



Torino, 13 ottobre 2016

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
del Politecnico di Torino  
SEDE

**Oggetto:** Relazione illustrativa dell' ipotesi di "Accordo Integrativo sull'erogazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – anno 2016".

Si trasmette la relazione illustrativa dell'ipotesi di "Accordo Integrativo sull'erogazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – anno 2016", 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 AIA anno 2016



## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	3.11.2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2016
<b>Composizione della Delegazione trattante</b>	<p><i>Parte Pubblica</i> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prof. R. Borchiellini – Vice Rettore per la Logistica e l'Organizzazione, con delega alle Relazioni Sindacali</li><li>• Dr. A. Tommasin – Direttore Generale</li></ul> <p><i>Integrata con:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prof. S. Corgnati</li><li>• Prof. P. Mellano</li><li>• Prof. M. Velardocchia</li><li>• Prof.ssa M.C. Zanetti</li><li>• Dr.ssa L. Deorsola</li></ul> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> UIL/PA – CISL/Università – FLC CGIL – USB – Fed. Confasal/Snals Univ. CISAPUNI – CSA di CISAL Università - RSU</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> CSA di CISAL Università – FLC CGIL – UIL/PA - USB - RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico amministrativo ctg B,C,D,EP
<b>Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – anno 2016.
<b>Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b> La certificazione dell'organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo ex art. 87 è avvenuta in data 22 luglio 2016; quella relativa al fondo ex art. 90 è avvenuta in data 30 maggio 2016. Sull'Accordo di cui alla presente relazione il collegio dei Revisori si è espresso favorevolmente con verbale 106 del 18.10.2016
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>



**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 1.01.2016 al 31.12.2016, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

Le Parti, preso atto del verbale n° 104/2016, con cui Il Collegio dei Revisori ha certificato un Fondo per il trattamento accessorio, ex art. 87, pari a € 1.802.050 l.c.e, e del verbale n. 102/2016, 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 € 525.109 l.c.e., hanno sottoscritto il testo dell'accordo allegato.

Con riferimento alla ripartizione dei suddetti Fondi tra i vari istituti previsti dal CCNL, l'ipotesi di Accordo Integrativo 2016 tiene conto dei principi generali posti dal d.lgs. 150/2009 e dal CCNL vigente ed è stata sviluppata nell'ottica di consentire politiche di incentivazione del personale in linea con le strategie e i progetti che l'Ateneo ha messo e continuerà a mettere in campo per proseguire le linee di sviluppo definite dal Piano Strategico, forte dei risultati positivi conseguiti nell'ultimo anno.

Le ricadute di tali linee in termini di attuazione sono state caratterizzate dal pieno coinvolgimento del PTA per la loro realizzazione. Di qui la volontà di individuare istituti premiali ed incentivanti, definiti negozialmente, che in un'ottica di miglioramento degli standard erogativi dei servizi resi e della cura del livello di produttività attesa, perseguano il principio della valorizzazione delle professionalità e del merito.

Un ulteriore elemento importante da segnalare riguarda la destinazione delle risorse verso quegli istituti direttamente collegati alla valutazione della performance individuale (88%) ed organizzativa (12%), come meglio specificato nella successiva illustrazione dei singoli istituti in cui si è articolata l'ipotesi di destinazione del trattamento accessorio.

Con particolare riferimento all'istituto dell'IMA esso è stato collegato alla performance organizzativa, per la cui valutazione ci si è affidati ad indicatori (o valutazioni qualitative) sull'apporto di gruppo, che ha reso possibile il raggiungimento dei risultati. A tale riguardo si richiama il 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.



**Progressioni Economiche Orizzontali: impegno di spesa previsto 667.000,00 € I.c.e.**

E' stato concordato di attivare procedure selettive per la progressione economica orizzontale all'interno di tutte le categorie professionali, con decorrenza giuridica ed economica al 1.1.2016 e al 1.1.2017. Il personale destinatario potrà essere compreso, in ciascuno degli anni indicati, in un range tra il 55% e il 60% del personale in servizio, secondo l'ordine crescente delle categorie B,C,D,EP e a concorrenza delle risorse a tal fine stanziato dall'Accordo Integrativo annuale.

La procedura, di natura selettiva, verterà sui seguenti indicatori:

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

**Indennità di Reperibilità e Disagio (artt. 56 e 88 c. 2 lett. c del CCNL 16.10.08):  
impegno di spesa previsto 160.000,00 € I.c.e.**

Per questo istituto vengono riconfermati i criteri di erogazione degli anni precedenti, cui si rimanda.

**Indennità Accessoria Mensile: impegno di spesa previsto € 728.000,00 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.

In particolare, l'Indennità Mensile Accessoria 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 (2015).

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.



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

**Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 16.10.2008): impegno di spesa previsto 370.000 € I.c.e.**

L'individuazione delle posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL vigente è avvenuta in linea con i criteri adottati per l'anno 2015. 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 attribuiti 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 della componente di questa voce legata ai risultati raggiunti avviene secondo quanto definito nel "Piano integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza 2016-2018", previsto dal d.lgs. 150/09, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29.01.2016.



**Retribuzione di posizione e risultato (artt. 76 e 90 CCNL 16.10.2008): impegno di spesa previsto 525.109 € 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 attribuiti 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 7 posizioni economiche a cui si aggiunge l'importo minimo contrattuale pari a 3.099,00, 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	5a - Responsabile ufficio, Responsabile labs	3.900,00

La retribuzione di risultato, che può raggiungere al massimo il 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 integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza 2016-2018", previsto dal d.lgs. 150/09, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Produttività collettiva e individuale (art. 88 comma 2 CCNL 16.10.2008): impegno di spesa previsto € 282.050,00 I.c.e.**



Tale istituto è destinato all'incentivazione della produttività collettiva e individuale per il mantenimento dell'efficienza dei servizi erogati, anche a fronte delle limitazioni nelle facoltà assunzionali che di fatto non consentono una equivalente sostituzione del personale cessato.

Le Parti hanno concordato di destinare questa quota di risorse al fine di incentivare il contributo individuale e di gruppo delle prestazioni a tutti i livelli dell'organizzazione.

L'incentivazione in oggetto viene erogata a tutto il personale di categoria B,C,D, attraverso una distribuzione differenziata su tre fasce (0,90 - 1 - 1,10), in funzione della valutazione a consuntivo espressa dal Responsabile della Struttura di afferenza (Amministrazione: Responsabili di primo livello; 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.

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

- a. aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo
- b. collocazione in posizioni che per disposizioni normative prevedano la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico principale o accessorio
- c. l'aver percepito nell'anno 2016 (criterio di cassa) la quota di incentivazione per l'impegno diretto nell'attività contrattuale
- d. l'aver percepito nell'anno 2016 (criterio di cassa) un importo superiore a € 10.000,00 n.c.e. a titolo di prestazioni conto terzi (compresa la quota C7), incentivi per la progettazione (ex L. Merloni), indennità di responsabilità, straordinari.

La quota massima percepibile da ciascun avente diritto ai compensi incentivanti previsti in questo articolo, indipendentemente dalla fascia di valutazione attribuitagli, sarà erogata fino alla concorrenza massima del tetto di 10.000 € n.c.e. come sopra definito e pertanto potrà essere riproporzionata in caso di superamento di tale tetto.

Per le somme residuali sui fondi ex art. 87 ed ex art. 90, che rappresentano somme non attribuite o non utilizzate, l'ipotesi di Accordo prevede il loro confluire nella rispettiva costituzione degli stessi fondi anno 2017, come previsto dalla normativa vigente.

In sintesi, la destinazione delle risorse all'interno dell'ipotesi di Accordo Integrativo anno 2016 è evidenziata nella seguente tabella.

ISTITUTI	IMPORTI L.C.E.	%
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, DISAGIO	160.000	7%
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ/FS	410.000	18%
INDENNITÀ MENSILE ACCESSORIA	283.000	12%
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE	282.050	12%
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	667.000	29%
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	525.109	23%

Il Responsabile dell'Area  
Aldo Tommasin