



Torino, 21 marzo 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 2015”.

In data 11 marzo 2016 la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione Sindacale hanno sottoscritto l'allegata “Ipotesi di Accordo Integrativo sull'erogazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – anno 2015”.

Ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 la presente Ipotesi viene inviata al Collegio dei Revisori e, successivamente, al Consiglio di Amministrazione per la deliberazione di autorizzazione alla firma definitiva, come previsto dall'art. 5 del CCNL 16 ottobre 2008.

A seguito del perfezionamento dell'iter approvativo sopra richiamato, le Parti saranno chiamate a sottoscrivere il testo definitivo dell'Accordo Integrativo di Ateneo, che entro 5 giorni dalla sottoscrizione verrà trasmesso, unitamente alla Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, all'ARAN per via telematica. La predetta documentazione sarà pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ateneo.

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
(f.to A. Tommasin)

Allegati:

All. 1: relazione illustrativa relativa all'ipotesi di AIA anno 2015



Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	11 marzo 2016	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015	
Composizione della Delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica</i> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">• Prof. R. Borchiellini – Vice Rettore per la Logistica e l'Organizzazione, con delega alle Relazioni Sindacali• Dr. A. Tommasin – Direttore Generale <p><i>Integrata con:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Prof. S. Corgnati• Prof. P. Mellano• Prof. M. Velardocchia• Prof.ssa M.C. Zanetti• Dr.ssa L. Deorsola <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 - RSU</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> RSU – CSA di CISAL – FLCGIL – UIL RUA – USB</p>	
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 2015.	
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno	La certificazione dell'organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo ex art. 87 è avvenuta in data 22 dicembre 2015; quella relativa al fondo ex art. 90 è avvenuta in data 19.06.2015.
	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 1.01.2015 al 31.12.2015, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

Le Parti, preso atto del verbale n° 97/2015, con cui Il Collegio dei Revisori ha certificato un Fondo per il trattamento accessorio, ex art. 87, pari a € 2.150.600 l.c.e, e del verbale n. 92/2015, 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, in data 11 marzo 2016, l'allegata Ipotesi di Accordo.

Con riferimento alla ripartizione dei suddetti Fondi tra i vari istituti previsti dal CCNL, l'Ipotesi di Accordo Integrativo 2015 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, sulla base delle quattro linee del Piano Strategico di Ateneo:

- 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 declinazione di tali linee in azioni operative ha visto nel 2015 le fasi più significative e ha richiesto importanti modifiche all'organizzazione, alle competenze ed alla distribuzione del Personale Tecnico ed Amministrativo, per fare fronte alle nuove opportunità e sfide.

Le ricadute di queste azioni 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 (65%) ed organizzativa (35%), 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, produttività collettiva), la valutazione è stata affidata 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.

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 con riferimento alle indennità di turno e reperibilità. Viene altresì precisato che per quanto riguarda l'indennità da corrispondere al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso la Direzione (Rettore e Direttore Generale), al fine di compensare il disagio in considerazione dei tempi in cui svolge la propria attività (orari notturni e/o in giornate festive), ovvero delle lunghe percorrenze effettuate o ancora perché obbligato a pernottamenti fuori sede, e per lo svolgimento di attività con esposizione al rischio guida, viene destinata un'indennità forfettaria di 5.000 € + 0.10 € al km per i percorsi fuori area metropolitana torinese (tetto annuo 3.000 €).

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

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.

Come per gli scorsi anni, tale indennità è legata ai risultati di performance organizzativa raggiunti dal Politecnico sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo, come definiti nel Piano della Performance 2015-2017, cui si rimanda per completezza di informazione.

Per inquadrare la Performance organizzativa dell'anno 2015, il Piano della Performance 2015-2017 ha previsto l'utilizzo di numerosi indicatori che rappresentano, al più alto livello, l'andamento generale dell'Ateneo. Questi indicatori possono essere misurati e confrontati su base annuale e costituiscono il cruscotto di Ateneo.

Ai fini del processo di valutazione delle performance, anche sulla base delle considerazioni fatte dal Nucleo di Valutazione e degli indicatori dallo stesso individuati nel corso del 2011, si è deciso di raccogliere i principali indicatori in 4 ambiti di valutazione, come da rappresentazione sintetica sotto riportata.

Risorse umane	Dati economici
Personale Ateneo	Andamento asset
Personale Docente	Risultato operativo e risultato economico
Personale Tecnico Amministrativo	FFO
Turnover	Tempi di pagamento fatture
Indicatori personale	



Didattica

Immatricolati
Iscritti
Abbandoni
Provenienza geografica
Progetti a sostegno della mobilità internazionale
Valutazione della didattica
Laureati
Tempi di completamento degli studi
Condizione occupazionale

Ricerca

Produzione scientifica
Dottorandi
Ricadute istituzionali ed industriali
Finanziamenti ricerca

Cruscotto di Ateneo

Con particolare riferimento alla valutazione organizzativa dell'intero personale dell'Ateneo, in sede di definizione della componente del salario accessorio in titolo, tra gli indicatori presenti nel cruscotto, unitamente a quelli "di sistema", si è deciso di utilizzare alcuni indicatori tipici della valutazione della performance "strategica", che è una delle componenti di valutazione delle performance del Direttore Generale e dell'intera organizzazione. Tali indicatori sono:

1. Indicatori premiali FFO;
2. Ranking internazionali;
3. Risultati delle survey Good Practice;
4. Risultati di bilancio

L'incentivazione in titolo prevede una quota individuale, differenziata sulla base dei seguenti indicatori:

- Raggiungimento dei risultati da parte delle strutture, attestato sulla base di quanto sopra dettagliato (cfr documento "Piano della Performance 2015-2017").
- 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.

