



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo – Anno 2023 - in sostituzione dell'art. 7 – Misure di welfare integrativo dirette al personale - CCI 13 maggio 2021 –

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

Data di sottoscrizione	15 giugno 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione GILDA UNAMS Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione GILDA UNAMS Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico e amministrativo, non dirigente, dell'Università degli Studi di Firenze, con rapporto a tempo indeterminato e determinato



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Ipotesi di accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo – Anno 2023 - in sostituzione dell'art. 7 – Misure di welfare integrativo dirette al personale - CCI 13 maggio 2021 –</i>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i> Verbale n. 7 del Collegio dei Revisori dei Conti del 21 luglio 2023 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: - Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2023 (triennio 2023-2025).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2023 (triennio 2023-2025).
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: - Presenza nel sito istituzionale dell'Ateneo di Firenze di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", con la quale l'amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e, successivamente, di cui al d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</p> <ul style="list-style-type: none">- La relazione 2021 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 17 giugno 2022.- La relazione 2022 è in corso di validazione nella prevista seduta del 26 giugno 2023.
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Nessuna</p>		

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>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>In data 15 giugno 2023 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e tutte le OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto l'<i>Ipotesi di accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo – Anno 2023 - in sostituzione dell'art. 7 – Misure di welfare integrativo dirette al personale - CCI 13 maggio 2021 - (allegato 1)</i>.</p> <p>In attuazione di quanto disposto dall'art. 60, comma 5 del vigente CCNL Comparto Università siglato il 16/10/2008, che testualmente dispone: "<i>Le Amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici</i>" ed ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera m) del citato CCNL del 16/10/2008 le delegazioni di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto l'"<i>Accordo per la creazione di un fondo per l'erogazione di sussidi al personale tecnico – amministrativo</i>" siglato in data 8 luglio 2013, che prevedeva l'istituzione di un apposito fondo sussidi ed i relativi criteri generali per l'erogazione dei sussidi al personale.</p> <p>Successivamente con l'"<i>Accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo – Anno 2017</i>" del 6 aprile 2017 le parti hanno concordato i nuovi criteri per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico-amministrativo ed è stato di conseguenza aggiornato il "<i>Regolamento per l'erogazione di benefici economici al personale tecnico- amministrativo</i>", emanato con D.R. prot. n. 67731 (356) del 5</p>
--	--



	<p>maggio 2017.</p> <p>In linea con le previsioni del vigente CCNL Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 19/04/2018 ed in particolare l'art. 67 - Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica - e l'art. 42, comma 3 lett. h, che prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa "i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo", le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo, siglato in data 13 maggio 2021, ed in particolare l'art. 7 - Misure di welfare integrativo dirette al personale, che conferma i criteri individuati nell' "Accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico-amministrativo" siglato in data 6 aprile 2017 (in appendice n. 2 al CCI).</p> <p>Con la presente Ipotesi di accordo, che si sottopone a certificazione, le parti hanno concordato di rivedere i criteri previsti nel CCI in materia di <i>welfare</i>.</p> <p>In particolare, sono state integrate le fattispecie di spesa per le quali è possibile richiedere il sussidio, introducendo, alla lett. D dell'art. 2, oltre agli asili nido anche le seguenti tipologie di spesa: per servizi di educazione, istruzione compresi i servizi integrativi e di mensa, centri estivi, rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici, trasporto scolastico, gite didattiche, servizi di <i>baby sitting</i>.</p> <p>Inoltre, si è previsto che i dipendenti con una fascia di reddito ISEE inferiore a 20.000 Euro possano fare richiesta di sussidio per due delle fattispecie dalla lettera A alla F.</p> <p>Le parti hanno deciso di modificare le fasce ISEE per le quali è possibile richiedere il rimborso così come segue:</p> <p>A) Decesso del coniuge o del convivente risultante dallo stato di famiglia e/o di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente. Il contributo sarà erogato nella misura massima di Euro 1.100 per un valore ISEE fino a 36 mila Euro e fino ad un massimo di Euro 550 per un valore ISEE fino a 44 mila Euro, fino ad un massimo di Euro 275 per un valore ISEE superiore a 44 mila Euro ma non superiore a 55 mila;</p> <p>B) Malattie del dipendente e/o dei figli e del coniuge a carico a carico del medesimo di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura anche non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria nazionale, la cui attestazione sullo stato di gravità è rilasciata da struttura pubblica o equiparata. Il contributo sarà erogato nella misura massima di Euro 1.550 per un valore ISEE fino a 36 mila Euro e fino ad un massimo di Euro 775 per un valore ISEE fino a 44 mila Euro, fino ad un massimo di Euro 387 per un valore ISEE superiore a 44 mila Euro ma non superiore a 55 mila;</p> <p>C) Spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere,</p>
--	---



