

# INTESA DEL 23/07/2018

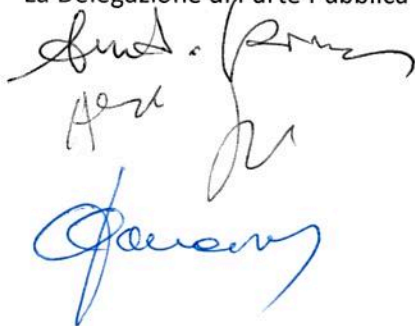
In considerazione del coinvolgimento e dell'impegno del PTA in attività istituzionali svolte fuori dell'abituale sede di lavoro (es. per attività di formazione, convegni, supporto della presenza istituzionale e accademica, riunioni di lavoro, attività di misure in campo, ...) svolte nell'interesse del Politecnico, sia sul piano nazionale che internazionale dell'Ateneo, anche nelle giornate prefestive, festive e/o in orario serale, le Parti convengono sull'opportunità di definire un compenso incentivante onnicomprensivo, a valere sulle risorse del Fondo proventi derivanti da attività contrattuale di anno in anno determinato, da erogare a tutto il personale (B,C,D,EP, TI+TD), sulla base dei criteri di seguito specificati:

1. Definizione del compenso incentivante sulla base della durata e dell'area geografica:
  - a. Impegno circoscritto ad una singola giornata (compresi i tempi di viaggio): 30€ l.c.e.;
  - b. Impegno che si protrae oltre la singola giornata (compresi i tempi viaggio): 60€ l.c.e per ciascuna giornata di impegno;
  - c. Impegno che si protrae oltre la singola giornata (compresi i tempi viaggio), in zone geografiche segnalate, come a rischio per aspetti sanitari e/o di sicurezza, sul sito della Farnesina (<http://www.viaggiareassicuri.it/>) secondo criteri verificati all'atto dello svolgimento dell'attività istituzionale: 90€ l.c.e per ciascuna giornata di impegno.
2. L'onnicomprendività del compenso implica l'impossibilità di cumulo con quello per lavoro straordinario e con quello per impegno diretto in attività commerciale (ex quota D1).
3. Il PTA coinvolto nelle attività sopra indicate avrà la possibilità di inserire l'eventuale eccedenza oraria maturata durante le suddette attività istituzionali (escluse le ore viaggio), secondo le modalità definite nell'apposita scheda del vademecum sull'orario di lavoro, esclusivamente nella Banca delle Ore. Tali ore eccedenti soggiacciono al limite delle 250 ore annue procapite.
4. Ai fini del riconoscimento del compenso in oggetto/eccedenze orarie, la dichiarazione, rilasciata dal dipendente, delle suddette giornate lavorative, dovrà essere validata dal Responsabile della Struttura.
5. Il presente accordo decorre dal 23 luglio 2018.

Resta inteso che, nel periodo 1.1.2018-22.07.2018 verranno applicati i criteri definiti nell'accordo del 18.12.2017, ma a valere sulle risorse del fondo proventi derivanti da attività contrattuale anno 2018.

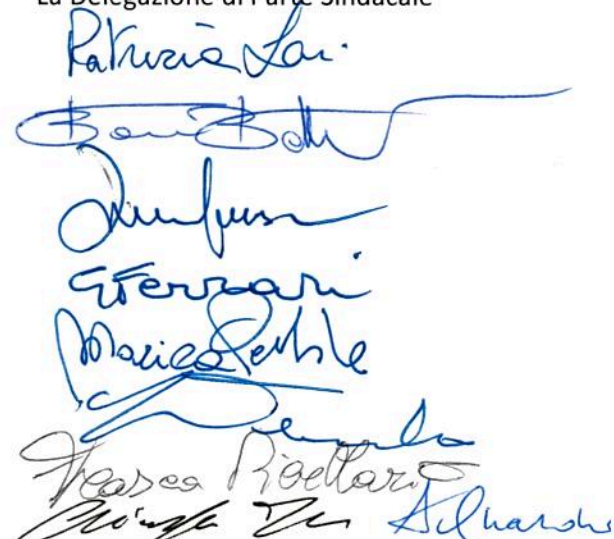
Torino, 23/07/2018

La Delegazione di Parte Pubblica



Handwritten signatures of the Public Party Delegation, including names like "Azzurro" and "Garcia".

