



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
IPOTESI DI ACCORDO N°3/ 2013**

redatta in conformità allo schema della circolare MEF-DRGS-IGOP n°25 del 19 luglio 2012

Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto
ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	22 aprile 2013
Periodo temporale di vigenza	Esercizio finanziario 2013 e successivi
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Delegato del Rettore per le relazioni sindacali; Componente: Direttore Generale Esperti: Dirigente Area risorse umane e Responsabile Ufficio relazioni sindacali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU; FLC-CGIL; CISL Fed. Università; UIL RUA; CONFSAL Fed. SNALS Univ./CISAPUNI; CSA della CISAL Università USB-PI Università (assente)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU; FLC-CGIL; CISL Fed. Università; UIL RUA; CONFSAL Federazione SNALS Università / CISAPUNI; CSA della CISAL Università</p>
Soggetti destinatari	Personale del comparto non destinatario dell'art. 64 del vigente CCNL.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modifica e integrazione "Regolamento per gli interventi a favore del personale" già approvato il 1° febbraio 2006 ed emanato con DDA n°631 del 13 febbraio 2006



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'ipotesi di accordo)</i></p> <p>In data 13 maggio 2013, con verbale n°548, il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato l'ipotesi di accordo del 22 aprile 2013.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'ipotesi di accordo)</i></p> <p>L'Organo di controllo non ha mosso alcun rilievo.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il piano triennale della performance 2011-2013 è stato adottato dal CdA il 31 gennaio 2011 punto 13 all'ordine del giorno.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità dell'Università degli studi di Palermo (anni 2011-2013) è stato adottato, a seguito di deliberazione del Consiglio di Amministrazione, in data 31 gennaio 2011.</p> <p>Il Programma è stato pubblicato nel sito istituzionale dell'Ateneo in formato aperto e standardizzato e, periodicamente, ne viene riportato lo stato di attuazione.</p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Per quanto previsto nella delibera CIVIT n. 105/2010, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale dell'Ateneo di Palermo di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, raggiungibile da un link posto nella <i>homepage</i> del sito stesso, denominata "Trasparenza, valutazione e merito".</p> <p>Il sito è testato con l'algoritmo indicato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Trasparenza denominato "la bussola della trasparenza dei siti web".</p>		
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla performance relativa all'anno 2011 è stata validata dall'OIV nella seduta del 20 giugno 2012 punto 2 all'ordine del giorno ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 luglio 2012 al punto 15 dell'ordine del giorno.</p>	
Eventuali osservazioni		



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'accordo

(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)

Modifica e/o integrazione del Regolamento per gli interventi a favore del personale già approvato il 1° febbraio 2006 ed emanato con DDA n°631 del 13 febbraio 2006

L'art. 4, comma 2 lettera m), del vigente CCNL di comparto demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale, nel rispetto dell'art. 11 della legge 300/1970.

In virtù di tale esplicita previsione contrattuale, non modificata dai recenti interventi legislativi che – successivamente all'entrata in vigore del vigente CCNL di comparto – hanno interessato e significativamente riformato la complessa materia delle relazioni sindacali nella P.A., la Delegazione di parte pubblica, acquisite le proposte di modifica avanzate da alcune OO. SS. e dalla RSU, ha trasmesso alla Delegazione sindacale abilitata alle trattative la proposta di Regolamento per gli interventi a favore del personale, modificata secondo le richieste dei soggetti sindacali ritenute dall'Amministrazione ammissibili al fine di rendere più esplicite le finalità e più efficace l'impegno economico sostenuto per l'erogazione dei contributi/sussidi previsti dal vigente Regolamento.

Le parti hanno, quindi, concordato di apportare al predetto Regolamento alcune integrazioni e modifiche, in modo da meglio contribuire al sostentamento delle famiglie dei dipendenti che versano in uno stato di particolare disagio socio-economico, anche e soprattutto in relazione alla numerosità dei componenti dei singoli nuclei familiari, con particolare riferimento ai figli dei dipendenti in età pre-scolare e scolare, nonché alla presenza nei nuclei familiari dei dipendenti di soggetti portatori di handicap grave, e/o in relazione a particolari eventi, aventi carattere di eccezionalità, che ne compromettono il normale tenore di vita, introducendo anche un sistema di progressività dei contributi/sussidi erogati.

Il negoziato si è sviluppato esclusivamente nell'ambito dell'attuale riparto tra legge e contrattazione collettiva, anche se è opportuno rilevare che, nonostante la sopraccitata disciplina contrattuale richiami espressamente l'art. 11 della legge 300 che prevede che *“le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori”*, le parti hanno responsabilmente convenuto che *“la liquidazione dei rimborsi e/o sussidi viene disposta dal Direttore Generale, in relazione all'istruttoria e agli elaborati proposti dagli Uffici competenti”* e ciò in relazione ad una precisa volontà manifestata dalle rappresentanze sindacali che, ancora una volta, hanno riconosciuto all'Amministrazione una corretta ed equa gestione della risorse di che trattasi, impiegate per tali finalità ormai da 15 anni.

