



Torino, 13 ottobre 2016

Al Collegio dei Revisori dei Conti
del Politecnico di Torino
SEDE

Oggetto: Relazione illustrativa dell'ipotesi di "Accordo integrativo sul modello per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino"

Si trasmette la relazione illustrativa dell'ipotesi di "Accordo integrativo sul modello per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino", ai fini di cui all'art. 40 bis comma 1 del d.lgs. 30/03/2001 n. 165.

La seguente Relazione è redatta secondo l'apposito schema predisposto dal Ministero dell'Economia e Finanze (circolare n° 25 del 19.7.2012) d'intesa con il Dipartimento della funzione Pubblica, a corredo dell'ipotesi di Accordo sopra citata, ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del d.lgs. 165/2001 come modificato dal d.lgs. 150/2009.

Il Responsabile dell'Area
Dr. Aldo Tommasin

Allegati:

All. 1: relazione illustrativa relativa all'ipotesi di "Accordo integrativo sul modello per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino".



Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	3.11.2016	
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dal 01.01.2017	
Composizione della Delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica</i> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">• Prof. R. Borchiellini – Vice Rettore per la Logistica e l'Organizzazione, con delega alle Relazioni Sindacali• Dr. A. Tommasin – Direttore Generale <p><i>Integrata con:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Prof. S. Corgnati• Prof. P. Mellano• Prof. M. Velardocchia• Prof.ssa M.C. Zanetti• Dr.ssa L. Deorsola <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> UIL/PA – CISL/Università – FLC CGIL – USB – Fed. Confsal/Snals Univ. CISAPUNI – CSA di CISAL Università - RSU</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> CSA di CISAL Università – USB - RSU</p>	
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo ctg B,C,D,EP	
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche.	
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno	Il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole con verbale 106 del 18.10.2016
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	



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)

L'Accordo ha per oggetto la definizione di un nuovo modello per la graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche in Ateneo, che sarà applicato a partire dall'anno 2017.

L'Accordo trae origine dal documento "Linee di Ateneo per la progettazione organizzativa e la pesatura di responsabilità amministrative" (Allegato 1), presentato dal Direttore Generale e approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2016.

La finalità che si intende perseguire è la definizione di uno strumento metodologico che garantisca cambiamenti organizzativi dei servizi tecnico-amministrativi fondati sull'utilizzo di strumenti di analisi e progettazione organizzativa, con il supporto professionale dei competenti uffici dell'Area Risorse Umane, e l'organizzazione del personale non più solo in un'ottica giuridica, ma attraverso un modello gestionale raccordato anche alle politiche retributive e di sviluppo professionale del personale.

La revisione organizzativa dovrà porre attenzione a:

- descrivere la logica per la progettazione organizzativa: quali unità organizzative, come individuarle, come progettare i legami tra loro e loro confini di autonomia, quali sono i criteri dimensionali e di complessità minimi;
- rafforzare la struttura amministrativa per affrontare una complessità sempre maggiore, attraverso un dimensionamento minimo delle strutture, in gran parte garantito da un naturale riequilibrio di personale tra le diverse strutture;
- descrivere gli eventuali strumenti di coordinamento e integrazione utilizzabili nell'organizzazione dei servizi di Ateneo;
- definire gli ambiti, le prerogative di ruolo, i poteri e le responsabilità connessi alle attività gestionali;
- definire gli iter e le procedure con cui formalizzare i cambiamenti organizzativi e l'organizzazione del lavoro e individuare i campi di azione dei responsabili, in relazione agli strumenti organizzativi a disposizione;
- definire gli strumenti ed i metodi per la pesatura organizzativa delle strutture di Ateneo.

Con specifico riferimento al nuovo sistema di pesatura del modello organizzativo, oggetto dell'Accordo qui illustrato, gli obiettivi che si intende raggiungere e i risultati attesi sono i seguenti:

- Creazione di un modello professionale coerente agli obiettivi strategici dell'ateneo, flessibile, non in conflitto con i dettami contrattuali;
- Introduzione di una "cultura" della valutazione, dello sviluppo, della remunerazione in una visione integrata per la gestione delle risorse umane;
- Individuazione chiara, trasparente e preventiva degli elementi oggetto di valutazione della posizione e del risultato, ai sensi dell'art. 76 (per il personale EP) e 91 (per il personale B,C,D titolare di indennità di responsabilità) del CCNL;
- Omogeneità di metodo valutativo tra le diverse Strutture;
- Garanzia di equilibrio complessivo del processo valutativo;



- Definizione di fattori di valutazione non solo di tipo quantitativo ma anche di carattere trasversale-organizzativo, per orientare i «comportamenti» e lo «stile di leadership» espresso dalle persone, alle esigenze/attese dell'organizzazione;
- Determinare una politica per:
 - definire le posizioni organizzative per tutto il personale di Ateneo
 - definire soglie di accesso alle posizioni
 - gestire le indennità/retribuzioni di posizione e responsabilità attraverso un modello integrato già utilizzato da circa 20 Atenei italiani
- Assicurare coerenza e comunicare al personale le posizioni retributive reali rispetto a quanto percepito dal dipendente in relazione al contributo fornito.

Il metodo di analisi e graduazione delle posizioni si fonda sulla logica organizzativa secondo cui per ogni posizione e funzione specialistica esistono dei fattori di valutazione che consentono la pesatura e valorizzazione, anche economica, delle responsabilità collegate. Il modello consente di collocare qualsiasi posizione dell'Ateneo in uno schema complessivo, attraverso un sistema di bande e posizioni professionali, a cui sono collegati i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane. Tale impianto metodologico è illustrato più in dettaglio nella presentazione "Modello per la graduazione delle posizioni organizzative e funzioni di Ateneo" (Allegato 2) al quale si rimanda per un esame più approfondito.

Tanto la pesatura delle posizioni quanto le prestazioni rese dal personale titolare delle stesse sono annualmente oggetto del sistema di valutazione interno secondo quanto previsto nel "Piano integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza d'Ateneo". La valutazione sarà effettuata dal Direttore Generale, con il supporto degli uffici dell'Area Risorse Umane e Organizzazione. La valutazione è presupposto indispensabile e parametro per la corresponsione della componente retributiva rappresentata dall'indennità di posizione/funzione specialistica e dalla retribuzione di posizione e risultato.

Il Responsabile dell'Area
Aldo Tommasin