



ACCORDO INTEGRATIVO SULL'EROGAZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO EX ARTT. 63 E 65 CCNL DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - ANNO 2022

- 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 e la conseguente matrice economica di graduazione delle indennità;
- Vista l'intesa del 28/07/2021 su progetti incentivanti anno 2021-2022;
- Considerato che sull'ipotesi di accordo siglata il 7.02.2023 è stato:
 - acquisito il parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori nella seduta del 27.02.2023, 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;
 - successivamente acquisita l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28.02.2023, alla firma definitiva dell'accordo;
- Considerato il refuso di trascrizione, con riguardo al personale della categoria EP per cui nell'ipotesi di accordo risultava indicato l'importo di € 735,974,61 in luogo dell'importo di € 735.795,52 e pertanto si procede a correggere tale importo in sede di sottoscrizione definitiva dell'accordo;

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

Handwritten signatures of the delegation members on a set of horizontal lines.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



e la Delegazione di Parte sindacale, composta da:

- Dott. I. Aliberti (RSU)
- Dott.ssa B. Ballauri (RSU)
- Sig.ra G. Ferrari (RSU)
- Dott. G. Forte (RSU)
- Sig. P.M. Frasca (RSU)
- Sig. A. Grassedonio (RSU)
- Ing. M. Griva (RSU)
- Arch. P. Lovera Fenoglio (RSU)
- Dott. M. Palumbo (RSU)
- Dott.ssa R. Rienzi (RSU)
- Sig. G. Vuolo (RSU)
- Sig.ra S. Zoppa (RSU)
- O.S. FLC CGIL
- O.S. CISL SCUOLA
- O.S. UIL SCUOLA RUA
- O.S. FGU
- O.S. SNALS CONFISAL
- O.S. ANIEF

[Handwritten signatures in blue ink on lined paper]

[Illegible signature]

Ferrari

Massimo Ballauri

Antonio Forte

Manuela Griva

Roberto Lovera Fenoglio

Luca Palumbo

Roberto Rienzi

Stefano Zoppa

Antonio Zoppa

Carlo de Siano

Stefano Zoppa

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo, relativo alla destinazione dei Fondi del trattamento accessorio artt. 63 e 65 CCNL vigente, per l'anno 2022.

Art. 1 - Premesse e durata

1. Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. Il presente Accordo decorre dal 1.01.2022 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino 31.12.2022 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 € 2.882.797,17 l.c.e. (al

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Illegible signatures]



netto degli importi relativi agli Incentivi per Funzioni Tecniche annualità 2020 e 2021, già erogati nel corso del 2022) e del Fondo art. 65 pari a € 735.795,52 l.c.e. (al netto degli importi relativi agli Incentivi per Funzioni Tecniche annualità 2020 e 2021, già erogati nel corso del 2022), 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	660.000,00
INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA	1.210.000,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	340.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	490.797,17
INDENNITA' DISAGIO	12.000,00
TOTALE FONDO ART. 63	2.882.797,17
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO EP	735.795,52
PEO CATEGORIA EP	0
TOTALE FONDO ART. 65	735.795,52

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. L'indennità di responsabilità/funzione specialistica di dominio viene corrisposta per 2/3 mensilmente, mentre il restante 1/3, quale componente di remunerazione legata ai risultati raggiunti, in esito alla valutazione secondo quanto previsto dal Piano della Performance definito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2022.
2. In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alle indennità di responsabilità/funzioni specialistiche 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'SFC', 'RUF', and 'MCA'.



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;
 - 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. In relazione all'intesa citata in premessa sui progetti incentivanti, che ha definito una durata biennale degli stessi, le Parti confermano di destinare le risorse per la Performance individuale per valorizzare la partecipazione del PTAB al seguente progetto incentivante:

"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 di cui all'accordo sulla destinazione del fondo 2021.

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, erogati nel corso del 2022;
 - b. La quota individuale annua terrà conto dell'indicatore SU raggiunto da ogni struttura nell'anno 2022. 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)

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]



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 degli obiettivi previsti nel PIAO 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 paragrafo del PIAO 2.3.6 *Obiettivi organizzativi – Soddisfazione degli utenti*, 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.

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.
2. Per quanto concerne la retribuzione di risultato, il sistema di valutazione segue quanto previsto dal Piano della Performance definito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2022.
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 subentrate 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 2022, in quanto tali andranno a confluire nella rispettiva costituzione degli stessi Fondi anno 2023, 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

5



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.

25/5/

Torino, 9 marzo 2023

La Delegazione di Parte Datoriale

Handwritten signatures in blue ink for the Datorial Part, including names like Teobaldo and others.

La Delegazione di Parte Sindacale

Handwritten signatures in blue ink for the Syndical Part, listing various unions and their representatives:

- RSU CUB [Signature]
- RSU FLC CGIL [Signature]
- RSU FGD [Signature]
- RSU FGD [Signature]
- UIL [Signature]
- RSU FLC CGIL [Signature]

Additional handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.