ACCORDO INTEGRATIVO SUI CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO AL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DEL POLITECNICO DI TORINO DI COMPENSI INCENTIVANTI A VALERE SU RISORSE ACCESSORIE DI NATURA VARIABILE

PREMESSE

Il percorso di confronto pluriennale intrapreso dalle Delegazioni trattanti per "*la revisione di tutti gli strumenti incentivanti disponibili, affinché si possa pervenire ad un utilizzo dei diversi strumenti in una visione d'insieme complessivamente equa e trasparente (intesa del 14/5/12)*" ha avuto come obiettivo quello di porre il personale dell'Ateneo al centro di una serie di politiche ed iniziative mirate ad incentivarne la valorizzazione e lo sviluppo professionale, sulla base dei seguenti principi ispiratori:

- Consentire a tutti la possibilità di accedere alle risorse del trattamento accessorio, secondo i criteri definiti negli accordi integrativi e prevedere che il trattamento economico accessorio complessivo tenga conto dei risultati positivi dell'Ateneo nelle sue performance globali e consenta una redistribuzione a tutto il personale dei risultati economici raggiunti.
- Perseguire un modello retributivo che contribuisca al miglioramento della qualità dei servizi offerti e, insieme, ad un riconoscimento economico al personale coinvolto in tali processi, tenendo conto della valutazione del grado di coinvolgimento nell'organizzazione (complessità, responsabilità, competenze e risultati raggiunti).
- Permettere la definizione di obiettivi sia per i singoli chiamati a ruoli di responsabilità sia per i gruppi di lavoro chiamati a dare efficacia ai processi tecnici e amministrativi, così da garantire il massimo grado di coinvolgimento del personale.
- Garantire la distribuzione del trattamento economico accessorio nei vari istituti in modo integrato e coerente con le logiche dell'evoluzione organizzativa, riconoscendo nello specifico le effettive responsabilità assunte dal personale.
- Semplificare le regole, i meccanismi di calcolo e di gestione della distribuzione del trattamento accessorio, garantendo maggior trasparenza e chiarezza all'intero processo.
- Garantire equilibrio nella distribuzione delle risorse tra le strutture e tra i singoli, anche definendo valori di soglia.

VISTO

- Il CCNL del comparto Università attualmente vigente;

- Il d.lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e le successive circolari della Funzione Pubblica in materia di chiarimenti applicativi;
- Il *Regolamento per l'incentivazione dell'attività di ricerca in progetti e programmi finanziati con fondi comunitari e internazionali*;
- Il *Regolamento per la partecipazione a programmi di finanziamento*;
- Il *Regolamento convenzioni e contratti per attività in collaborazione o per conto terzi*, con particolare riferimento alle voci di prelievo che vanno a determinare il Fondo proventi derivanti da attività contrattuale;
- La volontà delle Parti di definire dei criteri per la distribuzione al personale di risorse accessorie incentivanti di natura variabile, secondo un modello che propone di armonizzare l'utilizzo di tutti gli istituti premiali sulla base di logiche e tempi omogenei per l'assegnazione delle risorse e per la valutazione dei risultati, con limiti comuni per l'intero trattamento accessorio;
- Visto il protocollo d'intesa per l'approvazione degli accordi 2016 sottoscritto in data 4.08.2016;

tutto ciò premesso e considerato, la Delegazione trattante di Parte Pubblica rappresentata da:

Prof. R. Borchiellini
Dr. A. Tommasin
Prof. S. Corgnati
Prof. P. Mellano
Prof. M. Velardocchia
Prof. M.C. Zanetti
Dr.ssa L. Deorsola

e la Delegazione Sindacale rappresentata da:

Dr. F. Agostino (RSU)
Dr.ssa B. Ballauri (RSU)
Sig. L. Calia (RSU)
Sig.ra P. Camurati (RSU)
Dr.ssa E. Erle (RSU)
Dr. G. Forte (RSU)
Sig. A. Grassedonio (RSU)
Sig.ra P. Lai (RSU)
Ing. E. Norata (RSU)
Dr.ssa R. Rienzi (RSU)
Sig. E. Sturaro (RSU)

Sig. L. Todesco (RSU)

Sig.ra S. Zoppa (CSA di CISAL Università)

Sig. A. Grassedonio (FLCCGIL)

..... (FLCCGIL)

Sig.ra S. Andreotti (UIL RUA)

Sig.ra P. Lai (USB)

Sig. G. Pezzoni (USB)

..... (USB)

.....(.....)