La Delegazione di Parte Sindacale



Handwritten signatures of the Syndicate Party Delegation, including names like "Raffaella", "Gianfranco", "Steffani", "Marica", "Francesca", and "Silviana".



FEDERAZIONE GILDA UNAMS  
DIPARTIMENTO UNIVERSITA'  
POLITECNICO DI TORINO

### DICHIARAZIONE A VERBALE – INTESA DEL 23/7/2018

La scrivente OS, alla luce dei contenuti di cui all'intesa del 23/07/2018, palesemente in contraddizione con le dichiarazioni di entrambe le parti -da noi ampiamente condivise- circa la necessità di equilibrare maggiormente la distribuzione delle risorse del salario accessorio in favore del PTA del Politecnico di Torino, dichiara di non sottoscrivere la stessa per le seguenti motivazioni:

- l'introduzione di un compenso, simil diaria, per le missioni del PTA genera una diversità di trattamento tra categorie, a svantaggio in particolare di quelle meno tutelate nell'ambito della ricerca (e dei suoi precari).
- Le risorse alle quali si attinge non sono più quelle del fondo per il salario accessorio (come prevedeva l'accordo del 18/12/2017) cui fa riferimento la voce del disagio ma quelle del conto terzi. Si cambia quindi la natura del riconoscimento economico da "indennità di disagio" a "compenso incentivante". Inoltre l'intesa non prevede, come dovrebbe trattandosi di compenso incentivante, uno o più elementi di controllo sull'ammontare annuo attribuibile per persona in relazione alla ripartizione delle risorse da cui si attinge (microripartizione c/to terzi) e in assenza dei quali si potrebbero produrre scostamenti molto elevati tra lavoratori appartenenti anche a strutture diverse. A maggior ragione, non essendo definito nell'intesa l'ammontare complessivo delle risorse del conto terzi messe a disposizione per i "compensi missione", l'attribuzione degli incentivi esce da qualsiasi forma di controllo e informazione, cosa inaccettabile da parte nostra.
- Il riconoscimento del compenso si aggiunge nell'intesa al riconoscimento delle ore "eccedenti" svolte in missione e attribuibili "a recupero" da parte del Responsabile delle strutture sulla base unicamente di apposita dichiarazione dalla persona che ha svolto la missione. L'intesa non definisce, a tutela dei lavoratori, modalità di verifica affinché non ci siano applicazioni diverse in base alla struttura di appartenenza, lasciando quindi ampio margine di interpretazione dello stesso.
- L'intesa non considera la "mobilità" (in particolare tra le strutture fuori dalla Città Metropolitana), pur avendo quest'ultima le stesse caratteristiche della missione (utilizzo di mezzi di trasporto extraurbani, tempi di percorrenza).

Pertanto, in considerazione del fatto che il coinvolgimento e l'impegno del PTA in attività istituzionali svolte anche nell'abituale sede di lavoro (es. per attività di formazione, convegni, supporto della presenza istituzionale e accademica, riunioni di lavoro ...) deve essere considerato analogamente a quello svolto in altra sede, si ritiene che il compenso incentivante su risorse non quantificate del conto terzi per le quali è necessario applicare criteri di ripartizione trasparenti, uniformi e definiti da regole chiare e a valere su tutte le attività incentivabili, non sia strumento adeguato.

Confermando la volontà di riconoscere il disagio, in quanto tale, derivante dallo svolgimento di missioni al PTA -come per altro nelle intenzioni dell'accordo sottoscritto in data 18/12/2017- si ritiene che la presente intesa non solo non soddisfi in modo equo l'impegno profuso da tutto il PTA ma getti le basi per la graduale parcellizzazione del conto terzi guardando all'incentivazione per gruppi, piuttosto che ad una visione d'insieme che dia certezze e pari opportunità a tutti, indipendentemente dal ruolo o dalla struttura in cui ci si trova ad operare.

Torino, 23/7/2018

FGU – Politecnico di Torino