



ACCORDO INTEGRATIVO SULL'EROGAZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO EX ARTT. 63 E 65 CCNL DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - ANNO 2019

- Visto il d.lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e le successive circolari della Funzione Pubblica in materia di chiarimenti applicativi;
- Visto il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca attualmente vigente;
- Vista la volontà delle Parti di rivedere dal 2020 i criteri di attribuzione e valutazione delle Posizioni organizzative del personale BCD ed EP all'interno di una revisione generale degli incarichi di responsabilità assegnati dall'Amministrazione, che potrebbe determinare un incremento complessivo delle risorse destinate a tali istituti del trattamento accessorio anche, eventualmente, con una contrazione delle risorse da destinare agli altri istituti del trattamento accessorio;
- Considerato che nelle more di tale revisione le indennità dei suddetti incarichi per l'anno 2019 verranno riconosciute in continuità con il quadro attualmente vigente;
- Considerato che l'ipotesi di accordo è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31.03.2020, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei Revisori, sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs 165/2001;

tutto ciò premesso e considerato, la Delegazione trattante di Parte Datoriale rappresentata da:

Prof. F. Canavero

Dr.ssa I. Adamo

Prof.ssa C. De Giorgi

Prof. C. Germak

Prof.ssa C. Mele

Prof. M.C. Zanetti

Dr.ssa L. Deorsola

e la Delegazione Sindacale rappresentata da:

Dr.ssa B. Ballauri (RSU)

Sig. P. Barisone (RSU)

Sig.ra G. Ferrari (RSU)

Dr. G. Forte (RSU)

Sig. P. Frasca (RSU)



Sig. A. Grassedonio (RSU) _____
Ing. M. Griva (RSU) _____
Sig. T. Lamonaca (RSU) _____
Sig. S. Pattavina (RSU) _____
Dr.ssa M. Pertile (RSU) _____
Dr.ssa R. Rienzi (RSU) _____
Sig. L. Todesco (RSU) _____
O.S. CISL SCUOLA _____
O.S. FGU _____
O.S. FLCGIL _____
O.S. SNALS CONFSAL _____
O.S. UIL SCUOLA RUA _____

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo, relativo alla destinazione dei Fondi del trattamento accessorio artt. 63 e 65 CCNL vigente, per l'anno 2019.

Art. 1 – Premesse e durata

1. Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. Il presente Accordo decorre dal 1.01.2019 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2019, e comunque fino alla stipula del successivo contratto integrativo, che potrà definire una diversa destinazione delle risorse disponibili. Il presente contratto potrà essere integrato con accordi che eventualmente interverranno in sequenza temporale.
3. In caso di disdetta, che deve essere comunicata fra le Parti, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo accordo integrativo.

Art. 2 – Finanziamento del trattamento accessorio

1. Sulla base della certificazione del Fondo art. 63 pari a € 1.772.854,72 l.c.e. e del Fondo art. 65 pari a € 507.282,51 l.c.e., le Parti concordano la seguente ripartizione, in relazione ai criteri specificati negli articoli successivi:

ISTITUTI	IMPORTI L.C.E.
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	0
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	160.000,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/FS	510.000,00
INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA	980.854,72
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	110.000,00
INDENNITA' DISAGIO	12.000,00
TOTALE FONDO ART. 63	1.772.854,72



RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO EP	507.282,51
TOTALE FONDO ART. 65	507.282,51

Art. 3 - Progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. Le Parti si impegnano ad indire procedure di Progressioni Economiche Orizzontali allorquando l'allocazione delle risorse finanziarie fisse dei Fondi ne consentiranno l'attuazione.

Art. 4 - Criteri generali per la corresponsione dei compensi relativi all'istituto della reperibilità

1. Per i compensi in oggetto, le Parti rimandano all'accordo integrativo in materia, sottoscritto in data 21.03.2017, in corso di completa applicazione.

Art. 5 - Criteri generali in materia di indennità di responsabilità

1. I criteri per l'individuazione e la pesatura delle Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche (cfr art. 91 del CCNL comparto Università del 16 ottobre 2008) fanno riferimento al modello di Ateneo attualmente utilizzato per la definizione dei pesi delle strutture, in relazione al grado di complessità gestionale delle attività e delle responsabilità alle stesse riferibili nonché alla matrice economica di graduazione delle indennità, cui si rimanda.
2. In sintesi, il quadro delle PO/FS per l'anno in oggetto è così rappresentabile:

FUNZIONI SPECIALISTICHE	TIPO STRUTTURA	TOTALE
B-C-D		
	Amministrazione Centrale	10
	Dipartimenti	18

TOTALE FS **28**

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	TIPO STRUTTURA	TOTALE
B-C-D		
	Amministrazione Centrale	67
	Dipartimenti	20

TOTALE PO B-C-D **87**



3. Per quanto concerne la componente di remunerazione legata ai risultati raggiunti (quota 1/3), il sistema di valutazione segue quanto indicato nel documento *“Piano Integrato della Performance 2019-2021”* approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2019.
4. In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, in misura non proporzionale al regime orario adottato.
5. Inoltre, le Parti si assumono l'impegno, a partire dall'anno 2020, di individuare un nuovo sistema di pesatura delle indennità del personale, che valorizzi la professionalità e garantisca equità attraverso la definizione di nuovi criteri. Il nuovo sistema recepirà le novità organizzative tenendo conto delle risorse disponibili nel Fondo ex art. 63 e di quanto disposto dalla contrattazione integrativa di Ateneo in merito all'allocazione delle risorse stesse e alla disponibilità, fin da ora dichiarata, ad apportare gli incrementi di risorse necessarie a favore di tale istituto del trattamento accessorio.