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo, relativo ai criteri per il riconoscimento al personale tecnico amministrativo del Politecnico di Torino di compensi incentivanti a valere su risorse accessorie di natura variabile.

Art. 1 – Durata e oggetto dell'Accordo

1. Il presente Accordo prende avvio con l'anno 2016 e ha come oggetto i criteri di distribuzione delle risorse del trattamento accessorio di natura variabile, relative a:
   - Fondo proventi derivanti da attività contrattuale, alimentato dalle voci di prelievo previste nel *Regolamento convenzioni e contratti per attività in collaborazione o per conto terzi* attualmente vigente;
   - Quota residuale Fondo ex art. 87 (B,C,D) non destinata nell'accordo annuale di distribuzione agli istituti contrattuali dell'IMA, delle PO/FS, dell'indennità di reperibilità/disagio e delle PEO.
2. I criteri di distribuzione definiti nel presente Accordo, partendo dai principi ispiratori di cui in premessa che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, prevedono che le risorse sopra definite, a disposizione per l'anno di riferimento, siano suddivise sulle strutture (macroripartizione) e poi sulle persone (microripartizione) secondo quanto descritto negli articoli successivi.
3. Il presente accordo resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo in materia tra le Parti.
4. Il personale tecnico amministrativo che nell'anno di riferimento si trovi in una delle seguenti condizioni:
   - posizione di comando presso altre Amministrazioni/Enti;
   - collocazione in posizioni che per disposizioni normative prevedano la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico fondamentale o accessorio

   resta escluso dal riparto dei fondi di cui al presente articolo.

Art. 2 – Macroripartizione tra le Strutture delle risorse variabili disponibili nell'anno di riferimento

1. Le risorse di cui all'art. 1, a disposizione nell'anno di riferimento per la distribuzione al PTA, vengono, in prima istanza, ripartite tra tutte le Strutture dell'Ateneo (Aree, Servizi, Distretti) secondo i seguenti criteri:
   - 90% sulla base del Coefficiente di Servizio della singola Struttura rilevato per l'anno di riferimento;
   - 10% sulla base del seguente indicatore/parametro di contribuzione, legato alla capacità di attrazione e gestione dei progetti da parte della Struttura, desunto dalle trattenute contabilizzate:
     - media delle trattenute operate dall'Amministrazione nel triennio precedente (anno di riferimento incluso) relativamente a:
       - attività conto terzi (quote C1, C3, C4, CX)
       - progetti UE (quota fissa 6% Amministrazione Centrale + quota fissa incentivazione 20%)
       - progetti nazionali (quota fissa 6% Amministrazione Centrale).

Art. 3 - Microripartizione della quota della struttura: incentivazione del personale tecnico amministrativo

1. L'importo assegnato alle singole Strutture sulla base di quanto definito all'art. 2 viene destinato:
   - all'incentivazione collettiva, attraverso l'erogazione ai singoli dipendenti afferenti alla Struttura di una quota sulla base del proprio Coefficiente di Servizio; all'incentivazione individuale/progettuale, attraverso il riconoscimento ai singoli dipendenti, da parte del responsabile della Struttura, di quote per la partecipazione a progetti collettivi ed individuali;

