

HL

ACCORDO INTEGRATIVO SULL'EROGAZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO EX ARTT. 63 E 65 CCNL DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - ANNO 2021

✓

- ch
- Considerato che la lingua italiana prevede l'uso del genere maschile per indicare gli e le appartenenti alla comunità universitaria, nel presente accordo il maschile è da intendersi riferito in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nell'ambito della comunità stessa;
 - Visto il d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. 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;
 - Visto l'accordo integrativo sul "Modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino" sottoscritto in data 8.04.2021;
 - Considerato che nel quadro dell'aggiornamento organizzativo in corso di completamento sono stati rivisti gli incarichi di responsabilità e funzione specialistica assegnati dall'Amministrazione al personale BCD ed EP, sulla base dell'Accordo sopra citato e della nuova matrice economica di riferimento e considerato l'impegno a concludere tale percorso in tempi rapidi;
 - Vista l'intesa del 28/07/2021 su progetti incentivanti anno 2021-2022;
 - Considerato che l'ipotesi di accordo è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.01.2022, 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. S. Corgnati

Dott. Vincenzo Tedesco

Prof. A. Audenino

Prof. C. Demartini

Dott.ssa L. Deorsola

Dr.ssa M. Ferlini

Prof. F. Laio

Prof. M. Perino

Stefano Corgnati

Laura Deorsola

e la Delegazione di Parte sindacale, composta da:

Dott.ssa B. Ballauri (RSU)

Sig. P. Barisone (RSU)

Sig. S. Comai (RSU)

Sig.ra G. Ferrari (RSU)

Dott. G. Forte (RSU)

Sig. P.M. Frasca (RSU)

Sig. A. Grassedonio (RSU)

Ing. M. Griva (RSU)

Sig. S. Pattavina (RSU)

Dott.ssa M. Pertile (RSU)

Dott.ssa R. Rienzi (RSU)

Sig. L. Todesco (RSU)

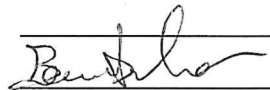
O.S. FLC CGIL

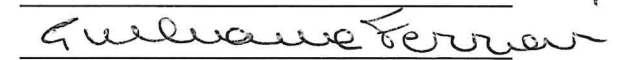
O.S. CISL SCUOLA

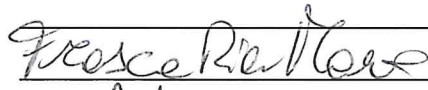
O.S. FGU

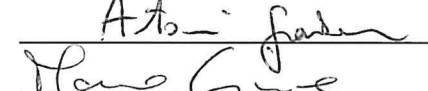
O.S. SNALS CONFSAL

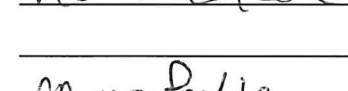
O.S. UIL SCUOLA RUA

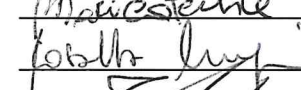


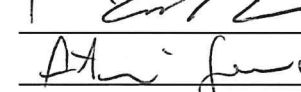


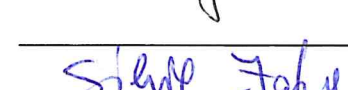


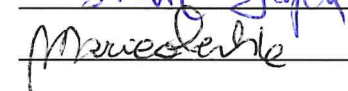














sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo, relativo alla destinazione dei Fondi del trattamento accessorio artt. 63 e 65 CCNL vigente, per l'anno 2021.

Art. 1 – Premesse e durata

1. Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. Il presente Accordo decorre dal 1.01.2021 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2021 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 saranno intervenuti 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 € 2.824.406,55 l.c.e. (al netto degli importi relativi agli Incentivi per Funzioni Tecniche annualità 2018 e



2019 già erogati nel corso del 2021) e del Fondo art. 65 pari a € 570.000 l.c.e. (al netto degli importi relativi agli Incentivi per Funzioni Tecniche annualità 2018 e 2019 già erogati nel corso del 2021), le Parti concordano la seguente ripartizione, in relazione ai criteri specificati negli articoli successivi:

ISTITUTI	IMPORTI L.C.E.
PEO CATEGORIE BCD	0
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	170.000,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' /FS	600.000,00
INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA	1.217.000,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	337.636,06
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	487.000,00
INDENNITA' DISAGIO	12.000,00
TOTALE FONDO ART. 63	2.823.636,06
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO EP	570.000,00
PEO CATEGORIA EP	0
TOTALE FONDO ART. 65	570.000,00

Art. 3 - Progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. Le Parti si impegnano ad indire procedure di Progressioni Economiche Orizzontali allorché 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, fino all'attuazione del nuovo modello organizzativo:
 - Dal 1.01.2021 al 30.06.2021, al previgente modello di Ateneo 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.
 - Dal 1.07.2021, all'accordo integrativo sul "Modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino" sottoscritto in data 8.04.2021, e alla nuova matrice economica di riferimento (cfr. protocollo d'intesa del 26.03.21) cui si rimanda, per tutte le Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche in condizione di continuità che non sono oggetto di rivisitazione dell'incarico nel quadro dell'aggiornamento organizzativo in corso di completamento.

Yslup 88 C

- 
- 
- 
- Dalla data dei DDG di riorganizzazione, all'accordo integrativo sul "Modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino" sottoscritto in data 8.04.2021, e alla nuova matrice economica di riferimento (cfr. protocollo d'intesa del 26.03.21) cui si rimanda, per tutte le Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche nuove ed oggetto di rivisitazione dell'incarico nel quadro dell'aggiornamento organizzativo in corso di completamento.
2. 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 2021-2023*" approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2021.
 3. 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.
 4. L'importo assegnato a questo istituto tiene conto di quanto esplicitato al punto 1., nonché del/delle:
 - completamento/prosieguo del processo riorganizzativo entro l'annualità 2021;
 - esigenze organizzative che potrebbero modificare la numerosità del Personale BCD titolare di posizione, anche in ragione di sostituzioni di titolari assenti con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, lunghe malattie, etc.) o la fascia di appartenenza dell'incarico attribuito.
 5. Le cifre non erogate su questo istituto andranno a confluire sull'istituto della Performance Organizzativa di cui al successivo art. 8.

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 e prendono atto che continui ad essere erogato nelle medesime misure individuali dell'esercizio precedente (95€/mese n.c.e.).
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 erogato 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, salvo diverso accordo tra gli Enti;

af

GE

mp

S

M

HLK

4

- Flup SRC
- 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 individuale

1. Le Parti convengono di destinare le risorse per la Performance individuale per valorizzare la partecipazione del PTAB al seguente progetto incentivante, come convenuto nell'intesa sui progetti incentivanti citata in premessa:

"La Performance Individuale a supporto degli obiettivi di semplificazione amministrativa e transizione digitale".

I contenuti, le attività e le modalità di incentivazione sono riassunti nella scheda sintetica allegata alla presente ipotesi di accordo.

Art. 8 - 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 erogare la Performance Organizzativa 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. 2020);
- 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:

$P.O.ps = P.O.pm * SUs$, dove

$P.O.ps$ = quota annua di Performance percepita da una persona in una struttura dell'Ateneo (es. € X* SUs)

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

SUs = indicatore di soddisfazione degli utenti previsto per la struttura "s" secondo quanto definito nel Piano Integrato della Performance 2021-2023 ed implementato negli obiettivi di Efficacia assegnati a ciascuna struttura.

L'indicatore SUs è normalizzato rispetto ai limiti minimo e massimo di 90% e 110% ed è calcolato in accordo con il par. 6.4 del Piano Integrato della Performance 2020-2022 che prevede la definizione per ciascuna struttura del set di quesiti di customer satisfaction specifici a partire dal set completo dei quesiti disponibili nei questionari Good Practice.

