



Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		18 dicembre 2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della Delegazione trattante		<i>Parte Pubblica</i> (ruoli/qualifiche ricoperti): • Prof. R. Borchellini – Vice Rettore per la Logistica e l'Organizzazione, con delega alle Relazioni Sindacali • Dr. D. Bergamini – Direttore Generale <i>Integrata con:</i> • Prof.ssa C. Roggero • Prof. M. Sorli • Prof. G. Saracco • Prof.ssa M.C. Zanetti • Dr. Mario Ravera • Dr.ssa L. Deorsola <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 <i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> RSU – CSA di CISAL – FLCGIL – UIL RUA – USB
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo ctg B,C,D,EP
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – anno 2013
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno	La certificazione dell'organo di controllo interno relativamente alla costituzione dei fondi è avvenuta in data: • 27 gennaio 2014 per il Fondo ex art 87 • 16 dicembre 2014 per il Fondo ex art. 90
	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)

La presente ipotesi d'accordo ha durata dal 1.01.2013 al 31.12.2013, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

Le Parti, preso atto del verbale n° 80/2014, con cui il Collegio dei Revisori ha certificato un Fondo per il trattamento accessorio, ex art. 87, pari a € 1.221.651 l.c.e, e del verbale n° 86/2014 con cui lo stesso Collegio ha certificato un Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità, ex art. 90, pari a € 542.669 l.c.e., hanno convenuto sulla necessità e l'urgenza di sottoscrivere l'allegata ipotesi di accordo, al fine di non penalizzare il personale tecnico amministrativo.

Con riferimento alla ripartizione dei suddetti Fondi tra i vari istituti previsti dal CCNL, l'Ipotesi di Accordo Integrativo 2013 prende atto e si confronta con il complesso quadro normativo attualmente vigente, tenendo conto dei principi generali posti dal d.lgs. 150/2009 e dal CCNL ancora operante.

L'Ipotesi è stata sviluppata nell'ottica di rendere coerenti le finalità dell'Ateneo – volte a premiare il contributo e a valorizzare la professionalità del personale tecnico-amministrativo, pesantemente coinvolto, nel corso di tutto il 2013, nei processi di revisione organizzativa interna (DDG di marzo 2013) e di innovazione/miglioramento dei servizi erogati, nell'incremento dell'utenza in termini di studenti e di progetti di ricerca- con i principi del citato decreto legislativo, per recepirli negli istituti contrattuali previsti nella distribuzione dei Fondi per il trattamento accessorio.

Il 2013 è stato un anno anche caratterizzato dal complesso e impegnativo processo che ha condotto all'elaborazione del nuovo piano strategico, approvato nel mese di marzo 2014.

Il presente accordo si propone di individuare politiche premiali significative a supporto del forte cambiamento compatibilmente con i vincoli normativi sull'ammontare del fondo accessorio, per riconoscere e premiare, nei limiti imposti, comportamenti virtuosi.

Un ulteriore elemento importante da segnalare riguarda la destinazione delle risorse verso quegli istituti direttamente collegati alla valutazione della performance individuale (59%) ed organizzativa (41%), come meglio specificato nella successiva illustrazione dei singoli istituti in cui si è articolata l'ipotesi di destinazione del trattamento accessorio.

Con particolare riferimento agli istituti collegati alla performance organizzativa (IMA), la valutazione è stata affidata ad indicatori (o valutazioni qualitative) sull'apporto di gruppo, che ha reso possibile il raggiungimento dei risultati.



Come ben precisato nel documento “Relazione sulla performance delle università per l'annualità 2011” emanato dalla CIVIT nel luglio 2013 , “... se questa pratica rende, di fatto, meno “oggettivizzabile” il criterio di valutazione utilizzato, è tuttavia necessario ricordare come, per la maggior parte dei processi sottoposti a valutazione (e collegati agli obiettivi strategici), il successo dell'attività amministrativa sottostante sia funzione del lavoro di gruppo e non solo del risultato individuale del personale coinvolto. In questo senso, la natura intrinseca delle attività amministrative degli atenei (specialmente, di quelle “ordinarie”) è tale da prestarsi più ad una valutazione collettiva (avente, come unità di analisi, il gruppo di lavoro di riferimento) che non ad una valutazione individuale tout court.”

Di seguito, si illustrano i contenuti dei singoli istituti contrattuali rinvenibili nell'Ipotesi sottoscritta.

Disagio (artt. 56 e 88 c. 2 lett. c del CCNL 16.10.08): impegno di spesa previsto 141.410,00 € I.c.e.

All'interno di tale istituto viene ricompresa una indennità:

- di reperibilità, corrisposta al personale dell'Area Edilizia-Logistica delle sedi metropolitane e dei poli tecnologici decentrati, preposto ad intervenire durante le giornate e/o le ore di chiusura delle strutture dell'Ateneo in caso di insorgenza di un'emergenza nelle varie sedi del Politecnico;
- di reperibilità, corrisposta al personale che opera nell'area Information Technology, chiamato a garantire la continuità degli applicativi gestionali, dei servizi di rete, telefonici, informatici e web dell'Ateneo anche nelle giornate prefestive e/o in orario serale;
- di turno, corrisposta al personale che svolge il proprio servizio su turni lavorativi, al fine di garantire una maggiore copertura sull'attività svolta.

I percipienti di questo istituto sono nell'ordine delle 50 unità di personale.

Indennità Accessoria Mensile: impegno di spesa previsto € 724.320,00 I.c.e.

L'Indennità accessoria mensile, prevista quale componente della struttura retributiva dall'art. 88 comma 2 lett. F) del CCNL vigente, è finalizzata a promuovere il miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'Ateneo e della qualità dei servizi, nonché ad incentivare lo sviluppo delle competenze professionali.

Come per lo scorso anno, tale indennità è legata ai risultati di performance organizzativa raggiunti dal Politecnico relativamente alla qualità della didattica e della ricerca conseguiti nell'anno 2013.

Come ampiamente dettagliato nel documento “Relazione sulla performance 2013”, per inquadrare la performance complessiva del Politecnico, frutto dell'attività di tutte le componenti organizzative dell'Ateneo (ricerca, formazione, servizi tecnici e amministrativi) si utilizzano quattro tipologie di indicatori:



- Cruscotto (Didattica, Ricerca, Risorse Umane e Dati economici)
- Indicatori premiali FFO
- Indicatori della programmazione triennale
- Andamento Ranking

che coprono gli ambiti fondamentali della vita dell'Ateneo.

Con particolare riferimento al FFO, secondo i ranking più accreditati, il Politecnico di Torino è annoverato tra le migliori Università tecniche europee, con un posizionamento sostanzialmente invariato negli ultimi 4/5 anni. Da quando, nel 2009, è annualmente disponibile una classifica degli Atenei elaborata dal MIUR in base alla percentuale di quota premiale acquisita, il Politecnico ha sempre occupato le primissime posizioni (la prima negli anni 2010- 2012), prevalentemente per i risultati dell'attività di ricerca e specificatamente perché emerge decisamente nel panorama nazionale per la capacità di acquisire risorse da progetti di ricerca internazionali.

Per monitorare la performance organizzativa si è focalizzata l'attenzione sull'identificazione di servizi pilota e sul monitoraggio dei relativi indicatori di processo / servizio / customer satisfaction.

Il citato documento "Relazione sulla Performance 2013" illustra le risultanze della valutazione sugli aspetti organizzativi ed individuali, con riferimento a:

- Progetto Good Practice, per la valutazione della Customer Satisfaction
- Utilizzo della Mappa dei Servizi offerti dall'Amministrazione e degli indicatori di performance connessi
- Obiettivi operativi ed individuali.

L'IMA prevede una quota individuale, differenziata sulla base dei seguenti indicatori:

- livello di raggiungimento dei risultati da parte della struttura di appartenenza, attestato sulla base di quanto sopra dettagliato (cfr documento "Relazione sulla Performance 2013");
- coefficiente di servizio, differenziato per regime di impiego: tempo pieno e tempo parziale. Tale indicatore ha valore pari ad 1 se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno a tempo pieno, mentre è inferiore ad 1 se il rapporto si è attivato nel corso dell'anno o se prevede un servizio a tempo parziale;
- coefficiente di presenza, differenziato in funzione della presenza effettiva in servizio, in ottemperanza dei principi contenuti nell'art. 71 comma 1 della L. 133/08 e delle seguenti casistiche di esclusione:
 - a. presenza inferiore a 30 giorni lavorativi
 - b. distacco sindacale
 - c. aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'ateneo
 - d. collocazione in posizioni che per disposizioni normative prevedono la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico principale o accessorio.



Tale indicatore è pari ad 1 se nell'anno non si sono effettuate assenze, inferiore ad 1 in caso contrario.

- eventuale conguaglio, entro il mese successivo, conseguente all'applicazione dei punti precedenti.

Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 16.10.2008): impegno di spesa previsto 335.006,89 € I.c.e.

L'individuazione delle posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL vigente è stata oggetto di analisi e definizione da parte della Commissione di Ateneo per le PO/FS, come evidenziato nel verbale della suddetta Commissione, allegato all'Ipotesi di Accordo Integrativo.

L'Amministrazione utilizza la stessa metodologia nell'attribuzione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione. Il meccanismo è legato alle posizioni organizzative ed alle funzioni specialistiche esercitate nell'ambito del quadro gestionale dell'anno di riferimento, sulla base di incarichi formali conferiti alle persone.

I criteri di pesatura, come previsto dall'art. 91 del CCNL, tengono conto del livello di complessità della posizione, delle competenze richieste e delle caratteristiche innovative della professionalità espressa.

La metodologia di attribuzione delle indennità rileva questi requisiti attraverso 5 fattori caratterizzanti le unità organizzative (Area, Servizio, Distretto, Ufficio):

- Coordinamento FTE
- Budget gestito
- Livello di responsabilità
- Delicatezza della funzione svolta
- Rapporti con l'esterno
- Frequenza rapporti con il Rettorato o la Direzione

Sulla base della valutazione di questi fattori, alle posizioni organizzative ed alle funzioni specialistiche e di responsabilità viene attribuita una indennità accessoria annua secondo la Matrice economica di Ateneo di graduazione delle indennità, parametrata su 3 fasce e 6 posizioni economiche, come di seguito indicato:

Personale cat. B/C/D

Fascia	Posizione Economica	Importo n.c.e.
3	3b – Responsabile di servizio / distretto	5.165,00
4	4 – Responsabile di servizio / distretto, Coord. labs	4.700,00
5	5a - Responsabile ufficio, responsabile labs	3.900,00
	5b – Responsabile ufficio, Funzione specialistica	2.500,00
	5c – Responsabile ufficio, Funzione specialistica	1.550,00
	5d – Funzione specialistica	1.033,00



La corresponsione di questa voce del trattamento accessorio avviene a seguito di una valutazione, da parte del responsabile della struttura, dell'attività svolta, come previsto nel Piano della Performance.

Il numero dei beneficiari di questa incentivazione ammonta a 99.

Retribuzione di posizione e risultato (artt. 76 e 90 CCNL 16.10.2008): impegno di spesa previsto 542.669 € I.c.e.

Come precisato nel punto precedente, viene utilizzata la stessa metodologia nell'attribuzione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione. Il meccanismo è legato alle posizioni organizzative ed alle funzioni specialistiche esercitate nell'ambito del quadro gestionale dell'anno di riferimento, sulla base di incarichi formali conferiti alle persone.

I criteri di pesatura tengono conto del livello di complessità della posizione, delle competenze richieste e delle caratteristiche innovative della professionalità espressa.

La metodologia utilizzata rileva questi requisiti attraverso 5 fattori caratterizzanti le unità organizzative (Area, Servizio, Distretto, Ufficio):

- Coordinamento FTE
- Budget gestito
- Livello di responsabilità
- Delicatezza della funzione svolta
- Rapporti con l'esterno
- Frequenza rapporti con il Rettorato o la Direzione

Sulla base della valutazione di questi fattori, al personale di categoria EP viene attribuita una retribuzione di posizione definita secondo la Matrice economica di Ateneo di graduazione delle indennità, parametrata su 5 fasce e 8 posizioni economiche, come di seguito indicato:

Fascia	Posizione Economica	Importo n.c.e.
1	Area	12.912,00
2	2a - Area, Servizio	11.000,00
	2b – Area, Servizio	9.700,00
3	3a – Area, Servizio	9.000,00
	3b – Area, Servizio	7.700,00
4	4 – Responsabile di servizio, distretto, Coordinatore Labs	4.700,00
5	5° - Responsabile ufficio, Responsabile labs	3.900,00

La retribuzione di risultato, che varia dal 10% al 30% della retribuzione di posizione, è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare dell'incarico in termini



di efficienza/produttività, il tutto, in coerenza con il Piano della performance 2013-2015, previsto dal d.lgs. 150/09, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In sintesi, la destinazione delle risorse all'interno dell'Ipotesi di Accordo Integrativo anno 2013 è evidenziata nella seguente tabella.

ISTITUTI	IMPORTI L.C.E.	%
DISAGIO	141.410	9%
RESPONSABILITA'	335.006,89	19%
IMA	724.320	41%
RETRIBUZ. POSIZIONE e RISULTATO EP	542.669	31%

Per l'anno 2013 le parti hanno concordato di non attivare le procedure concorsuali relative alle progressioni economiche orizzontali.

Il Responsabile dell'Area
(Mario Ravera)
(f.to M. Ravera)