



Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario



REGIONE DEL VENETO

**Relazione illustrativa e
relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo.**

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo.
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una Relazione tecnico-finanziaria ed una Relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/SchemiRTF/note_applicative/



Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario



REGIONE DEL VENETO

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018

- parte normativa – valevole per il triennio contrattuale 2019-2021;
- parte economica – relativa all'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio nell'anno 2019.

Relazione illustrativa.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa sottoscritta in data
Periodo temporale di vigenza		Triennio contrattuale 2019-2021 Annualità economica: 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Direttore dell'ESU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, RSU Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP RSU Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle):
Soggetti destinatari		Personale del comparto.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte normativa – triennio 2019-2021: - Disposizioni generali; - Trattamento economico del personale. Parte economica – anno 2019; - Criteri di riparto economico del Fondo risorse decentrate; - Risorse destinate alle posizioni organizzative.
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
		Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con Decreto del Commissario straordinario n.6 del 1 marzo 2018 e aggiornato per l'anno 2019 con decreto del Commissario straordinario n.3 del 6 febbraio 2019. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013, come sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, con Decreto del Commissario straordinario n.1 del 30 gennaio 2018.

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance anno 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, in data 24 giugno 2019. Il ciclo della Performance anno 2019 non si è ancora concluso.
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 data 18 novembre 2019 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'ipotesi di accordo di secondo livello, per il personale di comparto di ESU Venezia, che consta di :

- una parte “*normativa*”, di valenza triennale 2019-2021, disciplinante gli istituti giuridici rimessi a tale livello di relazione sindacale;
- una parte “*economica*”, sui criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili per i trattamenti accessori a valere sull'apposito *fondo risorse decentrate*, per l'anno 2019, con distinzione delle risorse destinate dalla contrattazione al finanziamento dell'indennità di posizione e di risultato delle *posizioni organizzative* (a carico del bilancio dell'ente).

Esame in dettaglio degli articoli contrattuali

Titolo I° - Disposizioni generali

Articolo 1. Premessa – Richiamo alle fonti normative e contrattuali che prevedono lo strumento della contrattazione collettiva.

Articolo 2. Oggetto e obiettivi – Individuazione dell'oggetto del presente contratto nella disciplina degli istituti e materie nei limiti in cui questi sono demandati alla contrattazione collettiva dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Articolo 3. Relazioni Sindacali – Articolazione delle relazioni sindacali. Disciplina delle modalità di convocazione e verbalizzazione delle sedute nell'ambito della contrattazione integrativa.

Articolo 4. Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI – Definizione dei presupposti di validità della sottoscrizione ed efficacia del documento contrattuale. Disciplina dell'ipotesi di mancato accordo.

Articolo 5. Ambito di applicazione – Individuazione dell'ambito di validità del contratto, ovvero dei destinatari del medesimo (personale del comparto dei livelli, di qualifica non dirigenziale).

Articolo 6. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto – Vigenza triennale delle disposizioni contrattuali, fatto salvo l'aggiornamento annuale dei criteri di riparto delle risorse del trattamento accessorio.

Articolo 7. Verifiche dell'attuazione del contratto – Cadenza annuale.

Articolo 8. Interpretazione autentica delle clausole contrattuali – Accordo d'interpretazione autentica sostitutivo della clausola controversa.

Titolo II° - Trattamento economico del personale

Capo I – Le risorse decentrate

Articolo 9. Quantificazione delle risorse – Descrizione della procedura di costituzione, con specifica delle diverse voci di finanziamento del Fondo risorse decentrate, con distinzione del Fondo destinato alle posizioni organizzative.

Articolo 10. Trattamenti accessori – Distinzione dei trattamenti accessori a seconda della loro finalità e natura (compensi automatici, incentivanti e premianti, di posizione),

Articolo 11. Strumenti di premialità – Individuati nei premi correlati alla performance, nelle progressioni economiche, nelle indennità connesse al merito.

Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Articolo 12. Criteri generali di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21/05/2018) – Confermata la ripartizione delle risorse decentrate ai seguenti indirizzi:

- trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo (progressioni economiche, indennità di comparto, indennità ex VIII livello);
- risorse rese disponibili alla contrattazione integrativa, per il finanziamento degli istituti legati al merito (performance e progressioni economiche nell'ambito della categoria di appartenenza) nonché di quelli collegati con le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (indennità condizioni di lavoro e specifiche responsabilità). In particolare il riconoscimento di compensi incentivanti e premianti deve avvenire nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance, caratterizzato dal principio di selettività.

Articolo 13. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 21/05/2019). – Definizione del Sistema di gestione della performance dell'ente e individuazione dei potenziali destinatari. Distinzione della performance in organizzativa e individuale e modalità di valutazione delle prestazioni. Differenziazione del premio individuale, inteso quale premio aggiuntivo/maggiorazione, per una maggior valorizzazione del personale che raggiunge performance significative.

Articolo 14. Indennità – Principi generali – Collegamento alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Articolo 15. Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21/05/2018) – Individuazione e gradazione delle prestazioni lavorative indennizzabili:

A) attività che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

B) attività connotate da oggettive condizioni di disagio, di natura sostanziale o temporale o relazionale che incidono sulle condizioni di vita dei singoli lavoratori.

C) funzioni svolte in via continuativa che comportino il maneggio di valori di cassa.

Definizione sistema di pesatura delle indennità condizioni di lavoro

Articolo 16. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018) – Per le responsabilità affidate agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico e ai formatori professionali si prevede un'indennità del valore annuo di € 300,00.

Articolo 17. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018) – Tipizzazione e gradazione delle diverse fattispecie di responsabilità caratterizzanti la prestazione lavorativa, con riconoscimento di un'indennità di importo variabile tra € 500,00 e € 3.000,00.

Articolo 18. Progressioni economiche orizzontali (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 21/05/2018) – Disciplina delle selezioni per il riconoscimento di nuove progressioni.

Titolo III° - PARTE ECONOMICA

Articolo 19 - Criteri di riparto "economico" del fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21/05/2018) - Definizione delle regole generali che individuano quante risorse vadano destinate, anno per anno, e secondo quali proporzioni e con quali limiti eventuali, ai diversi istituti già individuati e disciplinati per l'intero triennio dalle disposizioni precedenti, in ragione delle effettive disponibilità finanziarie dell'anno corrente.

Articolo 20 – Risorse destinate alle posizioni organizzative (art. 15, comma 5, CCNL 21/05/2018) – Determinazione quota a carico del bilancio, detratta dalle risorse stabili.

Articolo 21 - Norme finali

- B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo
Sulla base dei criteri generali indicati nell'accordo, le risorse finanziarie vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Risorse per differenziali di progressione economica	€ 76.850,00
Indennità di comparto	€ 17.500,00
Indennità ex VIII q.f.	€ 2.324,00
Totale trattamenti economici fissi	€ 96.674,00
Risorse per nuove progressioni economiche	€ 11.150,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 2.340,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 23.700,00
Performance organizzativa e individuale	€ 104.315,05
Somme rinviate	€ 0,00
Altro	€ 0,00
Totale risorse rese disponibili per contrattazione integrativa	€ 141.505,05
Totale	€ 238.179,05

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel testo modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, all'articolo 7, comma 1, dispone che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (modifica introdotta dal D.lgs. 75/2017), il Sistema di misurazione e valutazione della performance". Ai fini di un puntuale adeguamento ai principi della riforma, è stato attuato un primo aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione esistenti, con l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.7 del 24/09/2012. Successivamente, con Decreto del Commissario straordinario n.6 del 1 marzo 2018, veniva adottato il Piano delle Performance per il triennio 2018-2020, aggiornato per l'anno 2019 con decreto del Commissario straordinario n.3 del 6 febbraio 2019.

Il sistema, improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, si compone delle seguenti fasi:

- assegnazione degli obiettivi, di performance organizzativa e individuali;
- monitoraggio e verifiche intermedie e finali;
- valutazione finale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla base dei fattori professionali e comportamentali adottati.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le somme destinate alle progressioni economiche orizzontali saranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

In virtù del rinvio alle clausole contrattuali e in particolare a quelle disciplinate il sistema premiante, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, sono quelli di correlare maggiormente la produttività ai risultati conseguiti dal singolo dipendente e di realizzare gli obiettivi/progetti assunti con il Piano della Performance 2018-2020, approvato con Decreto del Commissario straordinario n.6 del 1 marzo 2018 e aggiornato per l'anno 2019 con decreto del Commissario straordinario n.3 del 6 febbraio 2019.

Di seguito sono sintetizzati i risultati attesi e gli impatti collegati agli obiettivi previsti nel Piano della Performance:

Aree strategiche	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
1. PROSPETTIVA DEI PROCESSI INTERNI	Applicazione, per l'anno 2019, della metodologia usata dalla Regione nella declinazione della L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della <u>corruzione</u> e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", in attuazione al D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, <u>trasparenza</u> e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e al D. Lgs. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di <u>incarichi</u> presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"	Mappatura dei processi, attività di analisi del rischio così come definito dal PNA e dai Piani della prevenzione. Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione individuate nei processi e nel trattamento del rischio specifico di processo.
	Allineamento metodologico del sistema di misurazione e valutazione della performance già adottato, al sistema di misurazione e valutazione della performance regionale per garantire la produzione di un flusso informativo "di sistema" idoneo a valorizzare l'unitarietà dei dati a livello regionale nell'ottica di agevolare il processo di consolidamento dei dati di bilancio	Attività di analisi e confronto dei sistemi. Aggiornamento, secondo le indicazioni fornite dall'OIV, del sistema di misurazione e valutazione della performance in adeguamento a quello regionale.
	Adeguamento della struttura organizzativa privacy al Regolamento Generale sulla protezione dei dati n. 2016/679 (General Data Protection Regulation) e al D.lgs. 101/2018 prevedendo l'implementazione di misure adeguate all'applicazione delle innovazioni introdotte in tema di privacy	Adozione misure organizzative e documentali in conformità al GDPR 2016/679 e al D. Lgs. 101/2018. Definizione organigramma privacy e soggetti coinvolti. Formazione del personale. Verifica e monitoraggio del sistema adottato, riscontro criticità e loro risoluzione. Aggiornamento Registro trattamento dei dati
2. PROSPETTIVA ECONOMICA FINANZIARIA	Avvio dell'attività diretta a sviluppare un sistema informativo unitario degli ESU del Veneto che interagisca con il sistema informativo regionale e, possibilmente, anche con quello delle Università, dei Conservatori di musica e delle Accademie delle Belle Arti dedicato alla gestione e alla rendicontazione della Tassa regionale per il Diritto allo studio universitario in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 26/08/2016, n. 174 - Agenti contabili tenuti alla resa del conto giudiziale	Definizione ambito progettuale e definizione gruppo di lavoro. Studio di fattibilità e stesura progettazione preliminare di un sistema informativo unitario dedicato alla gestione e rendicontazione della Tassa del Diritto allo Studio Universitario in conformità alle disposizioni del D.lgs. 26.08.2016 n. 174 – Agenti contabili tenuti alla resa del conto giudiziale.
3. PROSPETTIVA DEL CLIENTE UTENTE	Avvio dell'attività diretta ad introdurre un modello integrato di valutazione della qualità per la realizzazione di indagini e rilevazioni omogenee di customer satisfaction nei servizi alloggio e ristorativo degli ESU del Veneto.	Definizione ambito progettuale e individuazione gruppo di lavoro. Analisi delle diverse metodologie adottate. Predisposizione a livello di progetto preliminare di un modello unitario di rilevazione della qualità dei servizi. Eventuale progettazione ed

		implementazione di strumenti e/o procedure elettroniche di rilevazione, analisi statistica e esame delle risultanze della prima rilevazione secondo la nuova metodologia unitaria progettata.
4. PROSPETTIVA SVILUPPO E CRESCITA	Interventi sul patrimonio edilizio	Fatta salva la necessaria e preliminare ammissione dell'opera al finanziamento pubblico, avvio dei lavori dell'intervento di recupero di un immobile residenziale, di proprietà dell'ente, da tempo inutilizzato.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL DIRETTORE
Dott. Daniele Lazzarini