

POLITECNICO DI TORINO



**ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL “FONDO
PROVENTI DERIVANTI DA ATTIVITA’ CONTRATTUALE”**

Sottoscritto il 26 febbraio 2004



A seguito della deliberazione in data 16 febbraio 2004 da parte del Consiglio di Amministrazione con la quale il suddetto organo collegiale ha approvato l'ipotesi di accordo sulla ripartizione del "Fondo proventi derivanti da attività contrattuale", siglato in data 16.01.04,

il giorno 26 febbraio 2004, alle ore 11.00

ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica

Prof. F. Canavero

Canavero

Dr.ssa A. M. Gaibisso

Gaibisso

Prof. G.V. Fracastoro

Fracastoro

Prof. B. De Benedetti

De Benedetti

Prof. F. Ferraris

Ferraris

Dr.ssa R. Mogno

Mogno

Dr.ssa A.M. Santulli

Santulli

Delegazione Sindacale per la contrattazione decentrata, rappresentata come di seguito indicato:

• **RSU :**

Sig. P. Barisone

Barisone

Sig. A. Grassedonio

Grassedonio

Sig. G. Liccardi

Liccardi

Sig.ra M. Molinaro

Molinaro

Sig.ra S. Onnis

Onnis

Sig.ra B. Stallone

Stallone

Sig. T. Lamonaca

Lamonaca

Sig. C. Formici

Formici



Sig. G. Vuolo

• OO.SS:

(CGIL-SNUR)

Sig.ra B. Villa

(CISL/Università)

(UIL/P.A.)

Sig. V. Schettini

(UIL/P.A.)

Sig. G. Formicola

(FED. Confsal/Snals Univ.-CISAPUNI)

(C.S.A. di CISAL Università)

Dr. G. Cassarà

Le parti,

- condividendo il principio che incrementi di produttività ed efficienza dei servizi e di ottimizzazione delle risorse abbiano ricadute positive sul personale;
- dopo ampia ed articolata analisi, nel riconfermare la necessità, evidenziata già nell'accordo del 27.04.01, di *aggiornare*, per la parte relativa ai compensi da destinare al personale, il "Regolamento per contratti di ricerca, consulenze, didattica, prove conto terzi, cessione di risultati di ricerca e contributi di ricerca" sulla base di criteri improntati ad una semplificazione delle procedure, dei conteggi (art. 4, comma 2),

sottoscrivono il seguente accordo.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties mentioned in the document above.



ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL “FONDO PROVENTI DERIVANTI DA ATTIVITA’ CONTRATTUALE”

PREMESSE

Oggetto del presente accordo sono i criteri di riparto delle risorse derivanti dall’attività conto terzi posta in essere dalle Strutture dell’Ateneo.

Tutto il personale tecnico amministrativo del Politecnico di Torino usufruisce dei proventi di cui sopra, con le modalità nel seguito indicate. Fa eccezione il personale di cui all’art. 5.

ART. 1 – COSTITUZIONE DEL “FONDO PROVENTI DERIVANTI DA ATTIVITA’ CONTO TERZI”

Il “Fondo proventi derivanti da attività conto terzi” da destinare al personale tecnico amministrativo del Politecnico di Torino è costituito, con riferimento agli incassi avvenuti fra le date 1/1 e 31/12 di ogni anno, come di seguito indicato e salvo quanto in premessa precisato:

FONTE	VOCE DI PRELIEVO
Contratti e prove conto terzi posti in essere dalle Strutture dell’Ateneo	C3 = 0,08(S-a-b5’)
Contratti posti in essere da Dipartimenti/Centri a gestione autonoma	C4 =0,098(S-a-b5’)
Prove conto terzi poste in essere da Dipartimenti/Centri a gestione autonoma/ Centri a gestione accentrata	C4 =0,18S
Contratti posti in essere dall’Amministrazione /Centri a gestione accentrata	C4 con modalità attualmente in uso
Contratti e prove conto terzi posti in essere dalle Strutture dell’Ateneo	Cx = 0,034(S-a)