   Le risorse relative all'incentivazione collettiva ed all'incentivazione individuale/progettuale saranno erogate nell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, indicativamente nel mese di aprile, a conclusione del processo valutativo.
2. L'importo complessivo che ciascuna Struttura dovrà destinare all'incentivazione individuale/progettuale sarà determinato per ciascun anno in riferimento al rapporto tra Quota di Risorse Variabili, che andrà ad incrementare il Fondo del trattamento accessorio, e il Fondo proventi derivanti da attività contrattuale (ex FUA):

   % da destinare ad incentivazione individuale/progettuale = 35% + (Quota Risorse Variabili Fondo / Fondo proventi derivanti da attività contrattuale)*15%

3. L'Incentivazione individuale/progettuale verrà assegnata, sulla base di quote, dal responsabile della Struttura (Amministrazione Centrale: Responsabili delle strutture di 1^ livello; Distretti dipartimentali: Responsabile Gestionale, sentito il Direttore di Dipartimento e il Direttore Generale) alle persone coinvolte in attività particolarmente strategiche/impegnative/di responsabilità, quali:
   - Iniziative progettuali interne alla Struttura

- Progetti individuali: responsabilità o competenze specialistiche connesse ad attività/obiettivi individuali strategici per la Struttura, assegnati nell'anno di riferimento.

4. L'assegnazione delle suddette quote di incentivazione al PTA dovrà avvenire di norma ad inizio anno o all'avvio delle singole iniziative progettuali.

5. Il responsabile della Struttura assegnerà le quote in base alla responsabilità e contribuzione richiesta ai singoli nella gestione delle attività della struttura (progetti individuali e di gruppo), tenendo conto dei seguenti criteri nella distribuzione delle quote:

- Tutte le persone devono essere coinvolte in almeno una iniziativa progettuale;
- Le diverse iniziative progettuali, sia individuali, sia collettive, devono avere pesi (in quote) differenti, a seconda della complessità e dell'impegno richiesto valutato alla conclusione dell'anno di riferimento;
- Il rapporto massimo tra incentivazione massima e minima (collettiva+individuale) non deve superare 2,5.

Art. 4 – Tetto al cumulo dei compensi accessori ed incompatibilità

1. Il personale tecnico amministrativo potrà percepire (secondo il principio di competenza) compensi accessori relativi a:

- Fondo proventi derivanti da attività contrattuale
- Compensi per l'impegno diretto nell'attività contrattuale (ex D1)
- Incentivi previsti dall'art. 113 del D.lgs 50/2016
- Istituti del trattamento accessorio previsti dal CCNL
- Straordinario
- Compensi per commissioni concorsuali, corsi di formazione, gettoni di presenza, …, secondo la regolamentazione vigente
- Ogni altra indennità, compenso o incentivo previsto dalla normativa vigente

nella misura massima rappresentata dall'80% dello stipendio tabellare della categoria superiore, posizione economica apicale (es. per la categoria B→C7; per la categoria C→D7 per la categoria D→EP7; per gli EP la retribuzione massima del dirigente di II fascia junior).

2. Nel calcolo di tale tetto individuale, i compensi relativi agli incentivi di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016 peseranno per un valore pari al 50% dell'incentivo erogato. Inoltre, in linea con quanto definito nell'Accordo Integrativo sottoscritto il 15.07.2016, "*Annualmente, in sede di erogazione delle risorse accessorie incentivanti di natura variabile* (di cui al presente Accordo) *spettanti ai percettori dell'incentivo di cui all'articolo* 113 del D.lgs. 50/2016, *una quota di queste risorse spettanti nella stessa annualità, pari al 32% dell'incentivo in oggetto, verrà resa disponibile a favore del restante personale dell'Ateneo".* Tali risorse confluiranno nel Fondo proventi derivanti da attività contrattuale di cui all'art 1.