cure dentarie, riabilitative, sostenute dal dipendente per sé e/o per i figli a carico, prestate in qualsiasi struttura sanitaria. Il contributo sarà erogato nella misura massima di Euro 1.100 per un valore ISEE fino a 36 mila Euro e fino ad un massimo di Euro 550 per un valore ISEE per un valore ISEE fino a 44 mila Euro, fino ad un massimo di Euro 275 per un valore ISEE superiore a 44 mila Euro ma non superiore a 55 mila;

D) Spese relative ad asili nido pubblici o privati, per servizi di educazione, istruzione compresi i servizi integrativi e di mensa, centri estivi, rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici, trasporto scolastico, gite didattiche, servizi di *baby sitting*. Il contributo sarà erogato nella misura massima di Euro 800 per un valore ISEE fino a 36 mila Euro e fino ad un massimo di Euro 400 per un valore ISEE fino a 44 mila Euro, fino ad un massimo di Euro 200 per un valore ISEE superiore a 44 mila Euro ma non superiore a 55 mila.

E) Spese sostenute per l'assistenza e la cura diretta di familiari entro il secondo grado di parentela attraverso l'impiego di personale a ciò addetto o il ricovero in strutture a ciò preposte. Il contributo sarà erogato nella misura massima di Euro 800 per un valore ISEE fino a 36 mila Euro e fino ad un massimo di Euro 400 per un valore ISEE per un valore ISEE fino a 44 mila Euro, fino ad un massimo di Euro 200 per un valore ISEE superiore a 44 mila Euro ma non superiore a 55 mila;

F) Altri eventi, motivati e documentati, non compresi nei punti precedenti che determinino situazioni di disagio economico nei dipendenti con un reddito ISEE inferiore a 20.000 euro. Il contributo sarà erogato nella misura massima di Euro 500.

Infine, le parti hanno stabilito che nel caso in cui la somma prevista annualmente in bilancio non sia sufficiente ad erogare il sussidio a tutti i richiedenti, si procederà ad applicare una riduzione, a prescindere dalla causale del rimborso richiesto, sulla base delle seguenti percentuali individuate tenuto conto delle fasce di reddito equivalente ISEE, con inizio della decurtazione dalla ultima fascia di reddito ISEE fino alla seconda:

fino a € 24.000	0%
da € 24.000,01 a € 28.000,00	4%
da € 28.000,01 a € 32.000,00	6%
da € 32.000,01 a € 36.000,00	8%
da € 36.000,01 a € 40.000,00	10%
da € 40.000,01 a € 44.000,00	15%
da € 44.000,01 a € 55.000,00	25%



b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	Lo stanziamento annuale nel Bilancio Unico di Previsione per l'erogazione di sussidi al personale tecnico amministrativo ed allocato sul conto CO.04.01.01.02.05.01.19 rubricato "Sussidi al personale tecnico amministrativo, per l'anno 2023 è pari a € 310.000.
c) Effetti abrogativi impliciti	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	Dalla sottoscrizione di questo accordo, si attendono effetti che possano concretizzarsi in un più efficace impiego delle risorse disponibili a vantaggio del personale, in occasione di spese da questo sostenute al verificarsi di eventi di varia tipologia che comportino un incremento delle spese sostenute dal nucleo familiare con conseguente riduzione del reddito da esso percepito.
g) Altre informazioni utili	Nessuna

Firenze, 26 giugno 2023

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