L'istituzione degli interventi a favore del personale nasce, infatti con il contratto collettivo decentrato del 16 novembre 1998, con il quale venivano stanziati per l'esercizio finanziario 1998 (art. 3) un milione di lire (comprensivo dei costi per il servizio sostitutivo di mensa aziendale e dei compensi per lavoro disagiato e/o rischio) e per l'esercizio 1999 (art. 4) lire 600.000 (al netto delle risorse de-



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

stinate al servizio sostitutivo di mensa aziendale). Le modalità di attuazione degli interventi venivano quindi disciplinate dall'art. 10 del medesimo CCD.

In data 25 maggio 2000 veniva poi concordato tra Amministrazione e parti sociali il "Regolamento interventi socio-assistenziali", attuativo della sopra citata disciplina contrattuale.

Con il successivo contratto collettivo integrativo del 16 novembre 2002 gli interventi a favore del personale sono stati finanziati con 310.000 euro (art. 22, comma 2), e le modalità di erogazione dei rimborsi/sussidi sono state disciplinate dall'art. 15 del medesimo CCI, che interveniva anche a modifica/integrazione del Regolamento del 25 maggio 2000.

Con DDA n°631 del 13.2.2006 veniva poi emanato un nuovo "Regolamento interventi a favore del personale" e con il contratto collettivo integrativo del 15 novembre 2007, gli interventi a favore del personale sono stati finanziati con 350.000 euro (art. 28, comma 2), mentre le modalità e le condizioni di erogazione dei contributi e dei sussidi sono state disciplinate dall'art. 25 del medesimo CCI, che rimanda al sopraccitato Regolamento.

Infine, con l'art. 21 del vigente CCI sottoscritto il 30 dicembre 2010, viene semplicemente affermato che *"le modalità e le condizioni di erogazione dei contributi e dei sussidi sono disciplinate dal Regolamento interventi a favore del personale vigente nel tempo"*, rimandando per il correlato finanziamento esclusivamente agli stanziamenti previsti dal bilancio universitario.

In effetti, già dell'esercizio finanziario 2010 sulla voce di bilancio 150001000000000 risulta stanziato un importo di € 215.000, che anche per il corrente esercizio risulta regolarmente impegnato (disposizione di impegno n°64 prot.8056 del 4 febbraio 2013).

Da rilevare che tali risorse, al pari di quelle destinate alla formazione e alla copertura dei costi del servizio sostitutivo di mensa aziendale, non sono riconducibili a quelle destinate al finanziamento della contrattazione integrativa e non vengono, evidentemente, impiegate per alcun tipo di remunerazione di prestazioni lavorative, sicché si ritiene di dovere omettere la redazione di una specifica e completa relazione tecnico-finanziaria, il cui format, definito con circolare MEF-DRGS-IGOP n°25 del 19 luglio 2012, è orientato esclusivamente all'esposizione dei criteri di costituzione dei fondi per il trattamento accessorio.

Analizzando poi in dettaglio quanto disciplinato dal regolamento in esame, va preliminarmente chiarito che il contributo offerto dall'Amministrazione universitaria viene impiegato per 2/3 per parziali rimborsi delle spese sostenute dai dipendenti e per 1/3 per l'erogazione di sussidi. Il sistema di contribuzione è ora progressivo, fatta salva l'erogazione di almeno il 90% del contributo spettante ai dipendenti con reddito familiare inferiore a quello medio dei dipendenti che accedono ai rimborsi.

Tra i rimborsi previsti dal Regolamento, pari in generale al 50% delle spese sostenute e documentate, rientrano le spese per iscrizione a corsi scolastici e universitari e l'acquisto dei relativi testi, per attività extra e post scolastiche dei figli minori, per gli abbonamenti a mezzi di trasporto e per i parcheggi in zone limitrofe ai posti di lavoro, per occhiali da vista, protesi dentarie e controlli per la prevenzione, nonché le spese sostenute per l'acquisto di attrezzature e/o supporti medicali comprovati da apposita certificazione.

I sussidi previsti dal Regolamento potranno essere erogati per episodi aventi carattere di eccezionalità che hanno comportato un notevole incremento delle spese sostenute dal nucleo familiare e/o che hanno comportato una notevole riduzione del reddito percepito dal nucleo familiare; per la presenza



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

all'interno del nucleo familiare di portatori di handicap gravi, soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico, grave debilitazione psicofisica o in particolari condizioni di notevole disagio personale, familiare e sociale o con componenti che abbiano subito interventi chirurgici o affetti da gravi patologie, che necessitino di assistenza continua o di terapie mediche o riabilitative, particolarmente onerose. È infine previsto anche un sussidio per i casi di decesso di un componente il nucleo familiare e/o parente entro il secondo grado.

Gli effetti attesi dalla modifica del Regolamento in esame, possono quindi essere sintetizzati in un più efficace impiego delle risorse che l'Amministrazione universitaria da quindici anni destina, in applicazione della vigente normativa e disciplina contrattuale, agli interventi a favore del personale.

Palermo 23 aprile 2013

Il Responsabile del settore relazioni sindacali

Nicola Giannone

Il Direttore Generale

Antonio Valenti