

**Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-
Finanziaria al Contratto Collettivo Integrativo
per l'applicazione del welfare aziendale
Anno 2021**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		18/05/2021 (data di sottoscrizione ipotesi dell'accordo)
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Prof. Pierpaolo Limone Direttore Generale Dott.ssa Teresa Romei</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, Fed. UIL SCUOLA RUA, Fed. CISL FSUR, SNALS CONFSAL, FGU GILDA UNAMS Dip. Univ., RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, Fed. UIL SCUOLA RUA, Fed. CISL FSUR, SNALS CONFSAL, FGU GILDA UNAMS Dip. Univ., RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale delle categorie B, C e D, EP e CEL dell'Università di Foggia con rapporti di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Modalità di utilizzo delle risorse stanziare dall'Amministrazione per le misure di welfare aziendale ai sensi dell'art. 67 del CCNL 19.04.2018
Rispetto dell' iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<i>La certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata rilasciata in data 10/06/2021</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso il Collegio abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 31.01.2018 (2018) 31.01.2019(2019) e 29.01.2020 (2020).
		Il Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance, relativo agli anni 2018-2019-2020 (SMVP), è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle riunioni del 31.01.2018 e del 31.01.2019 (anni 2019-2020).
		E' stato adottato, per il triennio 2018-2020, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con approvazione del Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24.04.2018 (successivamente aggiornato per i trienni a seguire con delibere del 31.01.2019 e del 24.03.2021). Il programma è stato pubblicato sul sito web dell'Ateneo
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
<p>La Relazione della Performance relativa all'anno 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 15.05.2019 e successivamente validata dall'OIV il 31.05.2019, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 27.05.2020 e successivamente validata dall'OIV il 30.06.2020, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno 2020 è in corso di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione</p>		
Eventuali osservazioni:		

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 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

l'Università di Foggia, nella persona del Magnifico Rettore prof. Pierpaolo Limone e del Direttore Generale, dott.ssa Teresa Romei, in qualità di delegazione trattante in rappresentanza dell'Amministrazione

e

le Organizzazioni sindacali rappresentative di seguito indicate: - FLC CGIL - CISL Federazione Scuola Università e Ricerca - SNALS CONFESAL – Federazione GILDA UNams- UIL SCUOLA RUA e le RSU,

- VISTO** il D.Lgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO** il CCNL “Istruzione e Ricerca” attualmente vigente che all’art. 67 disciplina il Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica;
- ATTESO** che il suddetto art. 67 del CCNL “Istruzione e Ricerca” dispone che *“le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative a sostegno del reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), b) supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli, c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario e che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili, e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.”*
- VISTO** il CCNL “Istruzione e Ricerca” del 19.04.2018, che, all’art. 42, comma 3 lettera h, ha previsto tra le materie oggetto di contrattazione decentrata i criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo, nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 67;
- CONSIDERATO** che la normativa nazionale in materia di lavoro promuove la realizzazione di interventi di “welfare aziendale”, offrendo spazi per sperimentazioni anche in ambito pubblico;
- CONSIDERATO** che l’Ateneo in linea con il Piano strategico di Ateneo intende favorire il benessere lavorativo del personale anche attraverso interventi di sostegno, accompagnamento e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, inquadrati in una proposta complessiva di “servizi di welfare” comunque erogabili;
- CONSIDERATO** che tra gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022 approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.01.2020 il benessere organizzativo è al centro della visione di Università;
- ATTESO** che il Consiglio di Amministrazione, in sede di approvazione del budget 2021, ha reso disponibili € 60.000,00 per sussidi e rimborsi e € 140.000,00 per interventi di Welfare Aziendale;

Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono su quanto segue

Art. 1- CAMPO DI APPLICAZIONE DELL'ACCORDO

Il presente accordo disciplina la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale universitario Tecnico Amministrativo di categoria B, C, D ed EP, dei Collaboratori Esperti Linguistici, del personale universitario di area tecnico-scientifica conferito all’assistenza, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

L'importo disponibile per l'anno 2021, pari a complessivi € 140.000,00 viene assegnato in parti uguali a ciascun dipendente, che potrà utilizzarlo per fruire dei benefici di natura assistenziale meglio descritti nel seguito dell'accordo. L'erogazione dei sussidi e rimborsi resta disciplinata dal "Regolamento relativo alla concessione di sussidi economici al personale tecnico-amministrativo" (D.R. n. 872-2017).

Art.2. DURATA DELL'ACCORDO

Il Piano di Welfare sarà attivo dal mese di luglio 2021 al mese di novembre 2021.

Art. 3 IMPORTI RESIDUI ALLA CHIUSURA DEL PIANO DI WELFARE

L'eventuale importo residuo e non utilizzato entro il periodo di validità del piano 2021 verrà riportato all'anno successivo.

Art. 4 STRUTTURA DEL PIANO DI WELFARE

Il Piano di Welfare aziendale è gestito attraverso un portale on-line fornito da AON S.p.A., dedicato al quale ciascun dipendente può accedere con le credenziali personali.

Il Piano di Welfare è composto da diverse sezioni, tra le quali il dipendente può distribuire a suo piacimento l'importo spettante chiedendo il rimborso delle spese ammesse sostenute o acquistando il servizio messo a disposizione dal Gestore del portale.

Le richieste di rimborso e l'acquisizione dei benefici dovrà essere effettuata entro il 30 novembre 2021.

Art. 5 MODALITA' DI FRUIZIONE

L'utilizzo del Welfare può avvenire con due modalità:

- Ove consentito, acquisto del servizio da parte del dipendente e rimborso della cifra indicata;
- Negli altri casi, acquisto diretto da parte del Gestore.

La scelta dei benefit nel limite dell'importo assegnato avverrà tramite il portale online dedicato, attraverso il quale il dipendente gestirà anche le richieste e le pratiche di inoltro dei giustificativi di spesa da rimborsare.

Art. 6 SERVIZI OFFERTI DAL PIANO

I servizi offerti dal Piano per l'anno 2021 sono dettagliatamente descritti all'allegato 1) dell'accordo.

Art. 7 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le Parti contraenti convengono sulla necessità di organizzare degli eventi informativi e formativi per consentire ai dipendenti di conoscere le opportunità offerte dal Piano di Welfare aziendale e gli strumenti resi disponibili dal portale on-line.

Art. 8 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCI, le parti si incontreranno entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCI.

TABELLA DEI SERVIZI OFFERTI					
BENEFIT		BENEFICIARIO	AG. FISCALI	TIPOLOGIA DI SERVIZIO	TEMPISTICHE
1	Abbonamento al trasporto pubblico	Dip. Fam. a carico	SI	Servizio a rimborso	Mese successivo o primo cedolino utile in cui far transitare l'importo
2	Voucher	Dip.	Si	Acquisto diretto	Le tempistiche sono indicate all'interno di ogni prodotto
3	Ricreazione e Sport	Fam.D	Si	Acquisto diretto	Le tempistiche sono indicate all'interno di ogni prodotto
Legenda:					
Colonna "BENEFICIARIO":					
Fam.	=	I beneficiari sono i familiari del dipendente così come definito dall'art. 12 TUIR (il dipendente non è incluso) In particolare per i familiari si intendono: - coniuge (o il familiare unito civilmente) non legalmente ed effettivamente separato; - figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati; - ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice : - genitori, adottanti; - fratelli/sorelle; - suoceri/suocere; - generi/nuore;			
Fam.D	=	I beneficiari del servizio sono il dipendente e i familiari così come sopra definito.			
Dip	=	Il beneficiario è solo il dipendente.			
Fam. a carico	=	Familiari a carico			
Colonna "AG. FISC."					
Si	=	Il benefit è esente sia da tasse sia da oneri sociali.			
**		Utilizzando questa categoria di benefit, l'azienda integrerà l'importo scelto dal dipendente con il 10% di contributo di solidarietà previsto da normativa previdenziale			
No	=	Il benefit è soggetto a tassazione e contributi sociali.			

Copertura economica

Le risorse destinate all'erogazione dei sussidi e dei benefici sopra illustrati non attingono e, quindi, non gravano sui fondi per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo (fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex artt. 64 e 64 e fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ex artt. 65 e 66 del CCNL 19.04.2018), pertanto non trovano applicazione le restanti sezioni dello schema di relazione elaborate dalla RGS.

La copertura è assicurata dalla seguente voce di Budget

CA 04.43.18.09 "Sussidi al personale" importo € 140.000,00

**Il Direttore Generale
Dott.ssa Teresa ROMEI**