Art. 9 – Indennità di disagio

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

Grup

SR

Art. 10- 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 i seguenti riferimenti, fino all'attuazione del nuovo modello organizzativo:

- Dal 1.01.2021 al 30.06.2021, al previgente modello di Ateneo 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.
- Dal 1.07.2021, all'accordo integrativo sul "Modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino" sottoscritto in data 8.04.2021, e alla nuova matrice economica di riferimento (cfr. protocollo d'intesa del 26.03.21) cui si rimanda, per tutti gli incarichi in condizione di continuità che non sono oggetto di rivisitazione nel quadro dell'aggiornamento organizzativo in corso di completamento.
- Dalla data del DDG riorganizzativo, all'accordo integrativo sul "Modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino" sottoscritto in data 8.04.2021, e alla nuova matrice economica di riferimento (cfr. protocollo d'intesa del 26.03.21) cui si rimanda, per tutti gli incarichi nuovi ed oggetto di rivisitazione nel quadro dell'aggiornamento organizzativo in corso di completamento.

2. Per quanto concerne la retribuzione di risultato, il sistema di valutazione segue quanto indicato nel documento *Piano Integrato della Performance 2021-2023* approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2021.

3. 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.

Art. 11 – Disposizioni finali

1. Le Parti fanno salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni, a seguito di innovazioni legislative e/o contrattuali o per subentrare esigenze concordate dalle stesse.

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 2021, in quanto tali andranno a confluire nella rispettiva costituzione degli stessi Fondi anno 2022, così come previsto dalla normativa vigente.

3. Gli oneri di cui al presente Accordo non possono eccedere le somme

an

ef

MA

\$

W

HL 6

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.

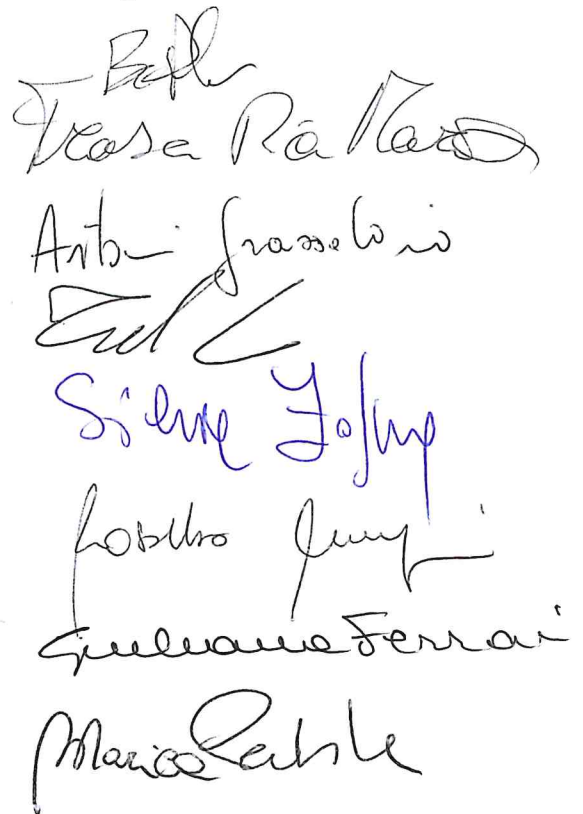
4. Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni del CCNL vigente.
5. Decadono automaticamente le clausole di accordi pregressi che non trovino conferma nelle norme di legge e nelle disposizioni del CCNL vigente, nonché in contrasto con queste e con il presente Accordo.

Torino, 3.03.2022

La Delegazione di Parte Datoriale


Vincenzo Tolo
Stefano Goh
Dall'Al
Lambertoni

La Delegazione di Parte Sindacale


Ella
Vase Rattar
Antonio Frasson
Eul
Sime Zofup
Roberto Jany
Guillaume Ferrar
Marco Rahl