

ACCORDO INTEGRATIVO SUL “MODELLO, CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AL POLITECNICO DI TORINO”

Premesso

- Che l'art. 25, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che “la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici”;
- Che l'art. 2, comma 1 lettera o), della L. 240/2010 attribuisce al Direttore Generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo;
- Quanto definito dallo Statuto di Ateneo all'art. 13, con particolare riferimento alle prerogative attribuite al Direttore Generale (commi 1 e 2);
- Che l'art. 75 del CCNL 16.10.2008 stabilisce che le Amministrazioni conferiscono al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione;
- Che, analogamente, l'art. 91 del CCNL suddetto stabilisce che le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini dell'attribuzione di tali posizioni, funzioni e responsabilità;
- Che l'accordo integrativo del 7.04.2020 contiene la volontà e l'impegno delle Parti di rivedere nel corso del 2020 l'attribuzione e valutazione delle Posizioni organizzative del personale BCD ed EP attraverso l'individuazione di un nuovo sistema di pesatura che valorizzi la professionalità e garantisca equità attraverso la definizione di nuovi criteri, all'interno di una revisione generale degli incarichi di responsabilità assegnati dall'Amministrazione;
- Che nell'arco temporale settembre-novembre 2020 la Direzione generale ha presentato, in una serie di tavoli tecnici con la controparte sindacale, un nuovo modello di pesatura delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche;
- Informato il CUG per gli aspetti di competenza;
- Considerato che l'ipotesi di accordo è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, dopo aver acquisito il 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 Pubblica rappresentata da:

Prof. F. Canavero

firmato Flavio Canavero

Dr.ssa I. Adamo

firmato Ilaria Adamo

Prof.ssa C. De Giorgi

Dr.ssa L. Deorsola

Prof. C. Germak

Ing. M. Oreglia

firmato Marco Oreglia

Prof. M.C. Zanetti

e la Delegazione Sindacale rappresentata da:

Dr.ssa B. Ballauri (RSU)	firmato Barbara Ballauri
Sig. P. Barisone (RSU)	firmato Paolo Barisone
Sig. S. Comai (RSU)	firmato Sergio Comai
Sig.ra G. Ferrari (RSU)	firmato Giuliana Ferrari
Dr. G. Forte (RSU)	firmato Giuseppe Forte
Sig. P.M. Frasca (RSU)	firmato Pier Mario Frasca
Sig. A. Grassedonio (RSU)	firmato Antonio Grassedonio
Ing. M. Griva (RSU)	firmato Marco Griva
Sig. S. Pattavina (RSU)	_____
Dr.ssa M. Pertile (RSU)	_____
Dr.ssa R. Rienzi (RSU)	_____
Sig. L. Todesco (RSU)	firmato Lino Todesco
O.S. CISL SCUOLA	_____
O.S. FGU	_____
O.S. FLCGIL	firmato Antonio Grassedonio
O.S. SNALS CONFISAL	_____
O.S. UIL SCUOLA RUA	_____

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo sul “*Modello, criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino*”.

Art. 1 – Ambito di applicazione e decorrenza

Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Il presente Accordo si applica al personale di categoria B,C,D titolare di incarico di responsabilità ai sensi dell’art. 91 del CCNL vigente e al personale di categoria EP titolare di incarico ai sensi dell’art. 75 del CCNL vigente.

Gli effetti giuridici ed economici derivanti dalle disposizioni disposte dal presente Accordo decorreranno dalla data di definizione della matrice economica di pesatura.

I contenuti del presente documento potranno essere aggiornati in coerenza con i cambiamenti organizzativi e con la possibilità di riconoscere nuove professionalità, nel rispetto delle risorse disponibili sui Fondi del trattamento accessorio, e saranno oggetto di confronto tra le Parti.

Articolo 2 - Principi generali del modello di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche

In coerenza con i modelli esistenti ed in linea con quanto previsto dai vigenti Contratti Nazionali di Lavoro, il modello di pesatura delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche, contenuto in questo documento, tiene conto delle finalità istituzionali dell’Ateneo e del conseguente modello organizzativo e retributivo del personale e si ispira ai seguenti principi condivisi:

- Oggettività dei fattori e dei criteri di pesatura

- Adeguata numerosità dei fattori di pesatura
- Fattori calati sull'Ateneo, no modelli esogeni
- Applicabilità a 360° nell'Ateneo
- Equità e indipendenza del modello: stessi input=stessi output
- Riduzione del numero di fasce economiche delle indennità e intervalli economici coerenti.