Dove b5’ $\begin{cases} = b5 \text{ se } b5 \leq 0,4S & \longrightarrow (S-a-b5) \\ = 0,4S \text{ se } b5 > 0,4S & \longrightarrow (S-a-0,4S) \end{cases}$

[Handwritten signatures and initials: R, PBR, BVD, JLC, [unclear], JF, G, [unclear], H, Ag, [unclear]]



ART. 2 - UTILIZZO DEL “FONDO PROVENTI DERIVANTI DA ATTIVITA’ CONTO TERZI”

A. MACRORIPARTIZIONE

Le risorse individuate nell’Art. 1 vengono così macro ripartite:

- l’importo complessivo delle singole quote C3 viene ripartito tra tutte le strutture dell’Ateneo (Dipartimenti, Centri e Servizi), in misura proporzionale al personale tecnico amministrativo afferente alla struttura, pesato con il tempo relativo di servizio presso ciascuna struttura (CS).
- le singole quote C4 legate all’attività contrattuale dei Dipartimenti e Centri sono così suddivise:
 - * il 60% dell’importo rimane presso il Dipartimento o Centro che l’ha generato;
 - * il 28% dell’importo viene trattenuto dall’Amministrazione Centrale (comprensiva dei Centri a gestione accentrata) che lo destina al proprio personale tecnico amministrativo;
 - * il 12% dell’importo contribuisce a formare un fondo che viene ripartito, a cura dell’Amministrazione, tra tutti i Dipartimenti e Centri Autonomi secondo il metodo illustrato nell’allegato 1;
- le singole quote C4 legate all’attività contrattuale dell’Amministrazione Centrale vengono così suddivise:
 - * il 48% dell’importo resta alla Struttura dell’Amministrazione Centrale (comprensiva dei Centri a gestione accentrata) che l’ha generato;
 - * il 52% dell’importo viene ripartito tra tutte le strutture dell’Ateneo (Dipartimenti, Centri e Servizi), in misura proporzionale al personale tecnico amministrativo afferente alla struttura, pesato con il tempo relativo di servizio presso ciascuna struttura (CS).
- l’importo complessivo delle singole quote Cx legate all’attività contrattuale di tutte le strutture dell’Ateneo viene così suddiviso:
 - * 1,4% di (S-a) costituisce il “Fondo di Riequilibrio”, le cui modalità di riparto sono definite al successivo art.3;
 - * 1% di (S-a) costituisce il “Fondo indennità di responsabilità individuale”, le cui modalità di ripartizione sono definite al successivo art. 4;
 - * 1% di (S-a) viene ripartito tra tutte le strutture dell’Ateneo secondo le regole di C3.



B. MICRORIPARTIZIONE

A livello di ogni singola Struttura dell'Ateneo, il "Fondo proventi derivanti da attività conto terzi" viene ripartito fra tutto il personale tecnico amministrativo sulla base dei criteri contenuti nell'accordo integrativo di Ateneo del 27.04.01:

- coefficiente di presenza
- coefficiente di servizio
- livello economico nella categoria.

ART. 3 - PROCEDURA DI RIEQUILIBRIO TRA LE STRUTTURE

Al termine della macroripartizione si procede alla determinazione del valor medio procapite dell'intero Ateneo. Si individua pertanto il personale dell'Ateneo che risulta percepire una quota procapite inferiore alla media di Ateneo.

Si procede, quindi, all'attribuzione ai dipendenti che risultano sotto media del "Fondo di Riequilibrio", di cui al precedente articolo 2.A., fino alla concorrenza della media di Ateneo, secondo un criterio che attribuisce una quota crescente ai dipendenti a mano a mano che cresce la distanza della loro quota dalla media di Ateneo. Il dettaglio dell'algoritmo di attribuzione è illustrato nell'allegato 2.

Nel caso di eccedenze del "Fondo di Riequilibrio" rispetto alle finalità dello stesso, le parti rinegozieranno l'utilizzo di tale eccedenza.