Art. 6 Indennità mensile accessoria

1. Le Parti convengono che l'istituto dell'IMA vada erogato in egual misura fra tutto il personale di categoria B,C,D, in 12 mensilità, quale emolumento fisso e continuativo, per un importo pari a 62€/mese n.c.e. (già erogati) + 12€/mese n.c.e. quale quota aggiuntiva per l'anno 2019.
2. Tale istituto è finalizzato a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione e viene erogata in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito e sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;
 - b. Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando/distacco non si eroga l'indennità mensile;
 - c. L'indennità non spetta al personale in distacco sindacale o in aspettativa per dottorato di ricerca;
 - d. L'indennità è corrisposta nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71 comma 1 della L. 133/2008.

Art. 7 - Performance organizzativa

1. In considerazione di quanto previsto dall'art. 64 commi 2 e 3 e dall'art. 20 del CCNL vigente, le Parti convengono di destinare alla Performance Organizzativa, € 110.000,00 l.c.e., secondo i seguenti criteri:
 - a. Erogazione annuale sulla base della performance espressa dalle strutture di Ateneo, in relazione ai risultati della «soddisfazione degli utenti» (SU) di cui all'indagine annuale del Good Practice, rilevati per l'anno precedente (es. 2018);



- b. La quota individuale annua terrà conto dell'indicatore SU raggiunto da ogni struttura nell'anno precedente. Pertanto, la quota di Performance Organizzativa assegnata alle persone di ogni struttura sarà pari a:

$$P.O._{ps} = P.O._{pm} * SU_s / SU_m$$

con i limiti minimo e massimo di 90% e 110%, ed intendendo per

P.O._{ps}= quota annua di Performance percepita da una persona in una struttura dell'Ateneo (es. € X* SU_s / SU_m)

P.O._{pm}= quota annua di Performance Organizzativa percepibile come valore medio da una persona in una struttura dell'Ateneo (es. € X)

SU = • per le strutture distrettuali: SU dei docenti
• per le strutture dell'Amministrazione: 60% SU dei docenti e 40% SU del PTA.

SU_s = soddisfazione utente della struttura

SU_m = soddisfazione utente come valore medio.

Art. 8 – Indennità di disagio

1. Per i compensi in oggetto, le Parti rimandano all'accordo integrativo in materia sottoscritto in data 18.12.2017.

Art. 9- Retribuzione di posizione e di risultato EP

1. Le Parti concordano di destinare le risorse del Fondo art. 65 agli istituti della retribuzione di posizione e di risultato EP, sulla base degli incarichi conferiti dall'Amministrazione al suddetto personale secondo il modello di Ateneo attualmente utilizzato per l'individuazione dei pesi delle strutture, in relazione al grado di complessità gestionale delle attività e delle responsabilità alle stesse riferibili, nonché alla matrice economica di graduazione delle indennità, cui si rimanda.
2. In sintesi, il quadro delle posizioni attribuite al personale di categoria EP nell'anno 2019 è così rappresentabile:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	TIPO STRUTTURA	TOTALE
EP	Amministrazione Centrale	28
	Dipartimenti	8
TOTALE PO EP		36

3. Per quanto concerne la retribuzione di risultato, il sistema di valutazione segue quanto indicato nel documento *Piano Integrato della Performance 2019-2021* approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2019.
4. In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, la retribuzione di posizione del personale di categoria EP con rapporto di lavoro a tempo parziale è erogata per intero, in misura non proporzionale al regime orario adottato.



5. Inoltre, le Parti si assumono l'impegno, a partire dall'anno 2020, di individuare un nuovo sistema di pesatura delle indennità del personale, che valorizzi la professionalità e garantisca equità attraverso la definizione di nuovi criteri. Il nuovo sistema recepirà le novità organizzative tenendo conto delle risorse disponibili nel Fondo ex art. 65.

Art. 10 – Disposizioni finali

1. Le Parti fanno salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni, a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o per subentrate esigenze concordate dalle Parti.
2. Le Parti concordano che le somme residuali sul Fondo ex art. 63 e sul fondo ex art. 65 e che rappresenteranno somme non utilizzate (cfr art. 88 c. 5 del CCNL Comparto Università del 16.10.08 confermato dall'art. 64, c. 6 CCNL vigente) degli stessi fondi per l'anno 2019, in quanto tali andranno a confluire nella rispettiva costituzione degli stessi Fondi anno 2020, così come previsto dalla normativa vigente.
3. Gli oneri di cui al presente Accordo non possono eccedere le somme complessive in esso indicate e quindi i singoli istituti all'interno dei relativi Fondi, potranno essere raccordati nel rispetto dell'invarianza dell'ammontare complessivo degli stessi.
4. Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni del CCNL vigente. Decadono automaticamente le clausole di accordi pregressi che non trovino conferma nelle norme di legge e nelle disposizione del CCNL vigente, nonché in contrasto con queste e con il presente Accordo.

Torino, 7 aprile 2020

La Delegazione di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale