



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO N. 3/2024 - "REVISIONE ACCORDO N.1/2022 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DI BENEFICI ECONOMICI AL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO AI SENSI DELL'ART. 110 COMMA 1 DEL CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL 18.01.2024".

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	10.06.2024
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di stipula fino a nuovo accordo
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Prorettore – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSA: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAL, FED. GILDA UNAMS, ANIEF RSU: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Per le RSU: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAL Per le RSA: CISL FSUR, FLC CGIL
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.1/2022 - Criteri per l'erogazione di benefici economici al personale tecnico amministrativo ai sensi dell'art. 110 comma 1 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024.
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:



Università degli Studi di Udine

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO) 2024 – 2026 è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 26.01.2024.</p> <p>Nella sezione 2 del PIAO 2024 – 2026 "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" sono presenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- sezione 2.3: Performance: in tale sottosezione sono contestualizzati, in prima applicazione, i contenuti delle linee guida già emanate dall'ANVUR per la "gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" con quanto previsto dal DPR 81/2022;- sezione 2.4: Anticorruzione e trasparenza.
	<p>Il PIAO 2024 – 2026 è pubblicato sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente."</p>
	<p>La Relazione sulla Performance 2022 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.</p> <p>Si fa presente che la Relazione sulla Performance 2023 è in attesa della validazione da parte del Nucleo di Valutazione.</p>

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
---	---



	<p>e all'ISEE;</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 erogabile. <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 ad alcune esigenze evidenziate nel tempo.</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>Il 25.05.2020 è stato stipulato l'accordo 3/2020 di revisione dell'accordo 2/2019 con le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- ampliamento delle tipologie di spesa di benefit che danno diritto all'erogazione di contributo (aggiunte lettere l) e m));- integrazione di alcune tipologie di spesa fra i sussidi (lettera h));- estensione del contributo alle spese sostenute dai componenti del nucleo familiare oltre che dal dipendente. <p>Il 16.03.2022 è stato stipulato l'accordo 1/2022 di revisione dell'accordo 3/2020 con le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- ridefinizione di alcune tipologie di spesa di benefit (lettera e)) ed estensione del contributo alle spese sostenute dai componenti del nucleo familiare oltre che dal dipendente (lettera l));- ampliamento delle tipologie di spesa di benefit che danno diritto all'erogazione di contributo (aggiunta lettera n));- ridefinizione di alcune tipologie di spesa di sussidi (lettera h)) per rendere la previsione più aderente allo spirito dei sussidi <p>Il 10.06.2024 è stato stipulato l'accordo 3/2024 di revisione dell'accordo 1/2022 con le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- estensione dell'ambito soggettivo del contributo relativamente alle tipologie di spesa dei benefit di cui alle lett. a), b), c), e), f), g), h), j));- ridefinizione dei presupposti per il contributo relativamente alla tipologia di spesa del benefit di cui alla lett. l);- ampliamento delle tipologie di spesa di benefit che danno diritto all'erogazione di contributo (aggiunta lettera m);
--	--



Università degli Studi di Udine

	<p>- estensione dell'ambito soggettivo del contributo relativamente alle tipologie di spesa dei sussidi di cui alle lett. e), f), g) ed h).</p> <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 dei contributi.</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, 2/2018, 2/2019, 3/2020, 1/2022.
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, 2/2018, 2/2019, 3/2020 e 1/2022 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>A partire dal 2022, si sono susseguiti diversi interventi normativi che hanno previsto misure fiscali per il welfare aziendale. In relazione a tali interventi si è ritenuto opportuno rivedere alcuni aspetti dell'accordo riguardante la concessione di sussidi e benefit, al fine di renderlo più efficace e più rispondente alle finalità socio assistenziali.</p> <p>L'estensione dell'ambito soggettivo per i sussidi e i benefit, l'ampliamento delle tipologie di spesa dei benefit (lett. m) e la ridefinizione dei presupposti per il contributo riguardante le utenze domestiche dei benefit (lett. l) nell'invarianza delle risorse complessive stanziare, consente di rendere l'azione più capillare e mirata e più rispondente alle necessità evidenziate nel tempo.</p> <p>Con l'accordo n.3/2024 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.</p>



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 2024-2026 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 2024-2026, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2023, è stato iscritto lo stanziamento di € 175.000 per la remunerazione dei sussidi e dei benefit.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

f.to dott. Massimo Di Silverio

Udine, 11.06.2024