Art. 5 – Incentivazione per l'impegno diretto nell'attività contrattuale

1. A seguito di delibera della Giunta di Dipartimento/ Consiglio di Amministrazione per le strutture dell'Amministrazione Centrale, potranno essere assegnati compensi incentivanti (ex D1) per l'impegno diretto nell'attività contrattuale, svolto extra orario di lavoro, da rilevare con apposita timbratura. Tali compensi potranno essere attribuiti alle persone in aggiunta alle risorse del Fondo proventi derivanti da attività contrattuale e concorreranno a determinare il trattamento accessorio massimo percepibile individualmente rispetto al tetto massimo, secondo quanto definito all'articolo precedente.

Art. 6 – Norme transitorie

1. Le Parti convengono sin da ora che a partire dall'anno 2017 l'assegnazione della quota residuale Fondo ex art. 87 (B,C,D) - non destinata nell'accordo annuale di distribuzione agli istituti contrattuali dell'IMA, delle PO/FS, dell'indennità di reperibilità/disagio e delle PEO - sarà correlata alle modalità definite nel presente Accordo Integrativo.
2. Per il primo triennio di applicazione del presente Accordo:
   a. le risorse di cui all'art. 1 assegnate alle Strutture dipartimentali, rapportate al CS, non potranno essere superiori a quelle del 2015 a CS costanti; le eventuali risorse eccedenti saranno redistribuite, proporzionalmente, alle strutture che registreranno il maggior scostamento negativo rispetto al 2015;
   b. la percentuale da destinare all'incentivazione individuale/progettuale sarà così modulata:
      - 1° anno: 20% + (quota Risorse Variabili/Fondo proventi derivanti da attività contrattuale)*20%. Solo per il primo anno tale quota sarà erogata attraverso una distribuzione differenziata su 5 fasce (0.4 – 0.6 – 0.8 – 0.9 – 1) in funzione della valutazione a consuntivo espressa dal Responsabile della Struttura di afferenza (Amministrazione: Responsabili di primo livello sentito il Direttore Generale; Distretti dipartimentali: Responsabile Gestionale sentito il Direttore di Dipartimento e il Direttore Generale), sull'apporto e coinvolgimento individuale nelle attività lavorative e sulla qualità delle stesse, secondo una apposita scheda di rilevazione. Per gli ulteriori criteri si rinvia a quanto contenuto all'art. 6.2 dell'Accordo sull'erogazione dei fondi per il trattamento accessorio ex artt. 87 e 90 ccnl del personale tecnico amministrativo anno 2016.
      - 2° anno: 27% + (quota Risorse Variabili Fondo/Fondo proventi derivanti da attività contrattuale)*17%
      - 3° anno: 35% + (quota Risorse Variabili Fondo/Fondo proventi derivanti da attività contrattuale)*15%

c. Il rapporto tra incentivazione massima e minima (collettiva+individuale) sarà ridotto a 2 nel caso in cui la percentuale di incentivazione individuale/progettuale risulti pari o superiore al 35%.

Art. 7 - Trasparenza

1. A conclusione delle procedure di ripartizione delle risorse di cui all'art.1 si predisporrà un'informativa alle Rappresentanze sindacali circa l'esito della loro distribuzione. Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 33/2013 i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione, saranno pubblicati sul sito dell'Ateneo nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Art. 8 – Disposizioni finali

1. Le Parti fanno salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni, a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o per subentrate esigenze concordate dalle Parti.
2. Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli argomenti in esso disciplinati, si rinvia alle norme di legge, alle disposizioni del CCNL vigente e ai Regolamenti di Ateneo citati nelle premesse.
3. Le Parti convengono di riconvocarsi sulla tematica disciplinata dal presente Accordo e sulla sua corretta applicazione ogni qualvolta una delle parti lo ritenga necessario , per valutarne le ricadute.
4. La validità ed esecutività del presente contratto è soggetta all'esperimento dell'iter procedurale previsto dalla normativa vigente.