ART. 4 - FONDO INDENNITA' DI RESPONSABILITA' INDIVIDUALE

A. DEFINIZIONE ED OBIETTIVI

A partire dall'anno 2004 viene costituito, secondo le modalità di cui all'art. 2.A il "Fondo Indennità di Responsabilità Individuale".

B. MACRORIPARTIZIONE

Il "Fondo Indennità di Responsabilità Individuale" è ripartito tra tutte le strutture con la stessa regola con cui si ripartisce la quota C4.

C. MODALITA' DI ATTRIBUZIONE

Le risorse di cui sopra saranno attribuite al personale destinatario dell'indennità attraverso la corresponsione di un'indennità di responsabilità individuale.

BBB

101
6



L'accertamento ai fini dell'assegnazione di tale indennità avviene entro il mese di marzo di ogni anno; in caso contrario le risorse vengono riassegnate collettivamente alla struttura; tale accertamento avviene attraverso uno schema di ripartizione che tenga conto dei seguenti elementi:

- innovazione e sperimentazione organizzativa
- azioni positive in materia di pari opportunità
- utilizzo di attrezzature e strumentazioni innovative
- picchi di carico di lavoro
- elementi di variabilità introdotti da nuove normative e procedure
- armonizzazione dell'orario di lavoro mirata al servizio all'utenza
- verificarsi di situazioni temporanee di condizioni di disagio lavorativo.

Le modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità individuale sono oggetto di informazione preventiva.

ART. 5 – PERSONALE CHE COLLABORA DIRETTAMENTE ALL'ATTIVITA' CONTRATTUALE

Il personale tecnico amministrativo che collabora con assunzione di responsabilità in attività contrattuale, secondo le norme previste nel Regolamento contratti, può scegliere di avere lo stesso trattamento economico del personale docente e percepire quindi la quota D1.

ART. 6 - NORME FINALI

Il presente accordo sostituisce i precedenti accordi in materia.

È implicito che essendo cambiate le voci di prelievo sull'attività contrattuale, i singoli regolamenti di dipartimenti sull'argomento non sono più operativi.

Le parti concordano di considerare la praticabilità di individuare risorse provenienti dall'incentivazione della contrattazione europea, ai sensi della normativa in materia; le eventuali risorse saranno macroripartite secondo il modello di C4.

Le parti si danno atto di costituire un Osservatorio con il compito di analizzare gli effetti dell'applicazione dell'accordo che verrà stipulato, con particolare riferimento a:

- contenuti dell'allegato 1
- criteri di cui all'art. 4.C



- interconnessione tra i diversi istituti del salario accessorio.

Le parti concordano che, a seguito dell'analisi dell'Osservatorio, potrà essere considerato un sistema di compatibilità tra i diversi istituti del salario accessorio.

[Handwritten signatures and initials]

Top row: *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*

Bottom row: *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*



ALLEGATO 1

Siano:

Ndi = numero dei dipendenti del Dipartimento i (pesati con il coefficiente di servizio)

Ddi = disponibilità del Dipartimento i

Sdi = quota supplementare assegnata a cura dell'Amministrazione al Dipartimento i

$$Sdi = \left[(0,12) \sum Ddi \right] \frac{Ndi \left[K - \frac{Ddi}{Ndi} \right]^3}{\sum \left[Ndi \left[K - \frac{Ddi}{Ndi} \right]^3 \right]}$$

Dove K è il maggiore tra

$$\left[\frac{Ddi}{Ndi} \right]_{\text{Max}}$$

Scary

e 2,5

$$\left[\frac{\sum Ddi}{\sum Ndi} \right]$$

pt

(circle)

[Signature]

Ag

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Allegato 2

Algoritmo di ripartizione del Fondo di Riequilibrio

Definizioni:

- R è l'ammontare del Fondo di Riequilibrio, come definito nell'art. 2.A
- Z_d è la quota attribuita ad ogni singolo dipendente, a seguito dell'applicazione della microripartizione; si ricorda che la microripartizione è effettuata tra tutto il personale dell'Ateneo, eccezion fatta per coloro che si avvalgono dell'art. 5
- k_d è un coefficiente individuale, ottenuto come prodotto tra il coefficiente di servizio e il coefficiente di presenza di ogni dipendente; è un numero sempre ≤ 1 ; i coefficienti di servizio e di presenza sono elaborati ed utilizzati nella fase di microripartizione
- l_d è il coefficiente di livello individuale che rapporta, su una scala tra 0 e 1, il livello stipendiale della categoria in cui il dipendente è inserito; i coefficienti di livello sono elaborati ed utilizzati nella fase di microripartizione

Elaborazioni preliminari:

- a) per ogni dipendente si calcola X_d , *quota individuale convenzionale*, ottenuta ipotizzando per ciascun dipendente (che mantiene il proprio livello) un CS ed un CP entrambi pari a 1, cioè $X_d = \frac{Z_d}{k_d}$
- b) tra tutti i dipendenti percettori di quote della microripartizione si calcola M , *media pro-capite convenzionale di Ateneo*, calcolata come media degli X_d di cui sopra
- c) si elaborano le *medie convenzionali di livello*, $(M_L)_m$ (m indica i livelli e va da B1 a EP5); le medie convenzionali di livello sono ottenute dalla media convenzionale di Ateneo, pesata con il coefficiente del relativo livello e normalizzata rispetto alla media dei coefficienti di livello L , cioè $(M_L)_m = M \frac{(l_d)_m}{L}$
- d) per ogni dipendente si calcola M_d , *media convenzionale personalizzata*, ottenuta riscalando la media convenzionale di livello con il CS e CP effettivi del dipendente, cioè $M_d = (M_L)_{md} * k_d$, dove l'indice md identifica il livello del dipendente considerato.

Procedura:

- 1) si considerano solo i dipendenti per cui $Z_d < M_d$ e si calcola $\delta_d = M_d - Z_d$ che rappresenta lo scostamento individuale dalla media personalizzata. L'indice i nel seguito numera tali dipendenti
- 2) si calcola $T = \sum_i \delta_{d,i}$ che rappresenta il fabbisogno teorico di riequilibrio (quanto sarebbe necessario per portare tutti i dipendenti sotto media a percepire una quota pari alla media convenzionale personalizzata)

Handwritten notes: H and $inverted$

Handwritten signature: *Allo*

Handwritten signature: *Prof. ...*

Handwritten signature: *Benedetto Pallone*

Handwritten signature: *Allo*

3) verifica:

- se $T \geq R$ (cioè il Fondo di Riequilibrio è inferiore al fabbisogno teorico), si procede nell'applicazione dei punti successivi imponendo come quota da distribuire l'ammontare del Fondo di Riequilibrio, cioè $Q = R$
- se $T < R$ (cioè il Fondo di Riequilibrio è maggiore del fabbisogno teorico), si procede nell'applicazione dell'algoritmo imponendo come quota da distribuire l'ammontare del fabbisogno teorico, cioè $Q = T$; la differenza $R - T$ viene accantonata e trattata secondo l'ultimo comma dell'art. 3

4) si trasformano gli scostamenti individuali in millesimi secondo la formula $m_i = \frac{\delta_{d,i}}{\sum_i \delta_{d,i}} \times 1000$

5) si calcola $q_i = Q \frac{m_i}{1000}$, che rappresenta la quota di riequilibrio da attribuire al dipendente i .

N.B. Ovviamente, se $T < R$, i punti 4) e 5) sono superflui e si assegna direttamente $q_i = \delta_{d,i}$

6) il dipendente i percepirà pertanto $Z_{d,i} + q_i$

Cammeroy
Cfrucato
Gill Geyser
Rilloff
Preliminary
A
R. L. L.

Benedict Mellow Dantz
B. L.
Hokurotsune A
J. J. J.
G. J. J.
T. J. J.