



Da un secolo, oltre.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

***Ipotesi accordo concernente le tutele per il personale con fragilità***

*Redatta in conformità allo schema della circolare MEF-DRGS-IGOP n. 25 del 19.07.12*

**PARTE I**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

***Illustrazione degli aspetti procedurali del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

|   |  |
|---|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | 11 novembre 2024   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | Anno 2024  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | <p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <p>Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni<br/>Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b></p> <p>RSU<br/>FLC/CGIL,<br/>CISL FSUR<br/>Federazione GILDA UNAMS<br/>SNALS CONFISAL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b></p> <p>RSU<br/>FLC/CGIL,<br/>CISL FSUR<br/>SNALS CONFISAL</p> |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale tecnico e amministrativo, non dirigente, dell'Università degli Studi di Firenze, con rapporto a tempo indeterminato e determinato  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | Ipotesi accordo concernente le tutele per il personale con fragilità   |



|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Rispetto dell' iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno.</b>   | <b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo<br/>interno:</b><br><i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i><br>Verbale Collegio dei Revisori n. 10/2024 del 20 novembre 2024   |
|   | <b>Allegazione della<br/>Certificazione<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno<br/>alla Relazione<br/>illustrativa.</b>   | <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi,<br/>descriverli</b><br><i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>  |
|   | <b>Attestazione del<br/>rispetto degli<br/>obblighi di legge che<br/>in caso di<br/>inadempimento<br/>comportano la<br/>sanzione del divieto<br/>di erogazione della<br/>retribuzione<br/>accessoria</b>                            | <b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10<br/>del d.lgs. 150/2009:</b><br>PIAO adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27<br>gennaio 2024 (triennio 2024-2026).   |
|   |   | <b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e<br/>l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</b><br>Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27<br>gennaio 2024 (triennio 2024-2026).  |
|   |   | <b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8<br/>dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b><br>- Presenza nel sito istituzionale dell'Ateneo di Firenze di una<br>apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata<br>"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", con la quale<br>l'amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al<br>comma 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e, successivamente, di cui<br>al d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante<br>gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da<br>parte delle pubbliche amministrazioni". |
|   | <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi<br/>dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</b><br>La relazione 2023 è stata validata nella seduta del Nucleo di<br>Valutazione del 26 giugno 2024. |   |
| <b>Eventuali osservazioni</b><br>Nessuna  |   |   |



**PARTE II**  
**Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale  
– modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

|   |   |
|---|---|
| <p><b>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</b></p>      | <p>In data 11 novembre 2024 la Delegazione di parte pubblica, la RSU e la maggioranza delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto l'<i>Ipotesi accordo concernente le tutele per il personale con fragilità (allegato 1)</i>.</p> <p>Nella presente ipotesi di accordo le parti hanno convenuto di individuare dei criteri per la valutazione delle situazioni di fragilità personali ai fini della fruizione del lavoro da remoto.</p> <p>In particolare, sono stati individuati i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. situazioni di disabilità psico-fisiche del/la dipendente certificata da ASL/INPS anche provvisoriamente in sede di visita medico legale (es. Handicap grave ai sensi dell'art. 33 L.104/92 o invalidità civile oltre il 67%);</li><li>b. disabilità o situazioni di dipendenti affetti da gravi patologie che richiedono terapie salvavita di lunga durata e ripetute nel tempo;</li><li>c. esigenza di cura di figli e familiari conviventi debitamente certificate, anche provvisoriamente in sede di visita medico legale (es. Handicap grave ai sensi dell'art. 33 L.104/92 o invalidità civile oltre il 67%).</li></ul> <p>Il personale rientrante nelle suddette casistiche ha la garanzia di poter effettuare 2 giornate di lavoro da remoto a settimana, eventualmente estendibili a più giorni in situazione di particolare gravità, valutate dal Medico Competente per i punti a) e b).</p> <p>Inoltre, il suddetto personale ha diritto ad un preavviso minimo di 72 ore per essere richiamato in presenza per sopravvenute esigenze organizzative.</p> <p>Infine, è stata prevista la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in modalità da remoto per due o più giorni alla settimana per periodi definiti in relazione a particolari situazioni di salute o di cura di familiari conviventi, debitamente certificate. Anche in questo caso per la valutazione delle motivazioni di salute può essere acquisito il parere del medico competente.</p> |
| <p><b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b></p> | <p>Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta</p>   |



|   |  |
|---|--|
| <b>c) Effetti abrogativi impliciti</b>  | Il presente accordo sostituisce integralmente l'Accordo stralcio concernente il telelavoro per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo Fiorentino - in sostituzione dell'art. 5 – Telelavoro - CCI 13 maggio 2021, siglato in data 6 luglio 2022   |
| <b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</b>     | Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta   |
| <b>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</b> | Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta   |
| <b>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</b>                           | La stipula della presente ipotesi di accordo ha come obiettivo:<br>- La diffusione e lo sviluppo di modalità innovative e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione del lavoro, capaci di contemperare le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le istanze di conciliazione vita-lavoro;<br>- garantire al personale dell'Ateneo la possibilità di scegliere una modalità di lavoro diversa da quella ordinaria, che meglio si adatti alle condizioni di vita personale e familiare, con la garanzia che siffatta scelta non si traduca in un deterioramento del sistema di relazioni personali e collettive, della crescita professionale, della motivazione e della responsabilità del singolo. |
| <b>g) Altre informazioni utili</b>  | Nessuna  |

Firenze, 18.11.2024

f.to IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Marco Degli Esposti)