

PROPOSTA DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DEL POLITECNICO DI TORINO

PREMESSE

A fronte di un percorso di confronto pluriennale per “*la revisione di tutti gli strumenti incentivanti disponibili, affinché si possa pervenire ad un utilizzo dei diversi strumenti in una visione d’insieme complessivamente equa e trasparente (intesa del 14/5/12)*”, la Delegazione di Parte Pubblica ritiene di sottoporre alla controparte sindacale la seguente proposta –che si articolerà in accordi integrativi-, con l’obiettivo di porre il personale dell’Ateneo al centro di una serie di politiche ed iniziative mirate ad incentivarne la valorizzazione e lo sviluppo professionale, sulla base dei seguenti principi ispiratori:

- Consentire a tutti la possibilità di accedere alle risorse del trattamento accessorio, secondo i criteri definiti negli accordi integrativi e prevedere che il trattamento economico accessorio complessivo tenga conto dei risultati positivi dell’Ateneo nelle sue performance globali e consenta una redistribuzione a tutto il personale dei risultati economici raggiunti.
- Perseguire un modello retributivo che contribuisca al miglioramento della qualità dei servizi offerti e, insieme, ad un riconoscimento economico al personale coinvolto in tali processi, tenendo conto della valutazione del grado di coinvolgimento nell’organizzazione (complessità, responsabilità, competenze e risultati raggiunti).
- Permettere la definizione di obiettivi sia per i singoli chiamati a ruoli di responsabilità sia per i gruppi di lavoro chiamati a dare efficacia ai processi tecnici e amministrativi, così da garantire il massimo grado di coinvolgimento del personale.
- Garantire la distribuzione del trattamento economico accessorio nei vari istituti in modo integrato e coerente con le logiche dell’evoluzione organizzativa, riconoscendo nello specifico le effettive responsabilità assunte dal personale.
- Semplificare le regole, i meccanismi di calcolo e di gestione della distribuzione del trattamento accessorio, garantendo maggior trasparenza e chiarezza all’intero processo.
- Garantire equilibrio nella distribuzione delle risorse tra le strutture e tra i singoli, anche definendo valori di soglia.

Tutto ciò premesso, la Delegazione di Parte Pubblica formula una proposta complessiva, articolata nelle tipologie di azioni di seguito riportate.

1. INCREMENTO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO EX ART. 87, ANNO 2015

Ad oggi il Fondo del trattamento accessorio anno 2015 ex art. 87 è stato certificato dal CdR in € 1.800.600 l.c.e. (1.760.000 + 40.600 residuo Fondo 2014).

L'Amministrazione sta operando per ottenere dal CdR l'autorizzazione ad un incremento delle risorse stabili del Fondo in oggetto, per circa € 500.000 l.c.e., al fine di consentire adeguate politiche di incentivazione, anche negli anni a venire, per far fronte alla profonda trasformazione che il Politecnico dovrà affrontare per far fronte alle esigenze della didattica e della ricerca, richieste sia dall'evoluzione del contesto esterno, sia dalle linee guida definite dal Piano Strategico.

Il percorso di cambiamento che sta coinvolgendo e coinvolgerà il personale dell'Ateneo parte da indiscutibili elementi di contesto che impattano in modo significativo il sistema universitario, ma in modo specifico il Politecnico di Torino:

- La costante crescita del numero di studenti (sia nazionali, sia internazionali)
- La riduzione dei finanziamenti centrali e la necessità di rafforzare progettualità e terza missione, per competere in un contesto estremamente competitivo
- L'accresciuta attenzione ai processi di accreditamento e di valutazione
- Le nuove norme per le pubbliche amministrazioni (spesa, procedimenti amministrativi, finanza, attività contrattuale)

Il Piano strategico di Ateneo si sviluppa, coerentemente, su 4 linee strategiche:

- La vocazione alla Formazione di qualità
- La centralità della Ricerca e la condivisione
- Il valore del capitale umano
- La valutazione come strumento di crescita

la cui declinazione in azioni operative è da tempo iniziata e sta entrando oggi nelle fasi più significative.

Per reagire adeguatamente ai vincoli imposti dal contesto esterno e per permettere la realizzazione del piano strategico, la struttura di supporto amministrativa e tecnica è e sarà chiamata ad un impegno particolarmente intenso su molteplici direttrici.

