

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001

Ipotesi di Contratto Integrativo “Piano di Welfare Integrativo Anno 2024 –Ripartizione del Fondo Benefici di natura assistenziale e sociale. Art. 144 CCNL 18 gennaio 2024” sottoscritto in data 5 febbraio 2024.

La presente relazione illustrativa è redatta al fine di descrivere, secondo gli schemi forniti in allegato alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, l’ipotesi di contratto collettivo integrativo su “Piano di Welfare Integrativo Anno 2024 –Ripartizione del Fondo Benefici di natura assistenziale e sociale. Art. 144 CCNL 18 gennaio 2024” sottoscritto in data 5 febbraio 2024.

È redatta in due moduli:

1. Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto;
2. 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).

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge – Scheda**

<b>Data di sottoscrizione</b>	5 febbraio 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Presidente - Direttore Generale <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FLC/CGIL –FSUR CISL – FED. GILDA UNAMS – SNALS CONFSAI - ANIEF <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FLC/CGIL –FSUR CISL – FED. GILDA UNAMS - ANIEF
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente di livello dirigenziale e non dirigenziale (livelli I – VIII), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Contratto collettivo integrativo contenente la quantificazione del Fondo per i benefici assistenziali e sociali e la ripartizione tra le tipologie di voci erogabili al personale per l’anno 2024.

<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata predisposta la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria per l'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
		Esito: Verbale n. .... del .....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il “ <i>Piano della Performance 2023-2025 del CNR</i> ”, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 31 gennaio 2023
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale come prescritti dalla normativa in materia.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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)**

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

In data 5 febbraio 2024 la parte pubblica del CNR e le sigle sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, FLC/CGIL –FSUR CISL – FED. GILDA UNAMS – ANIEF, si sono riunite per sottoscrivere l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo su “*Piano di Welfare*”

*Integrativo Anno 2024 –Ripartizione del Fondo Benefici di natura assistenziale e sociale. Art. 144 CCNL 18 gennaio 2024”.*

L’ipotesi di CCNI suddivide il fondo dei benefici assistenziali e sociali per l’anno 2024 tra le varie tipologie di benefici previste dai CCNL vigenti e disciplina l’erogazione dei benefici medesimi a favore dei dipendenti del CNR sempre per l’anno 2024.

Il fondo in oggetto, relativo all’anno 2024, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 371 del 28 novembre 2023 ed è stato quantificato, in ossequio alle disposizioni contrattuali (art. 51 CCNL 07.10.1996 e art. 74 CCNL area VII dirigenziale del 05.03.1998), in € 6.571.162,00.

Relativamente alle modalità di determinazione del Fondo si rinvia, per brevità e competenza, alla relazione tecnico- finanziaria allegata alla presente.

Con specifico riguardo all’articolato in oggetto, si precisa che si applica a tutto il personale, con qualifica dirigenziale e non dirigenziale, poiché il fondo per i benefici assistenziali è un unico fondo, non è legato a prestazioni lavorative effettivamente rese o ai particolari profili professionali. La stessa modalità di costituzione del fondo, prevista dai CCNL nel limite dell’1% delle spese del personale, non permette di dividere i fondi tra il personale dirigenziale e non, atteso che le suddette spese nel bilancio dell’Ente non sono suddivise per tipologia di personale.

Con riguardo all’utilizzo del predetto fondo, la ripartizione tra le diverse tipologie di spesa è stata oggetto di contrattazione con le OO.SS. ed è riportata nello schema sottostante.

**Tab. 1 - Fondo per i benefici assistenziali e sociali – anno 2024**

<b>Stanziamento Anno 2024</b>		
<b>Fondo</b>	<b>6.571.162,00</b>	Pari all’1% delle spese di previsione del personale art. 51 CCNL 07.10.1996 – art. 74 CCNL 05.03.1998
<b>Ripartizione ed utilizzo del Fondo</b>		
<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>	<i>Destinazione</i>
<b>Polizza sanitaria</b>	3.371.773,50	Previsione costo polizza 2024
<b>Borse di studio</b>	900.000,00	Borse di studio con criteri adottati nel presente CCNI
<b>Attività culturali e ricreative</b>	500.000,00	Soggiorni di studio estero, soggiorni estivi in Italia, contributi per attività ricreative e culturali, viaggi culturali, ecc.
<b>Asili nido</b>	45.000,00	Contributi per rette asili nido
<b>Prestiti</b>	250.000,00	Sussidi per interessi sui prestiti
<b>Mobilità sostenibile</b>	300.000,00	Contributi per la mobilità sostenibile del personale
<b>Sussidi</b>	1.204.388,50	Sussidi speciali ed ordinari per le spese sanitarie che esulano dalla polizza o per i non aderenti

Al fine di agevolare la lettura del testo, si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali punti relativo anche ai criteri e alle modalità di distribuzione dei benefici, come concordati con le OO.SS.

- L'articolo 1 prevede che il contratto si applichi a tutti i dipendenti del Consiglio Nazionale delle Ricerche, personale dirigenziale e non dirigenziale, e disciplina il fondo per i benefici assistenziali determinato nella somma massima dell'1% previsto nei CCNL di comparto.
- Nell'articolo 2 sono riportate la quantificazione del fondo e lo schema per l'utilizzo dello stesso, come contrattati con le OO.SS. (vedi Tab. 1 sopra riportata).
- Negli articoli da 3 a 9 le parti hanno stabilito i criteri per l'utilizzo del fondo e le modalità di erogazione dei benefici socio assistenziali tra cui: la polizza sanitaria, i sussidi ordinari e quelli speciali, il riconoscimento di borse di studio per merito scolastico, i contributi per il pagamento delle rette degli asili nido, l'erogazione del contributo su interessi passivi versati dai dipendenti per i prestiti personali, i contributi per le attività ricreative e culturali e il riconoscimento di un contributo per le spese relative alla mobilità sostenibile (art. 11).
- All'art. 10 è riportata la tabella relativa alle fasce ISEE del nucleo familiare di appartenenza applicate per la determinazione dei benefici, che per l'anno 2024 sarà la seguente:

<b>Valore ISEE del nucleo familiare di Appartenenza</b>	<b>Percentuale rispetto al valore massimo di ogni singolo beneficio</b>
Fino a €30.000,00	100%
Da €30.000,01 a €48.000,00	95%
Da €48.000,01 a €56.000,00	85%
Da €56.000,01 a €72.000,00	70%
Da €72.000,01 a €100.000,00	50%
Oltre €100.000,01 (o in caso di mancata presentazione di ISEE)	5%

- Nell'ultimo articolo 12 sono indicate le disposizioni finali e transitorie. Nell'articolo le parti precisano che per l'anno 2024 i dipendenti legalmente separati o divorziati gravati da mantenimento a favore dell'ex coniuge e/o dei figli disposto dal giudice con sentenza omologata, l'ISEE è considerato d'ufficio al valore massimo della fascia precedente a quella reale di appartenenza. Le parti, inoltre, pattuiscono che le modalità di utilizzo delle eventuali economie, risultanti dal mancato impiego delle risorse destinate alle diverse tipologie di benefici, saranno concordate con le OO.SS. e che, in relazione alla prossima contrattazione integrativa in materia, si impegnano a verificare la funzionalità delle modifiche introdotte nel presente accordo a valle di una prima applicazione e a rivedere, ove necessario i criteri generali per l'applicazione degli istituti ivi presenti.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione.**

I benefici di natura assistenziale e sociale gravano integralmente sul fondo specifico creato in ossequio alla normativa contrattuale del CCNL di Comparto (art. 51 CCNL 7 ottobre 1996 – art. 74 CCNL area VII dirigenziale del 5 marzo 1998).

Lo schema sulla modalità di ripartizione del predetto fondo, per l'anno di competenza, è riportato nel paragrafo a) sopra descritto, a cui si rimanda per sintesi dell'elaborato.

Con riguardo alla modalità di costituzione del fondo per i benefici di natura assistenziale e sociale da parte dell'Amministrazione, si rinvia a quanto ampiamente descritto nella Relazione tecnico – finanziaria.

**c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Il presente accordo è valido per l'anno 2024: l'ultimo CCNI in materia sottoscritto con le OOSS è quello relativo all'anno 2023 la cui validità è limitata al solo anno solare 2023.

L'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione, dunque, è da leggersi in continuità temporale con il precedente accordo che di fatto viene abrogato e che, in ogni caso, ha perso i suoi effetti.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

Il fondo per i benefici di natura assistenziale e sociale non ha carattere premiale e non è legato a prestazioni lavorative effettivamente svolte dai dipendenti ma è destinato a finanziare interventi in favore del personale a sostegno del bilancio familiare.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (previsioni di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Non pertinente

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance),**

**adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009.**

Non pertinente

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Non pertinente