



## 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>	18 dicembre 2014	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2014	
<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. D. Bergamini – Direttore Generale</li></ul> <p><i>Integrata con:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prof.ssa C. Roggero</li><li>• Prof. M. Sorli</li><li>• Prof. G. Saracco</li><li>• Prof.ssa M.C. Zanetti</li><li>• Dr. Mario Ravera</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. Confsal/Snals Univ. CISAPUNI – CSA di CISAL Università</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> RSU – CSA di CISAL – FLCGIL – UIL RUA – USB</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 2014.	
<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 dei fondi è avvenuta in data 16 dicembre 2014.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Il Collegio dei Revisori, nel certificare il Fondo ex art. 87, con specifico riferimento alle risorse derivanti dalla progettualità europea e trasferite dalle Regioni invita l'Amministrazione a procedere all'erogazione sulla base del regolamento in fase di emanazione e utilizzando criteri premiali.



**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 1.01.2014 al 31.12.2014, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

Le Parti, preso atto del verbale n° 86/2014, con cui Il Collegio dei Revisori ha certificato un Fondo per il trattamento accessorio, ex art. 87, pari a € 1.609.427 I.c.e, e un Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità, ex art. 90, pari a € 545.109 I.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 2014 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, coinvolto, nel corso di tutto il 2014:

- Nella prima fase di attuazione del Piano Strategico "Orizzonte 2020"
- Nell'attuazione nei processi di revisione organizzativa interna 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.

Come anticipato nella relazione all'Ipotesi di Accordo Integrativo dell'anno 2013, dall'approvazione del nuovo piano strategico, avvenuta nel mese di marzo 2014, gli obiettivi operativi che ne sono scaturiti sono:

- ✓ la riorganizzazione dei processi contabili, anche attraverso una revisione dei regolamenti, in un'ottica di razionalizzazione e riqualificazione del bilancio unico di Ateneo;
- ✓ la riorganizzazione dell'assetto delle strutture organizzative, anche in attuazione dello Statuto, con particolare attenzione allo sviluppo delle risorse umane e all'internazionalizzazione dell'Ente;
- ✓ l'informatizzazione, il potenziamento e la reingegnerizzazione dei processi di gestione dei servizi in un'ottica di efficienza ed efficacia, anche attraverso il monitoraggio continuo della gestione dei servizi e delle attività istituzionali di Ateneo.



Il presente accordo si propone, a fronte degli obiettivi operativi sopra menzionati e della difficoltà di individuare politiche premiali significative a supporto del forte cambiamento a causa dei vincoli normativi sull'ammontare del fondo accessorio, di 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 (66%) ed organizzativa (34%), 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 160.000,00 € 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 € 730.000,00 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.

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 2014.

Per inquadrare la Performance organizzativa, il Piano della Performance 2014 ha previsto di consolidare l'utilizzo delle diverse tipologie di indicatori già utilizzate lo scorso anno. Particolare enfasi è stata posta sulla definizione degli obiettivi strategici, per i quali si è lavorato sulla base delle indicazioni del Rettore ed integrando quanto definito dagli Organi come Linee Strategiche di Bilancio. Sono stati ripresi e valorizzati gli indicatori già previsti dal sistema di controllo generale, quali: indicatori del sistema universitario e indicatori interni all'Ateneo- come il Cruscotto di Ateneo, da anni sviluppato per il Nucleo di Valutazione. Inoltre, si è confermato e rafforzato l'utilizzo sia degli strumenti di rilevazione della customer satisfaction sviluppati nell'ambito del progetto interuniversitario "Good Practice", sia degli indicatori di processo e di servizio, che si sono progressivamente portati a regime.

Alcuni dati di sintesi confermano che il Politecnico continua a svolgere con successo la propria missione e resta un punto di riferimento per la qualità della formazione offerta agli studenti e per la capacità di coniugare ricerca scientifica e trasferimento tecnologico:

- crescita delle domande di pre-immatricolazione 2013/14 rispetto al 2012/13,
- l'Ateneo conferma e accresce la sua capacità di acquisire risorse su bandi di ricerca competitivi a livello europeo e nazionale;
- nonostante una congiuntura economica non favorevole, si consolidano i rapporti di partnership con le aziende, restano sostanzialmente inalterate le risorse acquisite, con un aumento significativo del valore medio dei singoli contratti;
- l'Ateneo è stato scelto come sede per l'Autorità di regolazione dei Trasporti competente per la regolazione nel Settore dei Trasporti e nell'accesso alle relative infrastrutture e servizi accessori; il Politecnico e l'Autorità, nell'ambito delle rispettive competenze, intendono avviare una cooperazione su temi di interesse comune; nonostante i noti vincoli sulle assunzioni, la programmazione triennale del personale approvata dal CDA prevede investimenti consistenti, percentualmente superiori a quelli attuati dalla maggior parte degli Atenei italiani;
- il posizionamento dell'Ateneo nei ranking internazionali registra qualche miglioramento e
- cresce la reputazione dell'Ateneo in Europa, come testimoniato dalla certificazione *HR*
- *Excellence in Research*, che è stata recentemente attribuita dalla Commissione Europea.