Torino, 3.11.2016

La Delegazione di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale

FLC CGIL

UIL RUA

Dichiarazione a verbale

"Accordo integrativo sui criteri per il riconoscimento al personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Torino di compensi incentivanti a valere su risorse accessorie di natura variabile" (Ipotesi di accordo sulla ripartizione del salario accessorio FUA)

I delegati e i rappresentanti sindacali di CGIL e UIL non firmano l'ipotesi di "Accordo integrativo sui criteri per il riconoscimento al personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Torino di compensi incentivanti a valere su risorse accessorie di natura variabile" (ripartizione FUA) per due ordini di ragioni:

1) **Un percorso di validazione democratica inadeguato**

   Il percorso di validazione democratica su un tema così importante come la revisione di tutti i compensi su risorse variabili (FUA, progetti europei, progetti nazionali, D1, etc.) che coinvolge tutto il personale tecnico-amministrativo è stato inadeguato a partire dalla firma del "protocollo di intesa" della tarda serata del 4 agosto avvenuta alla presenza di soli 2 delegati USB e 1 rappresentante CSA (protocollo successivamente avallato da altri 5 delegati USB), fino ad arrivare a non tenere conto una sostanziale bocciatura avvenuta in una serie di assemblee, convocate in forma separata dalle organizzazioni sindacali, con **106 colleghi** che **hanno approvato** l'ipotesi di accordo e **119 colleghi** che **hanno bocciato** l'ipotesi di accordo e oltre 600 che non espresso alcuna opinione.

2) **Contenuti negativi e penalizzanti per il personale tecnico-amministrativo con situazioni di disequilibrio tra i singoli e tra le strutture**

   L'ipotesi di accordo attuale:

   - crea disuguaglianze tra i lavoratori delle stesse strutture che possono arrivare per il solo FUA al 150%;
   - crea differenze tra i lavoratori dell'Amministrazione Centrale e i lavoratori dei Dipartimenti che possono superare per il solo FUA il 250%;
   - crea differenze ancor più elevate e inspiegabili tra chi prende il D1 e il FUA contemporaneamente e tutti gli altri lavoratori;
   - non supera il problema della mancanza di trasparenza, anzi, considerate le modalità di assegnazione, lo aggrava.

   Riteniamo che il sistema di ripartizione del salario accessorio debba essere emendato in modo da renderlo maggiormente equo ed equilibrato, migliorando gli aspetti sopraesposti portando a:

   - **ridurre maggiormente il divario tra lavoratori dell'Amministrazione Centrale e lavoratori dei Dipartimenti**;
   - **garantire maggiore equità e redistribuzione** tra tutti i lavoratori fissando un rapporto minimo/massimo che non possa superare il 50%, infatti siamo convinti che **non abbia alcuna giustificazione organizzativa** che a parità di orario di servizio, di categoria e perfino di mansioni **un lavoratore della medesima struttura possa prendere più del doppio di un altro lavoratore o** addirittura, **nel caso di collocazione in strutture diverse, un lavoratore possa prendere più del triplo di un altro lavoratore**;
   - **regolamentare e prevedere una forma di restituzione del D1** (*analoga a quella prevista dal recente accordo sulla suddivisione della ex Merloni del 32%*), poiché siamo convinti che **annullare completamente l'alternatività tra FUA e D1** senza definirne una regolamentazione e una quota di restituzione **sarà un ulteriore strumento di divisione** che finirà per creare una situazione di tensione continua tale da nuocere perfino all'organizzazione del lavoro;
   - raggiungere una maggiore trasparenza, una riduzione delle "distorsioni" e un maggiore riequilibrio complessivo, senza peraltro rinunciare ad una componente *equa e proporzionata* di retribuzione variabile correlata alla prestazione del lavoratore (*in linea con i principali sistemi premianti aziendali*).

Fabio Agostino (delegato RSU FLC CGIL), Barbara Ballauri (delegata RSU FLC CGIL), Erica Erle (delegata RSU FLC CGIL), Giuseppe Forte (delegato RSU FLC CGIL), Antonio Grassedonio (delegato RSU FLC CGIL) e Simonetta Andreotti (UIL RUA)