Il suo obiettivo è il collegamento della retribuzione di posizione e risultato del personale EP e dell'indennità di responsabilità per le posizioni organizzative e funzione specialistiche per il personale B, C, D ad una metodologia di valutazione del livello di complessità e di responsabilità connesse a ciascuna posizione di lavoro.

Il modello consente, quindi, di:

- fare riferimento al contenuto di ciascuna posizione organizzativa e funzione specialistica della struttura tecnico amministrativa dell'Ateneo, in termini di scopo e aree di responsabilità;
- definire e mantenere sempre aggiornata una mappa di tutte le posizioni e funzioni, pesandole in una scala di valori commisurati al loro contenuto, indipendentemente dalle caratteristiche possedute dal potenziale titolare delle stesse;
- individuare e valutare le competenze e le caratteristiche necessarie per ricoprire ogni singola posizione e funzione ed il loro livello di approfondimento, in modo da determinare anche il grado di copertura della posizione.

Nel concreto, il modello si basa sull'individuazione delle seguenti tipologie di incarichi di responsabilità:

- **Posizioni organizzative e professionali:**
 - gestione di una struttura con responsabilità gerarchica di risorse umane
 - alte competenze specialistiche / di processo / tecnologiche anche senza coordinamento gerarchico, funzionale, di un gruppo di risorse.
- **Funzioni specialistiche:**
 - qualificazione specialistica, sia in ambito tecnico sia amministrativo, con livello di conoscenze e competenze tecnico-scientifiche approfondito.

Art. 3 – Metodologia e criteri generali di pesatura per la graduazione degli incarichi di responsabilità

Il metodo di analisi e graduazione degli incarichi di responsabilità si fonda sulla logica organizzativa secondo cui per ogni posizione e funzione specialistica esistono dei fattori di valutazione che consentono la pesatura e valorizzazione, anche economica, delle responsabilità collegate.

Il modello consente di assegnare un valore a ciascuna posizione di lavoro della struttura organizzativa dell'Ateneo, prescindendo dalla persona destinata a ricoprirlo.

L'oggettività, equità ed indipendenza del modello sono pienamente coerenti con i dettami contrattuali, con particolare riferimento ai criteri per la graduazione delle indennità ex art. 91 CCNL. Nel concreto, vengono presi in considerazione i seguenti parametri e fattori di valutazione.

1. Competenze e professionalità

Questo parametro identifica il livello di profondità di conoscenze e competenze necessario alla posizione per poter svolgere le attività assegnate nonché alle esigenze di aggiornamento del bagaglio di conoscenze. Contempla inoltre le caratteristiche di flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire la posizione.

a) Competenze e conoscenze

A	Base: corretta alfabetizzazione e conoscenza, anche se non particolarmente approfondita, di specifiche discipline specialistiche e di particolari attrezzature non di uso comune, ma non particolarmente complesse.
B	Medie: conoscenza approfondita di specifiche discipline o utilizzo di tecnologie particolarmente complesse.
C	Alte/Specialistiche: conoscenza approfondita di molteplici discipline o della teoria con competenze che sottendono l'uso, l'applicazione e l'impostazione di metodologie, modelli o strumentazioni complesse.

b) Evoluzione delle conoscenze e necessità di aggiornamento (flessibilità)

Questo fattore esprime la tempestività di reazione ai cambiamenti e alle dinamiche evolutive che interessano l'ambito lavorativo di riferimento della posizione e la conseguente necessità di aggiornamento. Si declina su questa scala

A	Base: sono sufficienti le conoscenze acquisite, con mantenimento periodico
B	Media: capacità di adattare le proprie conoscenze ed esperienze al problema, ricercando soluzioni nuove, approfondendo conoscenze omogenee a quelle possedute (aggiornamenti periodici).
C	Alta/Specialistica: capacità di adattare le proprie conoscenze ed esperienze al problema, ricercando soluzioni nuove e approfondendo conoscenze differenti da quelle possedute (aggiornamenti frequenti anche al di fuori di ambiti noti)

