



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
SULL'IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA N.
2/2019 SU "REVISIONE ACCORDO N.2/2018 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DI
BENEFICI ECONOMICI AL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO AI SENSI
DELL'ART. 67 COMMA 1 DEL CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL
19.04.2018".**

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**MODULO I - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL
CONTENUTO DELL'ACCORDO**

Data di sottoscrizione	10.04.2019	
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di stipula al 31.12.2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore per il Personale – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL – CISL Università – CONFSAL/SNALS/CISAPUNI – CSA di CISAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Per le RSU: FLC CGIL – CONFSAL/SNALS – GILDA UNAMS – CISL Università	
Soggetti destinatari	Tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato e i collaboratori ed esperti linguistici	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Revisione accordo n.2/2018. Criteri generali per l'erogazione di sussidi e benefit ai sensi dell'art. 67 del CCNL Istruzione e ricerca del 19.04.2018 ed individuazione delle fattispecie che danno luogo all'erogazione di benefit e sussidi	
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.	L'ipotesi di accordo verrà sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti Osservazioni dell'Organo di Controllo:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Il Piano integrato della performance triennale 2019-2021, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e dalle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" (ANVUR) (gennaio 2019) è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 1.02.2019.



Università degli Studi di Udine

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019-2021 previsto dall'art.1 comma 5 lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 1.02.2019.
	Il Piano integrato della performance triennale 2019-2021, e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019-2021 sono pubblicati ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente."
	La Relazione sulla Performance 2017 è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 dal Nucleo di Valutazione e successivamente trasmessa all'ANVUR.

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO

Illustrazione dell'articolato del contratto	<p>Con accordo n.3/2015, l'Ateneo di Udine ha attivato interventi socio assistenziali a favore del personale tecnico amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, e dei collaboratori ed esperti linguistici dell'Università degli Studi di Udine, nei limiti delle disponibilità di bilancio appositamente destinate.</p> <p>Sotto il profilo dei contenuti, l'accordo n.3/2015 ha previsto che gli interventi si articolano in sussidi, da erogare in presenza di situazioni specifiche legate ad esigenze di natura personale o familiare e in benefit, che constano di un contributo economico da erogare alla generalità dei dipendenti a fronte di talune tipologie di spesa. Nello specifico, i sussidi vengono erogati in base ad una graduatoria redatta in funzione della tipologia di evento verificatosi e alla situazione ISEE meno favorevole. I benefit vengono erogati, entro l'importo massimo di € 258,23.</p> <p>La procedura di erogazione dei sussidi e benefit, avviata nel 2016 in via sperimentale, ha evidenziato talune criticità che hanno indotto la parte pubblica e la parte sindacale a modificare l'accordo n.3/2015.</p> <p>In particolare l'accordo n.2/2017 è intervenuto nelle seguenti direzioni:</p> <ul style="list-style-type: none">- ridefinizione del limite massimo di ISEE portandolo da € 45.000 a € 35.000;- in relazione all'abbassamento del limite massimo di ISEE, individuazione di nuove fasce di reddito e di nuove percentuali di contributo;- valutazione delle richieste di contributo unicamente in relazione all'ISEE anziché in relazione alla tipologia di spesa e all'ISEE;- ampliamento delle tipologie di spesa che danno diritto all'erogazione di contributo;- ridefinizione di alcune tipologie di spesa, con riferimento alla normativa vigente;- abbassamento dell'importo massimo erogabile per singola tipologia di spesa e dell'importo complessivamente
---	---



Università degli Studi di Udine

	<p>erogabile.</p> <p>Nel corso del 2018, la parte pubblica e la parte sindacale hanno ritenuto opportuno apportare alcune modifiche all'accordo n.2/2017, al fine di renderne le previsioni più rispondenti alle richieste del personale dipendente.</p> <p>L'accordo 2/2018 del 21.03.2018 di revisione dell'accordo 2/2017 ha apportato le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- ridefinizione dell'importo massimo del benefit portandolo da € 258,23 a € 260;- ampliamento delle tipologie di spesa che danno diritto all'erogazione di benefit e sussidi;- ridefinizione di alcune tipologie di spesa, con riferimento alla normativa vigente. <p>Il 10.04.2019 è stato stipulato l'accordo 2/2019 di revisione dell'accordo 2/2018 con le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- ampliamento delle tipologie di spesa che danno diritto all'erogazione di contributo (lettere da h) a k) dell'accordo in oggetto)- estensione del contributo alle spese sostenute dai componenti del nucleo familiare oltre che dal dipendente. <p>Come negli anni precedenti, la procedura di erogazione dei sussidi e dei benefit viene avviata a seguito dell'emanazione di un bando che stabilisce i termini e le modalità di richiesta</p>
Modalità di utilizzo delle risorse	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo poiché non finalizzata alla determinazione di modalità di utilizzo di risorse del fondo di contrattazione
Effetti abrogativi impliciti	L'ipotesi di accordo produce effetti abrogativi nei confronti degli accordi 3/2015, 2/2017 e 2/2018.
Attestazione delle coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo poiché non finalizzata alla corresponsione di incentivi
Attestazione delle coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo poiché non finalizzata a procedure di progressione economica
Risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo	<p>Come già evidenziato nella Relazione illustrativa e tecnico finanziaria agli accordi 3/2015, 2/2017 e 2/2018, gli interventi socio assistenziali a favore del personale, previsti dal CCNL, rientrano nel novero delle azioni finalizzate al miglioramento del clima organizzativo e dell'indicatore di performance relativo al benessere organizzativo.</p> <p>Il monitoraggio effettuato nei primi mesi del 2019 sull'applicazione dell'accordo 2/2018 ha evidenziato la necessità di rivedere alcuni aspetti dell'accordo al fine di renderlo più efficace e più rispondente alle finalità socio assistenziali. L'ampliamento delle tipologie di spesa e l'estensione del contributo alle spese sostenute dai componenti del nucleo familiare, nell'invarianza delle risorse complessive stanziare, consente di rendere l'azione più capillare e mirata e più rispondente alle richieste del personale dipendente.</p>



	Con l'accordo n.2/2019 si conferma l'obiettivo di sostenere e sviluppare la cultura dell'appartenenza all'organizzazione e di contribuire ad accrescere la solidarietà nell'ambiente di lavoro, ritenendo che strumenti di questo tipo, oltre che rappresentare un aiuto concreto, possano sensibilmente migliorare il clima lavorativo ed organizzativo.
--	---

PARTE II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Compatibilità economico finanziaria

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria")

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

In relazione alla Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale



Si precisa che i sussidi e i benefit saranno attribuiti dal Direttore Generale con proprio provvedimento sulla base della graduatoria redatta secondo i criteri previsti e tenuto conto del tetto pro capite annuo precisato nell'accordo, pari ad Euro 1.000 per i sussidi ed Euro 260 per i benefit sulla base dell'istruttoria effettuata dalla Direzione Risorse Umane e Affari Generali e della disponibilità di budget.

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Modulo non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria")

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

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

Pur non essendo la presente sezione pertinente alla specifica ipotesi di contratto sottoscritta, si attesta che il sistema di contabilità economico patrimoniale adottato da questa Amministrazione è strutturato in modo da garantire, in sede di imputazione dei costi, il rispetto dei Budget approvati dai competenti Organi di Governo in sede di Budget di previsione 2019-2021 per la specifica voce di costo relativa ai sussidi e benefit.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

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

Nel bilancio di previsione 2019-2021, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2018, è stato iscritto sul conto CA.04.02.02.01.05 lo stanziamento di € 175.000 per la remunerazione dei sussidi e dei benefit.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Fto dott. Massimo Di Silverio

Udine, 12.04.2019