



ACCORDO INTEGRATIVO SULL'EROGAZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO EX ARTT. 87 E 90 CCNL DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO ANNO 2016

- Visto il CCNL del comparto Università attualmente vigente;
- Visto 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;
- Considerato che il Collegio dei Revisori con verbale 100/2016 ha indicato, in sede di approvazione dell'Al 2015, quanto segue: *"per quanto concerne in particolare i criteri per la ripartizione degli incentivi (IMA e Produttività Collettiva in cui tra i parametri di ripartizione è previsto il coefficiente di presenza), il Collegio segnala l'opportunità che per il futuro vi sia una maggiore correlazione tra lo stesso coefficiente ed un'effettiva valutazione delle prestazioni"*;
- Tenuto conto che è in fase di sottoscrizione tra le Delegazioni trattanti un Accordo contenente i 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. Borchellini
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)
.....(.....)

[Handwritten signatures on lines]

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo, relativo alla destinazione dei Fondi del trattamento accessorio artt. 87 e 90 CCNL del PTA per l'anno 2016.

Art. 1 – Premesse e durata

1. Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. Il presente Accordo ha durata dal 1.01.2016 al 31.12.2016, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

Art. 2 – Ambiti di applicazione dell'Accordo

1. Il presente Accordo ha per oggetto:
 - La destinazione delle risorse di cui all'art. 87 CCNL vigente
 - La destinazione delle risorse di cui all'art. 90 CCNL vigente
 - Criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche orizzontali
 - Criteri generali per l'utilizzo delle risorse per la produttività collettiva ed individuale
 - Criteri generali per la corresponsione dei compensi per turno e disagio
 - Criteri generali in materia di indennità di responsabilità
 - Indennità mensile accessoria.

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]



Art. 3 - Destinazione delle risorse di cui all'art. 87 CCNL vigente

1. Sulla base del Fondo certificato in € 1.802.050,00 l.c.e., le Parti concordano la seguente ripartizione:

ISTITUTI	IMPORTI L.C.E.
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, DISAGIO	160.000
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ/FS	410.000
INDENNITÀ MENSILE ACCESSORIA	283.000
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE	282.050
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	667.000

Art. 4 - Destinazione delle risorse di cui all'art. 90 CCNL vigente

1. Sulla base del Fondo certificato in € 525.109,00 l.c.e., le Parti concordano la sua destinazione agli istituti della retribuzione di posizione e di risultato EP, sulla base degli incarichi conferiti dall'Amministrazione al personale di categoria EP, dei criteri e della correlazione con la Matrice economica di Ateneo di graduazione delle indennità.
2. In sintesi il quadro delle posizioni attribuite al personale di categoria EP anno 2016 è così rappresentabile:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
EP	
Amministrazione Centrale	29
Dipartimenti	5
TOTALE PO EP	34

3. Per quanto concerne la retribuzione di risultato del personale di categoria EP, il sistema di valutazione segue quanto indicato nel documento "Piano integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza 2016-2018" del 29.01.2016.

Art. 5 - Criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. Le Parti convengono di attivare per gli anni 2016 e 2017 le procedure selettive per la progressione economica orizzontale del personale, all'interno di tutte le categorie professionali, con decorrenza, giuridica ed economica, al 1.1.2016 e al 1.1.2017.
2. Il personale interessato alla PEO in ciascun anno potrà essere compreso in un range tra il 55% e il 60% del personale in servizio, secondo l'ordine crescente delle categorie B, C, D ed EP.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



3. Le suddette procedure selettive, attivate negli anni 2016 e 2017, sono riservate al PTA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso inderogabilmente, a pena di esclusione, dei seguenti requisiti di ammissione:

- a. essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Politecnico di Torino
 - alla data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva
 - alla data di decorrenza della PEO, ovvero al 1.1.2016 o 1.1.2017 per le procedure selettive bandite rispettivamente nel 2016 o nel 2017;
- b. aver maturato alla data del 31.12.2015 per il bando 2016 e alla data 31.12.2016 per il bando 2017, due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si chiede il passaggio. Ai fini del calcolo del suddetto biennio sono inclusi i periodi prestati a tempo determinato nella posizione economica immediatamente precedente o in posizione economica pari o superiore;
- c. non essere incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nel corso del biennio precedente alla decorrenza dell'inquadramento che scaturirebbe dall'esito positivo delle presenti selezioni.

4. Nei casi di mobilità compartimentale o intercompartimentale è considerato periodo utile, per il raggiungimento del suddetto biennio di anzianità, anche il servizio prestato presso altra Pubblica Amministrazione, fermo restando il possesso dei requisiti di cui al precedente punto a..

5. La procedura selettiva verterà sui seguenti indicatori:

- a. valutazione positiva della prestazione individuale, espressa dal responsabile della struttura di appartenenza (Amministrazione Centrale: Responsabili delle strutture di 1^a livello sentito il direttore Generale; Distretti dipartimentali: Responsabile Gestionale, sentito il Direttore di Dipartimento e il Direttore Generale), rispetto al coinvolgimento nei processi lavorativi e alla regolarità della prestazione;
- b. partecipazione ad un corso di formazione nell'ultimo biennio, documentato nella banca dati di Ateneo;
- c. numero di bienni di anzianità effettiva a tempo indeterminato nella posizione economica ricoperta, secondo l'ordine crescente di categoria.

Art. 6 - Criteri generali relativi al sistema di incentivazione della produttività collettiva ed individuale

1. L'incentivazione in oggetto viene erogata a tutto il personale di categoria B,C,D, attraverso una distribuzione differenziata su cinque fasce (0,4 - 0,6 - 0,8 - 0,9 - 1), in funzione della valutazione a consuntivo espressa dal Responsabile della Struttura di appartenenza (Amministrazione: Responsabili di primo livello sentito il Direttore Generale; Distretti dipartimentali: Responsabile Gestionale sentito il Direttore di Dipartimento e il

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]



Direttore Generale), sull'apporto e coinvolgimento individuale nelle attività lavorative e sulla qualità delle stesse, secondo una apposita scheda di rilevazione.

2. Nell'assegnazione dell'incentivo in oggetto si terrà conto delle seguenti esclusioni:

- aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo
- collocazione in posizioni che per disposizioni normative prevedano la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico principale o accessorio
- l'aver percepito nell'anno 2016 (criterio di cassa) la quota di incentivazione per l'impegno diretto nell'attività contrattuale

3. Entro il mese di dicembre verrà erogato a tutti gli aventi diritto un importo dell'incentivazione in oggetto pari alla fascia 0.4. A seguito della conclusione del processo valutativo verrà erogata l'eventuale integrazione per il personale che si collocherà nelle fasce 0.6 - 0.8 - 0.9 - 1.

Art. 7 - Criteri generali per la corresponsione dei compensi per compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti

- Per i compensi in oggetto, le Parti riconfermano quanto convenuto nell'Accordo 2015, cui si rimanda.
- Per l'anno 2017 le Parti concordano di disciplinare i criteri per l'individuazione e la gestione di attività che comportano reperibilità e turni sulla base dello schema di Regolamento allegato al presente Accordo Integrativo. L'individuazione ed incentivazione di altre attività disagianti verrà ricondotta all'interno dei criteri previsti dall'Accordo sul nuovo modello di distribuzione di risorse accessorie incentivanti di natura variabile, nonché del budget stanziato per la produttività collettiva ed individuale.

Art. 8 - Criteri generali in materia di indennità di responsabilità

- I criteri per l'individuazione delle Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche ai sensi dell'art. 91 del CCNL e relativa pesatura -ai sensi della matrice economica di pesatura delle strutture-, sono gli stessi in vigore per l'anno 2015.
- L'evoluzione delle esigenze organizzative avviate nella seconda parte del 2015 e proseguite ad inizio 2016 portano a consolidare il seguente quadro delle PO/FS per l'anno in oggetto:

FUNZIONI SPECIALISTICHE	
B.C.D.	

Amministrazione Centrale

9

Dipartimenti

20

[Handwritten signatures and initials]



TOTALE FS

29



Amministrazione Centrale	64
Dipartimenti	20

TOTALE PO B-C-D

84

3. Per quanto concerne la componente di remunerazione legata ai risultati raggiunti (quota 1/3), il sistema di valutazione segue quanto indicato nel documento *“Piano integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza 2016-2018”* del 29.01.2016.

Art. 9 Indennità mensile accessoria

1. L'Indennità Mensile Accessoria prevista dall'art. 88 c.2 lett. F) del CCNL vigente è legata alla performance espressa dalle strutture di Ateneo, sulla base dei risultati della «soddisfazione degli utenti» (SU) di cui all'indagine annuale del Good Practice, rilevati per l'anno precedente (es. 2015).
2. L'indennità in oggetto viene distribuita mensilmente in modo uguale a tutto il personale di categoria B,C,D, per un importo pari a 62 € n.c.e.. La quota individuale annua terrà conto nelle mensilità di novembre e dicembre dell'indicatore SU raggiunto da ogni struttura. Pertanto, la quota di IMA assegnata alle persone di ogni struttura sarà pari a :

$$IMA_{ps} = IMA_{pm} * SU_s / SU_m$$

con i limiti minimo e massimo di 90% e 110%, ed intendendo per

IMA_{ps} = quota annua di IMA percepita da una persona in una struttura dell'Ateneo (es. € $62 * 12 * SU_s / SU_m$)

IMA_{pm} = quota annua di IMA percepibile come valore medio da una persona in una struttura dell'Ateneo (es. € $62 * 12$)

SU =

- per le strutture distrettuali: SU dei docenti
- per le strutture dell'Amministrazione: 60% SU dei docenti e 40% SU del PTA.

3. Per il personale che parteciperà con esito positivo alle procedure selettive per le PEO di cui all'art. 4, l'importo dell'IMA sarà pari al differenziale tra PEO e IMAps.

Art. 10 – Disposizioni finali

At

St

St

St

St



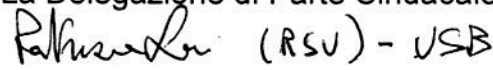
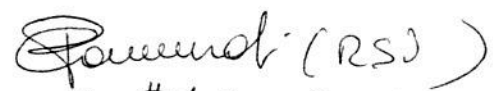
1. Le Parti fanno salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni, a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o per subentrare esigenze concordate dalle Parti.
2. Le Parti concordano che le somme residuali sul Fondo ex art. 87 e sul fondo ex art. 90 e che rappresenteranno somme non utilizzate (cfr art. 88 c. 5 del CCNL) degli stessi fondi per l'anno 2016, in quanto tali andranno a confluire nella rispettiva costituzione degli stessi Fondi anno 2017, così come previsto dalla normativa vigente.
3. Gli oneri di cui al presente Accordo non possono eccedere le somme complessive in esso indicate.
4. Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge ed alle disposizioni del CCNL vigente.
5. La validità ed esecutività del presente contratto è soggetta all'esperimento dell'iter procedurale previsto dalla normativa vigente.

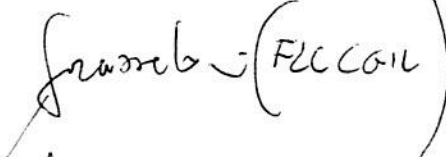
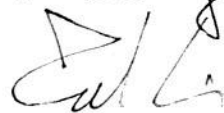
Torino, 3.11.2016

La Delegazione di Parte Pubblica


Alb. Juri -
M. Bianchi
Stefano Egidi
L. Bianchi

La Delegazione di Parte Sindacale

 (RSU) - USB
 (RSU)
Enrico ~~Stella~~ (RSU)
Giovanna Nascita (RSU)
Ferdinando ~~Stella~~ (RSU) - CSA
Celia Lorus
 UIL RUA
 (RSU)

AA -  (FCCOIL)

S. Lorus

Sc
Lp
7

SCHEMA DI REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DELLA REPERIBILITA' E DEI TURNI

Le Parti concordano che, a far data dal 1 gennaio 2017, gli Istituti della Reperibilità e dei Turni saranno regolati da apposito Regolamento, che terrà conto dei principi di seguito esplicitati.

REPERIBILITA'

1. L'Istituto della Reperibilità viene attivato per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili ed al mantenimento della continuità e operatività di servizi infrastrutturali o di utenza essenziali, al di fuori dei normali orari di lavoro, oltre ad un pronto espletamento delle improvvise necessità dell'Ente non preventivamente programmabili con il ricorso alle prestazioni di lavoro ordinario.
2. L'Istituto della Reperibilità ha lo scopo di salvaguardare l'incolumità delle persone e la sicurezza dei beni e delle apparecchiature, nonché di garantire il funzionamento e la continuità degli impianti tecnologici e dei sistemi e servizi informatici e di telecomunicazione delle strutture del Politecnico di Torino nelle sedi Metropolitane, compresi quelli previsti dall'applicazione del DLgs n. 81/2008.
3. Le tipologie di interventi per i quali opera l'Istituto della Reperibilità sono le seguenti:
 - a. Gestione degli eventi che possano mettere in pericolo l'incolumità delle persone, la sicurezza dei beni e delle apparecchiature nelle diverse Sedi del Politecnico di Torino;
 - b. Segnalazione dei danni da atti vandalici, furti e/o effrazioni;
 - c. Segnalazione dei guasti ad impianti tecnologici (a titolo esemplificativo e non esaustivo, impianto di riscaldamento e condizionamento, impianti elettrici, impianti idrici, impianti di sicurezza) e a strutture edilizie con pericolo di danno alle strutture o agli impianti stessi;
 - d. Segnalazione degli allarmi antintrusione;
 - e. Segnalazione dei guasti su impianti di videosorveglianza (TVCC);
 - f. Segnalazione dei danni provocati da eventi meteorologici avversi o da altre cause di forza maggiore;
 - g. Segnalazione del malfunzionamento generalizzato dei servizi di rete locale e dell'accesso a Internet;
 - h. Segnalazione del malfunzionamento dei servizi di sicurezza informatica;
 - i. Segnalazione del malfunzionamento generalizzato dei servizi di telefonia e posta elettronica;
 - j. Segnalazione del malfunzionamento di servizi applicativi gestionali critici e dei portali web
4. L'individuazione di nuovi settori di attività per i quali è necessario garantire la reperibilità potrà avvenire sulla base di apposita richiesta indirizzata al Direttore Generale, dai Responsabili delle strutture interessate, contenente l'indicazione della natura del servizio per cui si ritiene necessaria l'individuazione di dipendenti reperibili e i motivi che rendono il servizio stesso ascrivibile alla tipologia prevista dal precedente punto 4..
5. La gestione dell'Istituto della Reperibilità spetta ai Responsabili delle strutture deputate a intervenire che, ogni mese, predispongono un calendario di turnazione del personale addetto, ispirato ad un criterio di rotazione del personale coinvolto, tenendo conto anche del numero di persone con le necessarie competenze afferenti a ciascuna struttura.



6. L'individuazione del personale da adibire alla Reperibilità avviene in base alle capacità e competenze professionali specificamente richieste per operare sulle attività, sistemi ed impianti di propria competenza, nonché sulla base dei seguenti criteri:
- a. Residenza in città o nell'immediata periferia in modo da recarsi sul luogo dell'emergenza nel tempo richiesto anche utilizzando percorsi alternativi;
 - b. Anzianità di servizio di norma di almeno due anni;
 - c. Formazione in materia di sicurezza sul lavoro, come previsto dal D.lgs 81/2008;
 - d. Competenze specifiche
7. Per i periodi di Reperibilità verrà erogata una indennità accessoria complessivamente definita all'interno delle risorse annuali del Fondo del trattamento accessorio. In caso di reperibilità che comporti la necessità, per la risoluzione del problema, di un intervento in presenza del lavoratore addetto, è prevista, in aggiunta all'indennità di reperibilità, l'erogazione del compenso per lavoro straordinario.

TURNI

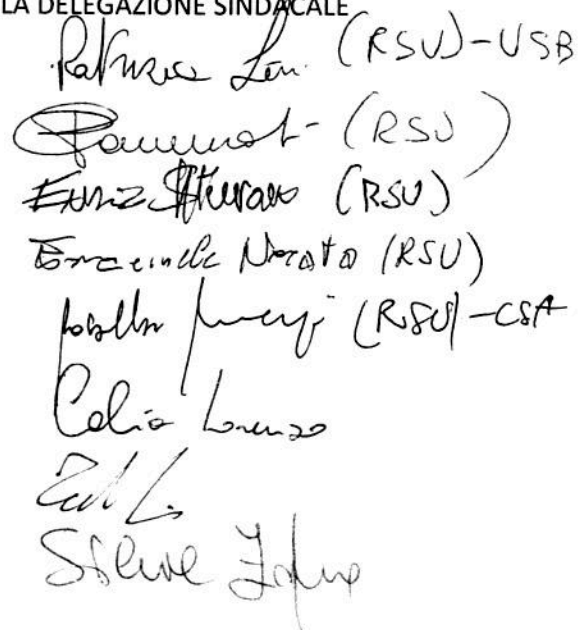
1. Il turno consiste in una rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni per ottemperare ad un'effettiva esigenza di servizio che richieda una continuità dello stesso di almeno 10 ore.
2. I turni devono essere effettuati da due o più persone per specifiche esigenze organizzative della Struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto.
3. La variazione di orario di una singola unità di personale non è considerata turno e non dà titolo alla corresponsione della relativa indennità; in analogia, lo svolgimento di attività in orari particolari, ma costanti nel tempo, da luogo unicamente ad un diverso orario di servizio.
4. Per la corresponsione dell'indennità di turno, complessivamente definita all'interno delle risorse annuali del Fondo del trattamento accessorio, i turni predisposti dal Responsabile della Struttura coinvolta devono comportare, per il personale inserito nel gruppo di turnazione, un'articolazione variabile dell'orario di servizio.

Torino, 3.11.2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE



Dichiarazione a verbale

"Accordo integrativo sull'erogazione dei fondi per il trattamento accessorio ex artt. 87 e 90 CCNL del personale tecnico-amministrativo – anno 2016" (Ipotesi di accordo sull'erogazione dei fondi per il trattamento accessorio contenente la procedura delle PEO)

La firma di delegati e rappresentanti di CGIL e UIL all'ipotesi di "Accordo integrativo sull'erogazione dei fondi per il trattamento accessorio ex artt. 87 e 90 CCNL del personale tecnico-amministrativo – anno 2016" contenente la procedura delle Progressioni Economiche Orizzontali è dovuta ad un forma di "pressione e ricatto" mossa dalla Delegazione di Parte Pubblica (DPP), in intesa con USB e CSA, che modificando surrettiziamente l'ipotesi di accordo inviata il 26 settembre 2016 hanno inteso collegare con la medesima scala di valutazione la Produttività collettiva ed individuale a quella del FUA.

Sigliamo l'accordo esclusivamente per le seguenti motivazioni:

1. non impedire l'avvio delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) che ci sono state richieste con forza nelle assemblee del 10 e 11 ottobre (118 colleghi favorevoli e 1 collega astenuta);
2. i fondi destinati alla Produttività collettiva ed individuale sono modesti per l'anno 2016 (mediamente circa 328,00 € lordo carico ente per ciascun lavoratore) e sono destinati a ridursi ulteriormente l'anno successivo 2017 per effetto della seconda tornata di Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).

Il metodo utilizzato dalla DPP per chiudere le trattative certamente non è orientato sui binari delle corrette relazioni sindacali e della prevenzione dei conflitti; una forzatura che pone la trattativa in corso e le trattative future esclusivamente sul piano dei rapporti di forza.

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)

DICHIARAZIONE A VERBALE DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

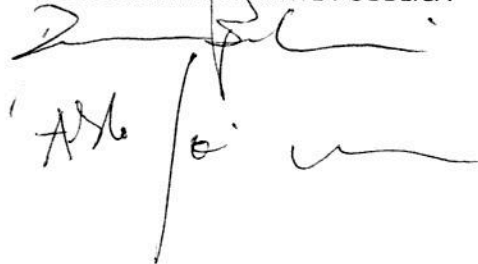
La Delegazione di Parte Pubblica con riferimento alla dichiarazione a verbale delle Organizzazioni Sindacali FLC CGIL e UIL RUA all' "Accordo integrativo sull'erogazione dei fondi per il trattamento accessorio ex artt. 87 e 90 CCNL del personale tecnico-amministrativo – anno 2016" rileva:

- che la firma delle predette organizzazioni al citato Accordo è frutto della volontà delle stesse di presentarsi al tavolo per la sottoscrizione e non certo per *"una forma di pressione e ricatto da parte della delegazione di parte pubblica"*; non è abitudine della Delegazione di Parte Pubblica svolgere pressioni o ricatti a chi che sia o a qualsivoglia soggetto, né tantomeno alle Rappresentanze Sindacali dei dipendenti o alle loro Organizzazioni Sindacali
- che è abitudine della Delegazione di Parte Pubblica, al di là del naturale confronto tra le parti insito nel differente ruolo delle delegazioni, considerare con rispetto e riguardo le Rappresentanze Sindacali dei dipendenti e le loro Organizzazioni Sindacali, e che le affermazioni della FLC CGIL e UIL RUA rivolte alla Delegazione di Parte Pubblica risultano tanto più gravi e inaccettabili, in quanto sembrano rilevare una totale assenza di rispetto e riguardo della controparte.

La Delegazione di Parte Pubblica auspica che FLC CGIL e UIL RUA vogliano riconsiderare le loro dichiarazioni a verbale, riconducendo le stesse ad una corretta dialettica tra le parti, ribadendo che l'operato della Delegazione di Parte Pubblica è avvenuto in pieno spirito costruttivo, con la volontà di addivenire ad un accordo condiviso con tutta la Delegazione Sindacale e nella piena libertà ed autonomia di ciascuno degli attori.

Torino, 10.11.2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Handwritten signature of the Delegazione di Parte Pubblica, consisting of a stylized 'D' followed by a horizontal line and a vertical line, with the letters 'ASL' written below the 'D'.