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*.

L'incentivazione in titolo 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 "Piano della Performance 2014")
- 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 360.000 € 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 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**

<b>Fascia</b>	<b>Posizione Economica</b>	<b>Importo n.c.e.</b>
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 2013-2015, previsto dal d.lgs. 150/09, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il numero dei beneficiari di questa incentivazione ammonta a 98.

### **Retribuzione di posizione e risultato (artt. 76 e 90 CCNL 16.10.2008): impegno di spesa previsto 545.109 € 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 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.

**Progetto di Ateneo (art. 88 comma 2 CCNL 16.10.2008): impegno di spesa previsto € 335.000,00 l.c.e.**

Nel corso del 2014 il Politecnico di Torino ha affrontato significativi cambiamenti, in cui si sono poste le basi per numerose iniziative che si concretizzeranno anche e soprattutto nel corso del 2015.

Il Personale dell'Ateneo è stato coinvolto in complessi e articolati filoni di attività, tra i quali si evidenziano in particolare:

- il processo di definizione del nuovo Piano Strategico e le azioni da esso discendenti (iniziative specifiche a supporto della ricerca, della didattica e dei servizi di supporto);
- il passaggio al bilancio unico d'Ateneo;



- l'introduzione della nuova normativa legata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, che ha implicato la revisione di molti processi amministrativi dell'Ateneo.

La complessità ed articolazione di questi filoni di attività vedono il coinvolgimento di tutto il personale dell'Ateneo, che è chiamato a contribuire nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie funzioni.

Le Parti hanno condiviso l'importanza di definire un progetto incentivante di durata biennale, volto a riconoscere lo sforzo particolare profuso dal personale sui diversi ambiti sopra indicati. A tal fine l'Ateneo ha individuato nell'ambito della ricerca finanziata dall'Unione Europea attraverso le regioni, dove la gestione virtuosa ha condotto al raggiungimento di notevoli risultati, risorse aggiuntive da destinare all'incentivazione e alla valorizzazione del merito del personale.

Il Progetto di Ateneo si articola come segue:

- l'importo da destinare al progetto incentivante è pari a euro 335.000 l.c.e. per l'anno 2014 e euro 300.000 l.c.e. circa a valere sul fondo che verrà certificato per l'anno 2015;
- il primo anno del progetto (2014) vedrà il riconoscimento a tutto il personale di categoria B,C,D, di una quota in acconto, erogata rispetto al numero degli aventi diritto e in proporzione all'effettiva presenza in servizio (CS). Tale quota sarà erogata entro dicembre 2014;
- il secondo anno del progetto (2015) vedrà il riconoscimento a tutto il personale di categoria B,C,D, della quota a saldo. Questo importo dovrà rispettare una distribuzione differenziata su tre fasce (0.90 – 1 – 1.10) in funzione delle valutazioni a consuntivo espresse dai responsabili delle strutture sull'apporto e coinvolgimento individuale nelle attività progettuali, secondo una apposita scheda di rilevazione. Le ulteriori modalità operative saranno definite nell'accordo sulle risorse del trattamento accessorio anno 2015.

L'incentivazione del Progetto di Ateneo non spetta in caso di:

- a. distacco sindacale;
- b. aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo
- c. collocazione in posizioni che per disposizioni normative prevedano la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico principale o accessorio.

In sintesi, la destinazione delle risorse all'interno dell'ipotesi di accordo Integrativo anno 2014 è evidenziata nella seguente tabella.





<b>ISTITUTI</b>	<b>IMPORTI L.C.E.</b>	<b>%</b>
DISAGIO	160.000	8%
RESPONSABILITA'	360.000	17%
IMA	730.000	34%
PROGETTO DI ATENEO	335.000	16%
RETRIBUZ. POSIZIONE e RISULTATO EP	545.109	25%

Per l'anno 2014 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)