



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
SULL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO SU "PROROGA DEI CONTRATTI DI  
LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO DEL PERSONALE TECNICO  
AMMINISTRATIVO A NORMA DELL'ART. 5, COMMA 4 BIS DEL D.LGS. 368/2001**

**PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**MODULO I - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL  
CONTENUTO DEL CONTRATTO**

Data di sottoscrizione	20.03.2014	
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di stipula al 31.12.2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore per la contrattazione – Direttore Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL – CISL Università – CONFISAL/SNALS/CISAPUNI – CSA di CISAL  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Per le RSU: FLC CGIL – CONFISAL/SNALS/CISAPUNI Per le RSA: FLC CGIL, CSA di CISAL	
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Possibilità di proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato oltre al limite dei 36 mesi di durata e in deroga al principio dell'unicità della proroga	
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.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato l'ipotesi di accordo in data 27.03.2014.  La certificazione viene allegata.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	Il Piano della performance triennale 2013-2015, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 28.02.2013
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 28.02.2014.



## Università degli Studi di Udine

	erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance triennale 2013-2015 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 sono stati 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 2012 è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione il 11.09.2013 e successivamente trasmessa all'ANVUR.

### MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Illustrazione dell'articolato del contratto	<p>L'articolato dell'ipotesi di contratto integrativo costituisce uno strumento giuridico finalizzato a consentire, in stretta relazione con le effettive esigenze organizzative dell'Università, e nell'osservanza del limite di spesa annuo stabilito dalla normativa vigente, la possibilità di proroga dei rapporti di lavoro di unità di personale assunte con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, entro il limite temporale del 31.12.2016.</p> <p>Per quanto attiene ai presupposti normativi sui quali si regge l'ipotesi di accordo preme evidenziare che la possibilità di ricorrere ai contratti di lavoro flessibile è assicurata, oltre che dal vigente CCNL di comparto, dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 4, comma 1, lett. b) del D.L. 101/2013 convertito nella L. 125/2013, che consente l'applicazione a tutte le Pubbliche Amministrazioni delle Disposizioni previste dal D.Lgs. 368/2001, compresa pertanto quella stabilita dall'art. 5, comma 4 bis.</p> <p>Tale comma prevede che tramite accordi collettivi "stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", è consentito derogare ai vincoli espressi dall'art. 4 comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e, in particolare, a quelli relativi alla durata e alla proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.</p> <p>Si richiama, inoltre, il Protocollo d'Intesa sul lavoro pubblico di data 11.5.2012 sottoscritto fra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, con il quale le Parti, in riferimento al "Personale precario in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni", convengono sulla possibilità per le Pubbliche Amministrazioni medesime, di "avvalersi, nel quadro della normativa vigente, di norme ed accordi per la proroga o il rinnovo dei contratti esistenti, nell'ambito delle risorse disponibili".</p> <p>La recente Circolare n. 5 del 21.11.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si forniscono indirizzi volti al superamento del fenomeno del precariato, ribadisce, tra l'altro, in riferimento alla disciplina delle proroghe dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, che "si considerano applicabili le disposizioni previste dall'art. 5 comma 4 bis del d.lgs. 368/2001 in</p>
---	---



## Università degli Studi di Udine

	<p>merito alla stipula di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”</p> <p>L’ipotesi di contratto integrativo è soggetta al limite di spesa in materia di contratti di lavoro flessibile rappresentato dall’art.9, comma 28 del D.L. 31.05.2010, n.78, convertito in Legge 30.07.2010, n. 25. Tale limite per l’Università di Udine è pari a € 1.237.207,93.</p> <p>Gli effetti applicativi dell’ipotesi di contratto dovranno peraltro essere contemperati con le effettive esigenze derivanti dalla programmazione triennale del reclutamento del Personale, secondo il Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18.12.2013.</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 non produce effetti abrogativi, in quanto non sono stati stipulati precedenti accordi in materia.
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>La possibilità di proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato, sulla base delle esigenze di tipo organizzativo, consente di continuare ad avvalersi di specifiche professionalità di cui risultano in possesso talune unità di personale già proficuamente inserite nella struttura funzionale dell’amministrazione.</p> <p>Ciò risulta particolarmente strategico per garantire il completamento di alcuni progetti avviati prevalentemente nell’ambito delle attività di supporto alla didattica e alla ricerca, nell’introduzione del bilancio unico e della contabilità economico patrimoniale, nel controllo di gestione, nell’accentramento delle procedure in materia di acquisti, nel processo d’internazionalizzazione e più in generale, nei processi di riorganizzazione dell’Ateneo a seguito dell’entrata in vigore della L. 240/2010.</p> <p>Quanto sopra contribuisce a garantire adeguati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa, in un momento nel quale l’Università è chiamata ad erogare servizi con standard sempre più elevati, in un contesto normativo in rapida evoluzione con risorse umane limitate per effetto degli stringenti vincoli assunzionali.</p>



## **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 la possibilità di procedere alla proroga dei rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato oltre il limite di durata dei 36 mesi e in deroga al principio dell'unicità della proroga rappresenta una mera facoltà riconosciuta dal Legislatore alle Amministrazioni attraverso lo strumento della contrattazione integrativa.



L'eventuale ricorso alle proroghe in presenza di esigenze di tipo organizzativo motivate di volta in volta, dovrà in ogni caso avvenire nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 31.05.2010, n.78, convertito in Legge 30.07.2010, n. 25 e nell'ambito delle esigenze derivanti dalla programmazione triennale del reclutamento del Personale, secondo il Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18.12.2013.

**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 programmatoria 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 del Budget approvato dai competenti Organi di Governo in sede di Budget di previsione per la specifica voce di costo.

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

Parte 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")

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

Fermo restando che l'ipotesi di contratto integrativo prevede la mera facoltà di procedere alla proroga dei rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato, laddove se ne ravvisi l'effettiva esigenza organizzativa, si precisa che nel Piano triennale del personale, adottato dal Consiglio di Amministrazione del 18.12.2013, è previsto per il triennio 2014 – 2016, un numero medio di contratti a tempo determinato pari a 36 ed il costo complessivo annuo è pari a €.1.120.000. Tale costo è coerente con il Bilancio Unico di Ateneo di Previsione 2014 approvato nella medesima data.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Fto dott. Massimo Di Silverio