Saranno necessari sia picchi di attività per far fronte ad eventi specifici, come è stato in passato, sia ripensamenti più ampi dell'organizzazione, per permettere di affrontare i nuovi processi e le nuove sfide in modo strutturato e sostenibile nel tempo, compatibilmente con i forti vincoli esistenti.

Il cambiamento insisterà necessariamente su tutto l'Ateneo, sia sulle strutture centrali, sia su quelle dipartimentali: insieme dovranno operare in modo sempre più sinergico ed integrato per trarre i maggiori benefici dalle caratteristiche complementari.

Nel seguito, i principali temi di revisione processi e conseguente possibile revisione organizzativa su cui sarà necessario operare:

- **Ristrutturazione delle aree /servizi di staff** nell'ottica di aumentare la focalizzazione sugli obiettivi del Piano: qualità e valutazione di didattica e ricerca, presidio agli organi

di governo e aspetti istituzionali, monitoraggio degli indicatori di funzionamento dell'Ateneo, presidio delle iniziative strategiche.

- **Rafforzamento e ripensamento delle strutture dedicate alla didattica:** nuovo supporto della costruzione dell'offerta formativa, accreditamento e qualità; evoluzione servizio di sportello e supporto agli studenti (omogeneizzazione modello studenti italiani/stranieri); revisione processi di orientamento e selezione in entrata (test anche "off site") ed orientamento in uscita (integrazioni contenuti offerta formativa); attivazione iniziativa dedicata ad esplorare le nuove opportunità offerte dalla didattica multimediale (MOOCS) e conseguente ridisegno strutture di supporto; strutturale revisione dei processi di gestione amministrativa del Dottorato; revisione competenze centrali e decentrate.
- **Rafforzamento strutture legate alla ricerca** e focalizzazione sull'attività core di supporto ai ricercatori: iniziative di incentivo e supporto all'acquisizione di progetti competitivi (ERC, H2020); attivazione di nuovi laboratori interdisciplinari (disegno dei processi, staffing, gestione impatti su contabilità, logistica, personale); rafforzamento dei processi di audit e loro semplificazione.
- **Revisione processi amministrativi trasversali** su tutto l'Ateneo e revisione distribuzione attività: dematerializzazione processi distribuiti: missioni, approvazione e liquidazione fatture, gestione documentale, approvazione processo di acquisti; gestione nuovi processi di incassi e pagamenti; costruzione poli di eccellenza per conseguire economie di scala (pool segretariali in staff, audit / controllo progetti, processi contabili / di gestione del personale).
- **Rafforzamento sinergie sui processi di acquisto:** ampliamento ambiti di acquisto gestiti centralmente e progressiva costruzione Centrale Acquisti di Ateneo; presidio dell'evoluzione normativa (in attesa di semplificazioni per il mondo della ricerca) e formazione/aggiornamento costante degli operatori (famiglia professionale dei buyer) per supportare adeguatamente le esigenze della ricerca.
- **Rafforzamento delle strutture di edilizia e logistica** per far fronte alle nuove grandi iniziative: governo integrato delle numerose iniziative strategiche (Campus Architettura MOI, iniziative nella cittadella, Energy Center), sviluppo nuovi spazi e strutture a supporto di didattica e studenti; rafforzamento investimenti su tematiche di sicurezza.
- **Rafforzamento dell'Area Information Technology**, che dovrà supportare in modo significativo tutto il percorso di cambiamento: rafforzamento del ruolo trainante dell'IT sulle iniziative progettuali (applicative, tecnologiche); forte enfasi sugli aspetti applicativi, con il rafforzamento delle competenze funzionali sui processi core; valutazione sul medio periodo delle strategie di make/buy sui diversi servizi.

- Significativa **progettualità** sulla **gestione del personale**: revisione assetti della struttura per conseguire sinergie e maggiore efficacia; presidio della progettualità per revisione dell'organizzazione, revisione dei meccanismi di pesatura delle posizioni, definizione percorsi di crescita del personale (asse manageriale e professionale) e consolidamento delle posizioni oggi a tempo definito; messa a regime nuovo modello di ripartizione conto terzi e trattamento accessorio; rafforzamento iniziative di Welfare.

Le ricadute di queste azioni in termini di attuazione non possono prescindere dal pieno coinvolgimento del PTA per la loro realizzazione. Di qui la volontà di rafforzare gli istituti premiali ed incentivanti, definiti negoziabilmente, 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, del merito e dell'impegno profuso.

2. ACCORDO DESTINAZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2015

In considerazione dell'ultrattività del precedente Accordo integrativo, della necessità di dare copertura a quegli istituti del trattamento accessorio per i quali il personale ha assunto degli incarichi e di impegni pregressi con la controparte sindacale, l'Amministrazione ha già provveduto fino ad oggi ad erogare gli istituti del trattamento accessorio relativi all'Indennità mensile accessoria, all'indennità di disagio e alla retribuzione di posizione del personale EP. Pertanto, tenendo conto delle somme già erogate in base al principio dell'ultrattività e, comunque, nel rispetto dell'ammontare complessivo del Fondo destinato al personale di categoria BCD e di quello destinato al personale di categoria EP, l'accordo sulla destinazione dei Fondi ex art. 87 e ex art. 90 dovrà essere principalmente finalizzato ad accompagnare l'introduzione del nuovo modello dei fondi incentivanti (cfr punto successivo), per la quale si ritiene di destinare nell'anno 2015 l'incremento della parte stabile del Fondo ex art. 87 nell'importo evidenziato al punto 1, pari a € 500.000 l.c.e..

Occorrerà altresì operare alcune integrazioni all'articolazione dell'istituto del disagio.

Di seguito una sintetica proposta di attribuzione delle risorse anno 2015:

| ISTITUTI | IMPORTI L.C.E. |
|---|------------------|
| IMA | 718.000 |
| PO/FS | 370.000 |
| INDENNITA' DI DISAGIO | 160.000 |
| PROGETTO | 300.000 |
| PROD. - RQ 2014 | 60.000 |
| PROD. - RQ 2015 | 130.000 |
| DA DESTINARE | 62.600 |
| TOT FONDO 2015 AD OGGI CERTIFICATO | 1.800.600 |

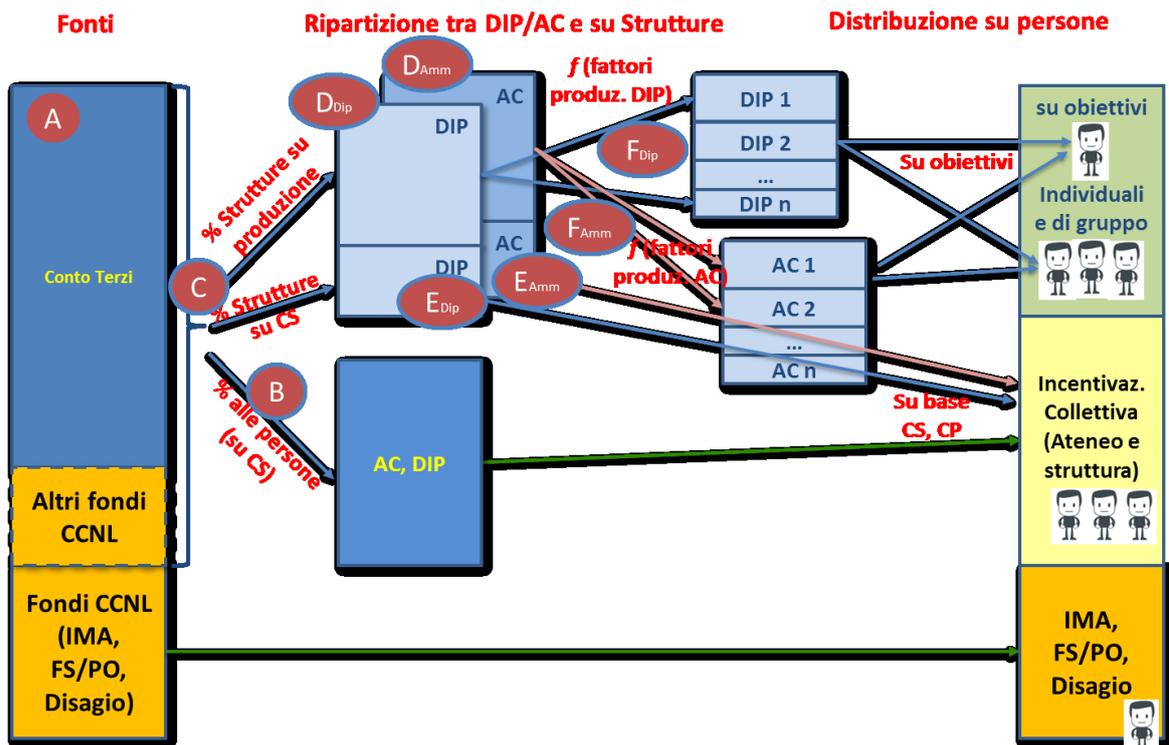
3. ACCORDO SU UN NUOVO MODELLO DI DISTRIBUZIONE DEI FONDI INCENTIVANTI PER IL PTA

Il nuovo modello di distribuzione del trattamento accessorio prende avvio con l'anno 2015 e ha come oggetto le risorse del:

- Fondo proventi derivanti da attività contrattuale
- Quota residuale Fondo ex art. 87 dopo la destinazione delle risorse agli istituti contrattuali quali ad es. IMA, PO/FS, Indennità di Disagio,

di seguito definite “importo complessivo A”.