2. Complessità organizzativa della struttura

Questo parametro si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare, nella varietà dei problemi da risolvere e nell'ampiezza delle soluzioni prospettabili, anche in relazione alla complessità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all'Ateneo. I fattori di valutazione indagano come la posizione si relaziona con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti ed istituzioni con cui si intrattengono rapporti.

a) Risorse umane gestite/coordinate

Nessuna	Tra 1 e 4	Tra 5 e 10	Tra 11 e 30	> 30
---------	-----------	------------	-------------	------

b) Docenti/ricercatori (per posizioni/funzioni dipartimentali)

Nessuno	Meno di 100	Tra 101 e 200	Tra 201 e 300	> 300
---------	-------------	---------------	---------------	-------

c) Inquadramento funzionale

Risponde a Resp. Ufficio	Risponde a Resp. Servizio/RGA	Risponde a Dirigente di area	Risponde alla Direzione Generale / organo di governo
--------------------------	-------------------------------	------------------------------	--

N.B.: i fattori a) e b) sono mutuamente esclusivi; il fattore b) vale per tutte le posizioni dipartimentali

3. Complessità delle attività gestite

Questo parametro identifica la complessità di attività delegate e gestite dalla posizione, considerando sia aspetti di contenuto tipicamente specialistico (per funzioni professionali/specialistiche tecniche) sia aspetti gestionali e di coordinamento di processi complessi (ruoli organizzativi) sia indicatori economici connessi alle attività (proventi progettuali per posizioni dedicate a tali attività).

a) Processi coordinati

A	Gestione processi interni operativi
B	Coordinamento processi interni ed esterni
C	Coordinamento processi diversificati interni ed esterni associati ad alta responsabilità anche di interesse di Ateneo

b) Risorse tecnologiche gestite

A	Gestione diretta di risorse tecnologiche a bassa complessità (per valore e numerosità)
B	Gestione diretta di risorse tecnologiche a media complessità (per valore e numerosità)
C	Gestione diretta di risorse tecnologiche ad alta complessità (per valore e numerosità) o di Ateneo/interdipartimentali

c) Proventi da progetti/contratti gestiti

A	incidenza dei proventi per attività progettuale bassa
B	incidenza dei proventi per attività progettuale media
C	incidenza dei proventi per attività progettuale alta

4. Innovazione richiesta alla posizione

Questo parametro identifica le caratteristiche di innovatività di procedure e attività che la posizione è chiamata ad utilizzare.

A	Attività omogenee prevalentemente interne di media complessità supportate da procedure automatizzate
B	Attività omogenee di media complessità interne ed esterne supportate da procedure automatizzate
C	Attività non standardizzate e complesse che richiedono adattamenti continui
D	Attività di tipo specialistico e/o di impostazione progetti e pianificazione strategica per l'Ateneo che richiedono creatività e innovazione tecnologica ed organizzativa

5. Trasversalità della posizione

Questo parametro identifica le caratteristiche del ruolo della posizione all'interno dell'organizzazione, in tema di trasversalità delle attività (anche in relazione al coordinamento di unità o strutture di Ateneo).

A	Relazioni prevalentemente interne alla propria unità organizzativa
B	Relazioni anche esterne alla propria struttura
C	Relazioni con più unità organizzative anche esterne alla propria struttura con funzioni di coordinamento formalizzato
D	Coordinamento di più unità organizzative anche esterne alla propria struttura con responsabilità di progetti e attività trasversali e strategiche

6. Responsabilità della posizione

Questo parametro rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso ai livelli di responsabilità, quali:

- Responsabilità civili, amministrative, disciplinari, ...
- Rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati
- Impatto e rilievo esterno delle decisioni anche in termini di reputazione dell'Ente

A	Minima e/o Contributoria: la posizione ha effetti poco rilevanti in termini di responsabilità, impatto, rischio, in quanto non di diretta influenza, contribuisce a decisioni, procedimenti, atti e realizzazioni la cui responsabilità è di altri
B	Condivisa: la posizione influenza significativamente gli ambiti di altrui responsabilità, condividendo decisioni e/o atti e/o realizzazioni rispetto a quelli finali formalmente dipendenti da altri
C	Diretta: ha responsabilità diretta ed esclusiva sui processi della struttura di appartenenza

Ciascuno dei 6 parametri sopra descritti ha un peso all'interno del modello, così rappresentato:

1. Competenze e professionalità	10%	
2. Complessità organizzativa della struttura	25%	
3. Complessità delle attività gestite	P.Organ. 25%	P.Profess.10%
4. Innovazione richiesta alla posizione	P.Organ. 10%	P.Profess. 25%
5. Trasversalità della posizione	15%	
6. Responsabilità della posizione	15%	

Per ogni posizione, ad ogni fattore di valutazione previsto per ciascuno dei suddetti 6 parametri, corrisponderà un punteggio che andrà ponderato rispetto al peso del relativo fattore all'interno del

modello; la somma dei diversi punteggi ponderati permette di ottenere il valore complessivo del peso della posizione all'interno dell'organizzazione.

Il peso di una posizione è rappresentato, quindi, da un punteggio raggruppato in fasce omogenee, che costituiscono il vero riferimento della pesatura.

Art. 4 – La matrice economica di pesatura degli incarichi di responsabilità

Sulla base del punteggio ottenuto secondo la metodologia e i criteri illustrati all'art. 3, ciascuna posizione viene poi correlata con la rispettiva retribuzione di posizione/indennità di responsabilità/funzione specialistica (art. 76 CCNL 16.10.2008 e s.m.i. per il personale EP; art. 91 CCNL 16.10.2008 per il personale di categoria BCD), secondo la matrice economica così strutturata:

LIVELLO	PUNTEGGIO	IMPORTO NCE
A	> 4800	
B	> 4200	
C	> 3600	
D	> 3200	
E	> 2800	
F	> 2400	
G	> 2000	
H	< 2000	

Nel caso di attribuzione di posizioni organizzative ad interim o ulteriori incarichi professionali, saranno pesate entrambe le posizioni ed al titolare sarà assegnato il valore economico del livello della matrice successivo a quello relativo alla posizione più elevata attribuita.

Gli aspetti economici della matrice su rappresentata saranno definiti in un secondo momento.

Art. 5 – Conferimento degli incarichi di responsabilità e loro valutazione

Le posizioni di responsabilità e le funzioni specialistiche vengono annualmente conferite dalla Direzione Generale, con il supporto dell'Area Risorse Umane e Organizzazione, ai fini della corretta assegnazione della quota di indennità di posizione/funzione specialistica e della retribuzione di posizione e risultato.

La valutazione delle prestazioni (competenze e risultati individuali e organizzativi) del personale titolare di incarico di responsabilità/funzione specialistica, avviene secondo quanto previsto dal Piano integrato della performance, prevenzione della corruzione, trasparenza di Ateneo, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Tutte le posizioni organizzative e funzioni specialistiche sono costantemente monitorate nel tempo, al fine di rilevare le variazioni di contenuto e provvedere ai relativi adeguamenti, anche retributivi.

Si considerano "variazioni di contenuto" di posizioni già esistenti in organigramma (o già mappate come funzioni specialistiche) i seguenti casi:

- si aggiungono nuove mansioni/responsabilità (istituite ex novo o precedentemente attribuite ad altre posizioni);
- si riducono le mansioni/responsabilità in carico alla posizione (o perché eliminate o perché assegnate ad altre posizioni).

Art. 6 – Disposizioni finali

L'Amministrazione, entro il primo trimestre dell'anno, e nell'ambito delle risorse destinate dagli accordi integrativi, informa le Parti Sindacali in merito all'assetto degli incarichi organizzativi e specialistici conferiti e alla relativa fascia di indennità.

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, da recepire nell'Accordo Integrativo di Ateneo.

Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge ed alle disposizioni del CCNL vigente.

La validità ed esecutività del presente contratto è soggetta all'esperimento dell'iter procedurale previsto dalla normativa vigente.

Torino, 8.04.2021

La Delegazione di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale