



da  
Rip. Risorse Umane Personale Contrattualizzato e  
Trattamento Pensionistico- Rip. Bilancio Finanza e Sviluppo  
posizione

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

## ***IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI WELFARE INTEGRATIVO*** **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., si trasmette (**allegato n.1**) a codesto Collegio l'ipotesi di accordo sul welfare integrativo per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, redatta a valle delle riunioni di contrattazione integrativa svoltesi in data 10.2.2022 e 3.3.2022, e sottoscritta in data 18.3.2022 da parte della delegazione trattante di parte pubblica, della RSU e da tutte le Organizzazioni Sindacali (CISL SCUOLA, Flc-CGIL, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS).

Preliminarmente all'illustrazione dell'ipotesi di accordo, si precisa che:

- l'art. 60 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Università del 16.10.2008, non abrogato dal CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, al comma 5 stabilisce che *“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. 67 del citato CCNL 19.4.2018, rubricato *“Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica”* ribadisce che le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici assistenziali e sociale in favore dei propri dipendenti, individuando, a mero titolo di esempio, talune tipologie, e precisa che *“gli oneri per la concessione dei benefici [...] sono sostenute mediante utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante l'utilizzo di quota parte dei fondi di cui agli art. 63 e 65”* del medesimo CCNL;
- con Decreto Rettorale n. 4967 del 15.11.2021 è stato emanato il nuovo *“Regolamento per la concessione di sussidi a favore dei dipendenti dell'Università degli Studi di Napoli Federico II”* (**allegato 2**), previe delibere del Senato Accademico n. 18 del 27.10.2021 e del Consiglio di Amministrazione n. 67 del 27.10.2021;
- l'Ufficio Programmazione Economico Finanziaria, afferente alla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, con email del 27.1.2022 e successiva precisazione in data 8.2.2022, ha comunicato le somme disponibili, alla data del 31.12.2021, nel Fondo Sussidi e Provvidenze a favore del personale, quantificandole nell'importo complessivo di Euro 473.090,01, comprensive degli oneri a carico dell'Amministrazione;
- l'art. 42, comma 3, lettera h) del menzionato CCNL 19.4.2018, che *“sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo”*;
- in data 10.2.2022 e 3.3.2022 si sono svolte riunioni di contrattazione integrativa, ai sensi del citato art. 42, comma 3, lett. h), del CCNL 19.4.2018 aventi ad oggetto, tra l'altro, i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, con le Organizzazioni Sindacali C.I.S.L. SCUOLA, UIL SCUOLA RUA, Flc-CGIL, Federazione Gilda Unams e SNALS CONFESAL e con la RSU.

In particolare, l'ipotesi di accordo sottoscritta disciplina la distribuzione delle somme

disponibili alla data del 31.12.2021 nel Fondo Sussidi e Provvidenze a favore del personale, pari a complessivi **Euro 473.090,01**, comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione, tra le singole voci di sussidio previste dal regolamento emanato con il citato Decreto Rettorale n. 4967/2021 per ciascuna annualità, **per un importo massimo annuo pari a Euro 150.500,00**, comprensivo di oneri a carico Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51, commi 1 e 2 del TUIR.

Si riporta nel seguito il dettaglio delle somme destinate annualmente al welfare integrativo:

N.	Tipologia di spese oggetto di sussidio	Importo massimo UNITARIO in Euro, comprensivo di oneri	Importo massimo ANNUO in Euro, comprensivo di oneri
1	Asili nido (figli da quattro mesi a tre anni)	400,00	2.500,00
2	Acquisto di libri scolastici/universitari e post-laurea per i dipendenti e i figli dei dipendenti	200,00	2.500,00
3	Grandi interventi chirurgici conseguenti a patologie invalidanti per i dipendenti o i familiari	2.500,00	10.000,00
	Prestazioni fisioterapiche e riabilitative per i dipendenti o i familiari	300,00	15.000,00
	Acquisto di apparecchiature protesiche, ottiche, acustiche e ortodontiche per i dipendenti o i familiari	1.500,00	60.000,00
4	Rimborso in quota parte delle tasse universitarie per i dipendenti o i figli dei dipendenti	420,00	22.000,00
5	Sostegno all'istruzione post-laurea per i dipendenti e i figli dei dipendenti	420,00	2.500,00
6	Sostegno alle spese per acquisti di strumenti compensativi ex lege n. 170/2010 e di ausili per anziani e disabili per i dipendenti o i loro familiari affetti da patologie conclamate	400,00	5.000,00
7	Rimborso in quota parte delle spese sostenute per i Centri ricreativi estivi o per i Campus estivi, in Italia o all'estero per i figli dei dipendenti	100,00	1.000,00
8	Assistenza di familiari disabili	800,00	5.000,00
9	Rimborso di spese funerarie (funerale, cremazione, spese correlate) per i familiari del dipendente che risultino a suo carico al momento del decesso	500,00	5.000,00
10	Rimborso in quota parte di abbonamenti annuali di trasporto per i dipendenti e i familiari	Rimborso in quota parte in relazione al valore dell'ISEE, come da tabella all'art 2, punto 11, del Regolamento emanato con DR n. 4967/2021	20.000,00

Le voci di cui ai punti da 1) a 9) sono riferite a spese sostenute, per ciascuna annualità, dall'1.1.2019 al 31.12.2021; la voce di cui al punto 10) è riferita a spese sostenute, per ciascuna annualità, dall'1.1.2021 al 31.12.2023.

L'ammontare complessivo della spesa ammonta a Euro **451.500,00**, con un residuo di Euro **21.590,01**. Tale somma residua, comprensiva di oneri a carico Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51, commi 1 e 2 del TUIR, viene accantonata ai fini dell'istituzione della polizza sanitaria a tutela globale o una tantum con previsione di alcune prestazioni, prevista dall'art. 1, punto 10, del Regolamento, nelle more dell'esito delle verifiche della Ripartizione Affari Generali e della Ripartizione Attività Contrattuale nell'ambito delle rispettive competenze, con eventuale decorrenza a partire dall'anno 2022 o seguenti, nel rispetto dei limiti e delle disposizioni normative e contrattuali in materia.

Per completezza istruttoria, inoltre, si ricorda che:

- il citato art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001 demanda al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- l'art. 7, comma 8, del C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, testualmente dispone: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”*.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione		18 marzo 2022
Periodo temporale di vigenza		L'ipotesi di accordo fissa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Le voci di cui ai punti da 1) a 9) della tabella sono riferite a spese sostenute, per ciascuna annualità, dall'1.1.2019 al 31.12.2021; la voce di cui al punto 10) è riferita a spese sostenute, per ciascuna annualità, dall'1.1.2021 al 31.12.2023.
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Delegato del Rettore, Direttore Generale, Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico, Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, Capo dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, con funzione di segretario verbalizzante (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 75 del 29.09.2021).
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: OO.SS. CISL SCUOLA, Flc-CGIL, UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS – RSU
		Organizzazioni sindacali firmatarie: OO.SS. CISL SCUOLA, Flc-CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS – RSU
Soggetti destinatari		Si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, utilizzato esclusivamente dall'Università ed in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri e non si applica, di converso: - al personale tecnico-amministrativo utilizzato congiuntamente dall'Università e dall'Azienda Ospedaliera Universitaria, di cui all'allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, - al personale di cui all'allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- il termine per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2021-2023, è stato differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022 dall'art. 6, comma 6-bis del Decreto Legge n. 80 del 6 agosto 2021.  - La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2021 sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione entro il 30.06.2022.

#### 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)*

Così come già sopra indicato, l'ipotesi di accordo in parola disciplina la distribuzione delle somme disponibili alla data del 31.12.2021 nel Fondo Sussidi e Provvidenze a favore del personale, pari a complessivi **Euro 473.090,01**, comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione, tra le singole voci di sussidio previste dal regolamento emanato con il citato Decreto Rettorale n. 4967/2021 per

ciascuna annualità, **per un importo massimo annuo pari a Euro 150.500,00**, comprensivo di oneri a carico Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51, commi 1 e 2 del TUIR.

L'ammontare complessivo della spesa ammonta a Euro **451.500,00**, con un residuo di Euro **21.590,01**. Tale somma residua, comprensiva di oneri a carico Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51, commi 1 e 2 del TUIR, viene accantonata ai fini dell'istituzione della polizza sanitaria a tutela globale o una tantum con previsione di alcune prestazioni, prevista dall'art. 1, punto 10, del Regolamento, nelle more dell'esito delle verifiche della Ripartizione Affari Generali e della Ripartizione Attività Contrattuale nell'ambito delle rispettive competenze, con eventuale decorrenza a partire dall'anno 2022 o seguenti, nel rispetto dei limiti e delle disposizioni normative e contrattuali in materia.

Fermo restando quanto già disciplinato in materia di utilizzo delle economie dall'art. 9 (*"Rifinanziamento delle somme non utilizzate"*) del Regolamento in materia, le parti hanno convenuto che le eventuali ulteriori economie, che dovessero scaturire dal mancato utilizzo delle somme per tutte le voci di spesa oggetto di sussidio ai punti da 1 a 10 della tabella di cui al precedente articolo 2, saranno portate in aumento delle risorse destinate all'istituzione della polizza sanitaria di cui al medesimo articolo 2.

\* \* \* \* \*

#### RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

##### **Destinazioni specificamente regolate dall'accordo in parola:**

L'ammontare delle somme specificamente regolamentate dall'ipotesi di accordo in parola è pari a **Euro 451.500,00**, comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione.

##### **Destinazioni ancora da regolare:**

L'importo residuo di Euro **21.590,01** comprensiva di oneri a carico Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51, commi 1 e 2 del TUIR, viene accantonata ai fini dell'istituzione della polizza sanitaria a tutela globale o una tantum con previsione di alcune prestazioni, prevista dall'art. 1, punto 10, del Regolamento,

#### **III.4 MODULO 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

##### **III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Si evidenzia che, le somme disponibili sul fondo CG.02.21.02.01.03 - Fondo sussidi e provvidenze a favore del personale, pari a Euro 473.090,01, non sono soggetti al limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017.

##### **III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Si evidenzia che, le somme disponibili sul fondo CG.02.21.02.01.03 - Fondo sussidi e provvidenze a favore del personale, pari a Euro 473.090,01, non sono soggetti al limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017.

##### **III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

In merito alla copertura economica si fa presente che l'importo pari a Euro 473.090,01 trova copertura sul fondo CG.02.21.02.01.03 - Fondo sussidi e provvidenze a favore del personale.

**Il Dirigente della Ripartizione  
Risorse Umane Personale  
Contrattualizzato e  
Trattamento Pensionistico**  
(dott.ssa Gabriella FORMICA)



**Il Capo dell'Ufficio  
Relazioni Sindacali e  
Trattamento  
accessorio**  
(Antonia NASTRI)



**Il Dirigente della  
Ripartizione Bilancio,  
Finanza e Sviluppo**  
(dott.ssa Colomba  
TUFANO)



**Il Capo dell'Ufficio  
Programmazione  
Economico Finanziaria**  
(Dott.ssa Maria Rosaria  
PETRACCHI)