Il nuovo modello di distribuzione, partendo dai principi ispiratori di cui in premessa, prevede che l'importo complessivo a disposizione sia suddiviso sulle strutture e poi sulle persone secondo le seguenti regole.



Schema di riferimento

Dato l'importo complessivo (A) a disposizione per la distribuzione (il nuovo modello di distribuzione non modifica le regole di definizione di questo importo):

1. Distribuzione di una quota (B) a tutto il personale solo sulla base del coefficiente di servizio e coefficiente di presenza. Ipotesi: pari al 20% del totale A.
2. La restante quota ($C = A - B$) viene suddivisa tra importo dedicato alle strutture dipartimentali e importo dedicato all'amministrazione centrale. L'ipotesi base è che gli importi siano uguali: 50% e 50%, pari in questa ipotesi ad un rapporto pro capite 1,25/0,75. (D_{Amm} e D_{Dip}).
3. Fatta questa ripartizione, una parte della quota (D_{Amm} e D_{Dip}) dedicata ai dipartimenti ed alle strutture dell'amministrazione centrale sarà distribuita sulle strutture (e poi sulle singole persone) soltanto sulla base dei coefficienti di servizio e di presenza. Ipotesi: pari al 30% del totale ($E_{Amm} = 0,3 * D_{Amm}$ e $E_{Dip} = 0,3 * D_{Dip}$).

4. Per le strutture dipartimentali, distribuzione della restante quota $F_{Dip} = D_{Dip} - E_{Dip}$ tra le strutture proporzionalmente ad un indicatore di contribuzione, legato alla capacità di attrazione e gestione dei progetti (conto terzi, europei, nazionali) della struttura, desunti dalle trattenute contabilizzate. Questa distribuzione viene corretta con una funzione di smorzamento che evita un eccessivo ritorno per le strutture più produttive e rafforza invece il ritorno per strutture meno produttive.
5. Per le strutture dell'amministrazione centrale, la suddivisione della restante quota $F_{Amm} = D_{Amm} - E_{Amm}$ avverrà in base a parametri legati all'impegno erogato della singola struttura, misurato con il coefficiente di attività (ore lavorate / ore standard) e ponderato con il numero di ore effettivamente lavorate dalla struttura ed eventualmente corretto con un coefficiente indicato dalla Direzione Generale.
6. Una volta definiti gli importi da destinare alle singole strutture, questi saranno distribuiti sulle persone a fronte di valutazione da parte dei responsabili della struttura, sulla base di obiettivi legati ad attività da svolgere, impegno e disponibilità richieste, alla contribuzione alle iniziative interne alla struttura, ad incentivo del buon funzionamento dell'ateneo. Sulla distribuzione di questa ultima quota saranno posti limiti tali per cui:
 - a. Il valore massimo percepibile da una persona non potrà essere maggiore di 1,5 volte il valor medio distribuito al personale della struttura.
 - b. La sommatoria di tutte le indennità percepite dalla persona (es. indennità di posizione, straordinari, disagio) non potrà superare l'importo della retribuzione base.

Eventuali quote legate alla partecipazione diretta alle attività di conto terzi potranno essere attribuite alle persone senza la necessità di rinunciare alla distribuzione del Fondo proventi derivanti da attività contrattuale, ma fermo restando il limite di cui al punto 6b.

4. PIANO DI TRIENNALE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A PARTIRE DALL'ANNO 2016

In considerazione di quanto previsto dal CCNL vigente, art. 79, si ritiene di definire un piano triennale di Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo di ruolo, che consenta, a partire dall'anno 2016, a tutti gli aventi diritto la possibilità di vedersi riconosciuto uno scorrimento economico orizzontale.

Pertanto, in sede di definizione dell'accordo integrativo sulla destinazione dei Fondi del trattamento accessorio anno 2016, verranno definiti i criteri e le modalità per un piano di PEO sul triennio 2016-2018.