



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
ACCORDO PER LA CREAZIONE DI UN FONDO PER L'EROGAZIONE DI SUSSIDI AL
PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO

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	8 luglio 2013
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione Dott.ssa Maria Paola Monaco (Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali) - Dott. Giovanni Colucci (Direttore Generale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, CISL Università UIL RUA CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI CSA della CISAL Università</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC/CGIL UIL RUA CSA della CISAL Università CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico e amministrativo dell'Università degli Studi di Firenze
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo per la creazione di un fondo per l'erogazione di sussidi al personale tecnico - amministrativo



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'ipotesi di accordo)</i> Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 19 luglio 2013 n. 6/2013
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'ipotesi di accordo)</i> Nessun rilievo
	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 16/12/2011 (piano obiettivi anno 2012/2013).
		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 25/02/2011.
		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", raggiungibile da un link posto nella <i>home page</i> del sito stesso
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009: - La relazione è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione dell' 11/9/2012 con delibera n. 13	
Eventuali osservazioni Nessuna		



PARTE II

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 8 luglio 2013, la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e alcune OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto, sulla base delle intese raggiunte nell'incontro di contrattazione, l'“**Accordo per la creazione di un fondo per l'erogazione di sussidi al personale tecnico – amministrativo**”.

Si tratta dell'attuazione di quanto disposto dall'art. 60, comma 5 del vigente CCNL Comparto Università, ai sensi del quale: *“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”*.

L'art. 4, comma 2, lettera m), del vigente CCNL di comparto demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale, nel rispetto dell'art. 11 della legge 300/1970.

In virtù di tali previsioni contrattuali, dopo aver discusso nel corso di molti incontri come poter strutturare un eventuale Fondo, la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sono pervenute alla sottoscrizione di un accordo sulle modalità di costituzione di un Fondo volto ad erogare sussidi al personale tecnico amministrativo che si trovi in condizioni di svantaggio economico.

All'accordo farà seguito la redazione di un regolamento, da sottoporre alla successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione, nel quale saranno dettagliate tutte le previsioni necessarie ad un corretto funzionamento del Fondo.

Nel suddetto accordo le parti hanno concordato l'erogazione di un sussidio al personale tecnico amministrativo che si trovi in condizioni di svantaggio economico e che sia in servizio presso l'Università degli Studi di Firenze, con contratto sia a tempo indeterminato che determinato, da effettuarsi al verificarsi delle fattispecie individuate nell'accordo medesimo, debitamente documentate dagli interessati e non coperte da altri sussidi.

Le fattispecie che danno titolo all'erogazione del sussidio sono:

- A) Decesso di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente;
- B) Malattie di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria;
- C) Spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie,



riabilitative;

D) Spese relative ad asili nido.

Lo stanziamento delle risorse di bilancio è suddiviso fra le varie fattispecie in misura variabile dal 5% per la lettera A), al 25% per la lettera B), al 60% per la lettera C), fino al 10% per la lettera D).

Il parametro su cui si basa l'erogazione del sussidio è quello del valore ISEE, come da Protocollo d'intesa sottoscritto in data 16.11.2011 tra Regione Toscana, ANCI, Università di Firenze, Siena e Pisa, e organizzazioni sindacali.

Il rimborso per le spese sostenute per le varie fattispecie viene effettuato fino ad un limite massimo per ciascuna tipologia sulla base del valore ISEE.

Per l'accesso all'erogazione dei contributi, una Commissione nominata dal Direttore Generale provvederà alla formazione di apposite graduatorie, secondo i seguenti criteri di preferenza:

1. situazione economica più sfavorevole, risultante dalla certificazione ISEE;
2. non aver fruito, nel precedente anno, della erogazione di altri sussidi di natura analoga o similare.

I sussidi verranno corrisposti ai lavoratori per spese sostenute per se stessi o per figli a carico, con le seguenti modalità:

A) Per decesso di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente: fino ad un massimo di Euro 700 per un valore ISEE fino a 36 mila euro e fino ad un massimo di Euro 350 per un valore ISEE superiore a 36 mila euro, ma non superiore a 70 mila;

B) Per malattie di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria: fino ad un massimo di Euro 1000 per un valore ISEE fino a 36 mila euro e fino ad un massimo di Euro 500 per un valore ISEE superiore a 36 mila euro, ma non superiore a 70 mila;

C) Per spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie, riabilitative: fino ad un massimo di Euro 700 per un valore ISEE fino a 36 mila euro e fino ad un massimo di Euro 350 per un valore ISEE superiore a 36 mila euro, ma non superiore a 70 mila;

D) Per spese relative ad asili nido: fino ad un massimo di Euro 700 per un valore ISEE fino a 36 mila euro e fino ad un massimo di Euro 350 per un valore ISEE superiore a 36 mila euro, ma non superiore a 70 mila.

Nel caso in cui per una o più delle fattispecie individuate nell'accordo non dovessero pervenire richieste di sussidio ovvero pervenissero per una somma totale di rimborso inferiore a quella allocata, si procederà alla ripartizione degli stanziamenti residui in base ai



parametri percentuali evidenziati nell'accordo.

Eventuali ulteriori importi residui saranno accantonati sul capitolo di pertinenza del bilancio di previsione dell'anno successivo come voce variabile.

Nell'attuale contesto socioeconomico si evidenzia il permanere del blocco dei rinnovi contrattuali ed il protrarsi di un periodo di crisi economica, caratterizzato da una costante riduzione delle risorse pubbliche, con inevitabili riflessi sul trattamento economico dei dipendenti.

Pertanto, 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.

PARTE III **Relazione tecnico-finanziaria**

Le risorse per l'erogazione dei sussidi sono reperite sulla base di uno stanziamento di bilancio determinato, per l'anno 2013 in Euro 200.000, imputati al capitolo F.S. 1.02.10.04 rubricato "Altre spese per il personale", eventualmente incrementabile previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Si tratta di risorse che, come precisato anche dal MEF nella circolare n. 7 dell'11 febbraio 2009, "*non costituiscono base di calcolo per la determinazione del monte salari*", pertanto non sono riconducibili a quelle destinate al finanziamento della contrattazione integrativa.

A tal proposito si precisa che l'art. 45, comma 3, del D.LGS. 165 del 30 marzo 2011, sancisce il principio di onnicomprensività del trattamento economico dei pubblici dipendenti, secondo il quale qualsivoglia trattamento accessorio può essere erogato al personale solo se collegato ad una performance individuale o collettiva, che deve essere valutata nel rispetto di una precisa logica procedimentale che si articola nella rendicontazione del risultato conseguito, nella sua misurazione e nella conclusiva valutazione dello stesso da parte degli organismi a ciò preposti.

Le somme di cui trattasi non vengono, evidentemente, impiegate per alcun tipo di remunerazione di prestazioni lavorative, sicché si ritiene di dovere omettere la redazione della Parte III del format definito dalla circolare MEF-DRGS-IGOP n. 25 del 19 luglio 2012, che è orientato esclusivamente all'esposizione dei criteri di costituzione dei fondi per il trattamento accessorio.

Firenze, 16 luglio 2013

f.to IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Giovanni Colucci)