Area Risorse Umane e Organizzazione

Politecnico di Torino Corso Duca degli Abruzzi, 24 – 10129 Torino – Italia

tel: +39 011.090.6343/6303 fax: +39 011.090.6362

relazioni.sindacali@polito.it www.polito.it



- 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 370.000 € 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 pubblicato sul sito web ed aggiornato con successivi provvedimenti organizzativi.

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 della Performance 2015-2017, previsto dal d.lgs. 150/09, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il numero dei beneficiari di questa incentivazione ammonta a 107.

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 della performance 2015-2017, 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 € 650.000,00 I.c.e.

Come già definito nella Relazione illustrativa all'”*Accordo integrativo sull'erogazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo anno 2014*” - cui si rinvia per completezza di informazione-, il 2015 ha visto la conclusione della seconda annualità del Progetto in titolo, con il coinvolgimento di tutto il personale di categoria B, C, D, chiamato a contribuire, nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie funzioni, al processo di trasformazione della struttura organizzativa e dei processi amministrativi.

Nel 2015 i significativi cambiamenti e le numerose iniziative avviate nel corso del 2014 si sono ulteriormente consolidati e pertanto le Parti hanno ritenuto di indirizzare all'incentivazione mirata del Progetto di Ateneo risorse complessive pari a € 650.000 (I.c.e.), di cui 300.000 (I.c.e.) già previste dall'accordo Integrativo 2014 e ulteriori risorse, pari a € 350.000 (I.c.e.), che il Consiglio di Amministrazione ha destinato, nella seduta del 22.12.2015, all'incremento del Fondo ex art. 87, in considerazione dei positivi risultati di performance registrati a consuntivo 2015 nelle attività legate alla progettualità europea.

Questa seconda annualità del progetto vede il riconoscimento a tutto il personale di categoria B,C,D, della quota a saldo. Tale importo rispetta 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, tenendo conto del contributo individuale ai processi di cambiamento organizzativo in risposta al mutamento delle strutture di ateneo e dei processi di supporto, in termini di:

- Focus e impegni: tendere al raggiungimento degli obiettivi e mantenere gli impegni dati;
- Semplificazione: tendere alla semplificazione dei processi;
- Tempi: rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione.

E' stato, infine, previsto che la quota a saldo relativa al Progetto di Ateneo anno 2015 debba tener 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 2015 un importo superiore a € 10.000 (n.c.e.) a titolo di prestazioni conto terzi (comprese le quote D e C7), incentivi per la progettazione (ex L. Merloni), indennità di responsabilità e straordinari e, comunque, possa essere erogata solo fino alla concorrenza massima del tetto di € 10.000 (n.c.e.) come sopra definito, riparametrata in base al coefficiente di servizio e di presenza.

Produttività collettiva: impegno di spesa previsto € 190.000,00 I.c.e.

Tale istituto è destinato all'incentivazione della produttività collettiva e al mantenimento dell'efficienza dei servizi erogati, 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, anche con l'obiettivo di perseguire una attenta politica di riequilibrio fra tutte le diverse strutture.

La quota di incentivazione individuale è differenziata sulla base dei seguenti indicatori:

- Il peso della posizione economica ricoperta da ciascun dipendente: questo indice è dato dal rapporto tra il valore della posizione economica ricoperta e il valore della posizione economica apicale prevista dal CCNL.
- Il Coefficiente di Servizio, differenziato per tipologia di contratto: 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.
- Il Coefficiente di Presenza, differenziato in funzione della presenza effettiva in servizio,. Tale indicatore è pari ad 1 se nell'anno non si sono effettuate assenze, inferiore ad 1 in caso contrario.

L'ipotesi di Accordo non ha previsto l'attivazione di alcuna procedura di progressione economica orizzontale, prevedendo l'utilizzo delle risorse nell'ambito di quelle complessivamente destinate all'istituto della produttività collettiva.

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 2016, come previsto dalla normativa vigente.

In sintesi, la destinazione delle risorse all'interno dell'ipotesi di Accordo Integrativo anno 2015 è evidenziata nella seguente tabella.

ISTITUTI	IMPORTO L.C.E.	%
Indennità di Disagio	160.000,00	6%
Indennità di Responsabilità	370.000,00	14%
IMA	728.000,00	28%
Progetto di Ateneo	650.000,00	24%
Produttività Collettiva	190.000,00	7%
Retribuzione di Posizione e di Risultato	525.109,00	21%

Il Responsabile dell'Area
Aldo Tommasin
(f.to A. Tommasin)