



POLITECNICO DI TORINO

Accordo integrativo di Ateneo per la destinazione del
trattamento accessorio del personale tecnico
amministrativo del Politecnico di Torino – anno 2011

Sottoscritto il 5 marzo 2012

M.S.A.
lanza *AB* *Fus* *Delella*
W *Bent* *Waffer* *Elisabetta* *Enrico*
1

A seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 febbraio 2012, con la quale la Delegazione di Parte Pubblica è stata autorizzata a sottoscrivere il testo del presente Accordo, il giorno 5 marzo 2012 le Parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. M. Gilli

Sig.ra M. Schiavone

Prof.ssa C. Roggero

Prof. R. Borchiellini

Prof. G. Saracco

Dr.ssa P. Vigliani

Dr.ssa L. Deorsola

M. Gilli
M. Schiavone
Cristina Roggero
Rossella Borchiellini
G. Saracco
P. Vigliani
L. Deorsola

Delegazione di parte sindacale:

OO.SS., nelle persone di:

(UIL/PA) Sig.ra A. Casalingo

(UIL/PA) Sig.ra S. Andreotti

(CISL/Università) Sig. Q. Sgambati

(FLC CGIL) E. Gastaldi

(USB) Dr.ssa R. Fragomeni

(USB) Sig.ra P. Lai

(USB) Sig.ra S. Zoppa

(Fed. Confsal/Snals Univ.CISAPUNI)

(CSA di CISAL Università) Sig. G. Cassarà

E. Gastaldi
P. Lai
S. Zoppa

R.S.U., nelle persone di:

Sig.ra S. Andreotti

Sig. P. Barisone

.....

Sig. R. Colombara

.....

Sig. A. Grassedonio

Sig.ra P. Lai

Sig. T. Lamonaca

Sig.ra S. Zoppa

P. Barisone
A. Grassedonio
P. Lai
T. Lamonaca
S. Zoppa

PREMESSE

In considerazione del ruolo importante della contrattazione collettiva integrativa quale strumento per favorire:

- il miglioramento della qualità del lavoro e lo sviluppo delle competenze professionali;
- il potenziamento e sviluppo dei servizi amministrativi e tecnici necessari alla realizzazione della missione istituzionale;

le Parti sottoscrivono il seguente Accordo relativo alla destinazione del trattamento accessorio del PTA per l'anno 2011.

ART. 1 – DURATA DELL'ACCORDO

Il presente Accordo ha durata dal 1.01.2011 al 31.12.2011.

ART. 2 – FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2011

2.1- Ripartizione dei fondi per il trattamento accessorio relativa all'anno 2011

In presenza di un Fondo per il trattamento accessorio (ex art. 87 e ex art. 90) pari a:

| | L.C.E. | N.C.E. |
|---|---------------------|---------------------|
| Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale (ex art. 87) | 1.861.702,89 | 1.375.981,44 |
| Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato categoria EP (ex art. 90) | 505.109,37 | 373.325,48 |
| Fondo per il trattamento accessorio anno 2011 | 2.366.812,26 | 1.749.306,92 |


le Parti concordano, per l'anno 2011, la seguente destinazione delle risorse presenti all'interno del suddetto fondo:

13

DT B

Et

3



| ISTITUTI | L.C.E | N.C.E. |
|--------------------------|---------------------|---------------------|
| DISAGIO | 160.000,00 | 118.255,73 |
| RESPONSABILITA' | 438.000,00 | 323.725,06 |
| PROGETTI | 463.702,89 | 342.722,02 |
| IMA | 800.000,00 | 591.278,64 |
| PRODUTTIVITA' COLLETTIVA | 0,00 | 0,00 |
| POSIZIONE EP | 505.109,37 | 373.325,48 |
| TOTALE | 2.366.812,26 | 1.749.306,92 |

Art. 3 – MOBILITA' ORIZZONTALE

Le Parti prendono atto che, in conformità con quanto previsto dall'art. 9 c. 21 della L. 122/2010, le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) avranno valore esclusivamente giuridico nel triennio 2011-2013 e potranno produrre effetti economici, senza il beneficio della retroattività, soltanto a decorrere dal 1°.01.2014. Lo stanziamento delle risorse destinate al finanziamento dell'istituto delle PEO risulterebbe, pertanto, indisponibile fino a tutto il 2013.

Sulla base di tali considerazioni, le Parti concordano di non attivare procedure PEO per l'anno 2011 e si impegnano a verificare la possibilità di procedere con l'attivazione di eventuali procedure PEO qualora vengano emanate normative che stanziino nuove risorse finanziarie a tale fine.

Art. 4 PROGETTO D'ATENEO (PA)

A partire dall'anno 2011 il Politecnico di Torino è interessato da un graduale processo di trasformazione dell'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, secondo i nuovi principi contenuti nella Legge 240/2010.

In coerenza con le modifiche all'assetto normativo e di governance dell'Ateneo, nel corso del 2011 è stato attivato un P A, articolato su vari filoni, per accompagnare le diverse fasi del cambiamento.

Il successo di questo processo innovativo in materia di organizzazione, gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, è strettamente correlata al contributo del PTA, che sarà chiamato nel suo complesso ad un impegno ed una crescita di professionalità, responsabilità ed ampliamento di competenze, al fine di migliorare tutti i servizi (necessari alle attività scientifiche e formative) erogati all'utenza.

17
 he
 on

PA

Al ER

Flores

Bo

4

Sulla base di tali considerazioni le Parti concordano di destinare 463.702,89 € l.c.e. all'incentivazione mirata del PA finalizzato ad accompagnare questa impegnativa fase di cambiamento dell'Ateneo.

A tale progetto concorre tutto il personale di categoria B, C e D ed ha come obiettivo un riconoscimento economico della partecipazione attiva del PTA, in relazione alla qualità e quantità del contributo apportato da ogni singolo dipendente. Pertanto, il budget complessivo verrà ripartito in budget per struttura che terrà conto del numero di PTA presente al 1/01/2011.

La quota base per struttura sarà articolata in 3 fasce economiche, con peso 0,75 – 1 – 1,75, ed erogata al personale coinvolto nel progetto, tenendo conto del supporto individuale ai processi di cambiamento organizzativo in risposta al mutamento delle strutture di Ateneo e dei processi di supporto, in termini di:

- relazioni interne ed esterne collegate alle attività di supporto al cambiamento organizzativo,
- ampiezza della responsabilità ed autonomia nel processo di evoluzione,
- complessità delle decisioni assunte.

L'incentivazione del Progetto di Ateneo non spetta in caso di:

- distacco sindacale
- aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo
- collocazione in posizioni che per disposizioni normative prevedano la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico principale o accessorio
- qualora il dipendente abbia percepito nell'anno 2011 (criterio di cassa) un importo superiore a € 10.000 € n.c.e. a titolo di prestazioni conto terzi (compresa la quota D), incentivi per la progettazione (ex L. Merloni) ed indennità di responsabilità.

Art. 5 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire al personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni, le cui determinazioni saranno oggetto di informativa preventiva alle OO.SS ed R.S.U., sono remunerate secondo i criteri individuati nel seguito, come previsto dall'art. 91 CCNL del 16.10.2008.

La retribuzione di responsabilità sarà compresa tra un minimo di 1.033,00 € ed un massimo di 5.165,00 € lordi annui, commisurata all'incarico ed



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled 'P' in the middle, and several other signatures on the right. A small number '5' is written near the bottom right corner.

articolata in tre fasce compresa la minima, definite da intervalli di importi minimi e massimi, secondo quanto riportato nelle tabelle seguenti.

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 75 del CCNL del 16.10.2008, in base alle proprie finalità istituzionali conferisce al personale di categoria EP incarichi, a tempo determinato, comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.

La retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 76 del CCNL del 16.10.2008, sarà compresa tra un minimo di € 3.099 ed un massimo di € 12.912 lordi annui per tredici mensilità, commisurata all'incarico ed articolata in tre fasce compresa la minima, definite da intervalli di importi minimi e massimi, secondo quanto riportato in nelle tabelle seguenti.

La retribuzione di risultato sarà finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, a seguito della valutazione effettuata secondo i criteri e i parametri predeterminati dall'Amministrazione ed oggetto di informazione alle OO.SS. ed R.S.U. La retribuzione di risultato sarà pari al 10% o al 30% dell'importo spettante come retribuzione di posizione secondo la complessità e responsabilità dell'incarico assegnato.

Nell'attribuzione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione e di risultato verranno utilizzati i criteri riportati nel seguito:

- Il meccanismo di attribuzione dovrà essere legato alle posizioni organizzative ed alle funzioni specialistiche esercitate nell'ambito del quadro gestionale dell'anno di riferimento, sulla base di incarichi formali.
- I criteri di rilevazione delle posizioni organizzative, come previsto dall'art. 91 del CCNL, tengono conto del livello di complessità della posizione, delle competenze richieste e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
- La metodologia di attribuzione delle indennità rileva questi requisiti attraverso 5 fattori:
 - o relazioni interne ed esterne della posizione,
 - o ampiezza della responsabilità e autonomia,
 - o complessità delle decisioni,
 - o volume delle risorse (umane e finanziarie) gestite,
 - o competenze richieste.
- Questi fattori vengono validati attraverso la verifica del grado di complessità della posizione organizzativa e/o della funzione specialistica.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are written in a cursive style and include various initials and full names. A small number '6' is visible near the right side of the signatures.

- Sulla base della valutazione di questi fattori, alle posizioni organizzative ed alle funzioni specialistiche viene attribuita una indennità accessoria parametrata su 3 fasce e 6 posizioni economiche.

Personale cat. B/C/D

| Fascia | Importo |
|--------|---------|
| 1) | € 1.033 |
| | € 1.550 |
| 2) | € 2.066 |
| | € 2.582 |
| 3) | € 3.615 |
| | € 5.165 |

Personale cat. EP

| Fascia | Importo |
|--------|----------|
| 1) | € 3.099 |
| | € 4.648 |
| 2) | € 6.197 |
| | € 7.747 |
| 3) | € 9.296 |
| | € 12.912 |

Per il personale di categoria B-C-D l'indennità viene corrisposta annualmente entro il primo quadrimestre dell'anno successivo, di cui un terzo erogato a seguito della relazione finale sull'attività svolta e della valutazione del responsabile della struttura di appartenenza.

Per il personale di categoria EP la retribuzione di posizione viene erogata con cadenza mensile e la retribuzione di risultato entro quattro mesi dal termine della procedura di verifica dei risultati secondo quanto previsto al comma 3.

Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura della responsabilità.

Le Parti concordano di rivedere, a partire dall'anno 2012, in seguito al processo di cambiamento dell'Ateneo i criteri di attribuzione delle indennità di responsabilità (B, C e D) e di posizione (EP).

Art. 6 – INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA

Ai sensi dell'art. 88 c. 2, lettera f. del CCNL vigente viene erogata, al personale di categoria B, C, D, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere il miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ateneo e della qualità dei servizi, nonché ad incentivare lo sviluppo delle competenze professionali. Tale indennità è legata ai risultati di performance organizzativa raggiunti dal Politecnico relativamente alla qualità della didattica e della ricerca conseguiti nell'anno 2011.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the signatories of the document.

A partire da gennaio 2011 l'IMA è erogata a titolo di acconto nella misura di 32 € n.c.e. procapite mensili e verrà conguagliata entro il primo bimestre del 2012. Tale indennità mensile viene erogata in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito e non spetta in caso di:

- a. distacco sindacale
- b. aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo
- c. collocazione in posizioni che per disposizioni normative prevedano la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico principale o accessorio.

L'IMA è corrisposta nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1 della L. 133/2008.

ART. 7 – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Le somme eventualmente non spese su tutti gli istituti previsti nel presente Accordo andranno ad alimentare l'istituto della produttività collettiva, fatta salva la verifica che esse non siano necessarie a completare altri pagamenti imprevidi di istituti contrattuali.

Per l'anno 2011 le risorse che confluiranno in questo istituto andranno ad incentivare le seguenti prestazioni:

- miglioramento dei risultati derivanti da progetti e programmi internazionali: quantificazione a consuntivo;
- quota di riequilibrio fra le strutture: quantificazione a consuntivo.

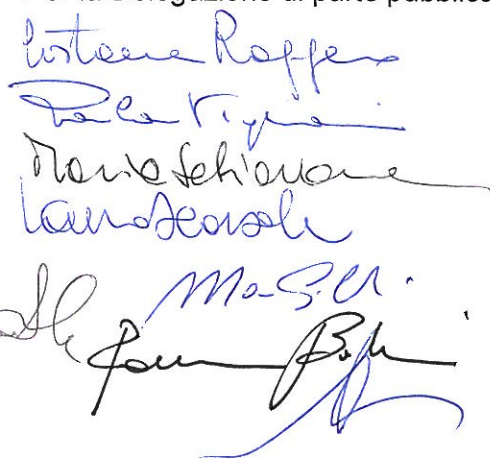
ART. 8 - DISPOSIZIONI FINALI

Gli oneri di cui alla presente Accordo integrativo non possono eccedere la somma complessiva in essa indicata, e quindi i singoli istituti potranno essere raccordati nel rispetto del vincolo di cui alla Legge 266/05 dell'invarianza dell'ammontare complessivo.

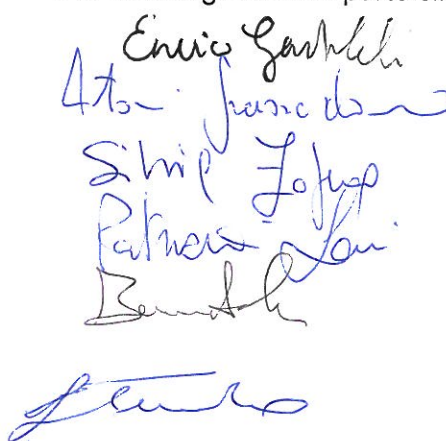
Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

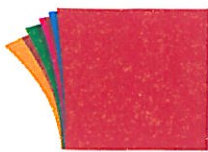
Torino, 5 marzo 2012

Per la Delegazione di parte pubblica


Antonio Rappero
Roberto
Dario Schiavone
Lamberto
Ma. S. U.
Basil
Papa

Per la Delegazione di parte sindacale


Enrico Garbaldi
Atto
Simp
Lofup
Patrice
Benedetto
Penna



FLC CGIL
Torino

*federazione lavoratori
della CONOSCENZA*

via Padova, 35 – 10152 Torino
Tel 011 4347710 – Fax 011 4347740
e-mail: torino@flcgil.it
www.flc-cgiltorino.it

Dichiarazione da allegare all'Accordo per la destinazione del trattamento accessorio 2011.

La FLC CGIL ha firmato la preintesa del 23 dicembre 2012 per la destinazione del trattamento accessorio 2011 per il personale Tecnico-Amministrativo del Politecnico di Torino.

All'atto della firma definitiva, che garantiamo alla luce del consenso che il testo dell'accordo ha riscosso fra i lavoratori, segnaliamo tuttavia il nostro disaccordo su un punto specifico, che riguarda le indennità di posizione (personale EP) di cui all'art. 5 dell'accordo. In proposito, siamo contrari ad un'articolazione in 6 valori economici delle 3 "fasce" previste dal CCNL (art. 76), in quanto riteniamo che l'interpretazione del termine "fascia", nel contesto, vada inteso come sinonimo di valore economico e non esteso a un insieme di valori con un minimo e un massimo. La *ratio* della norma è, a nostro parere, quella di evitare una eccessiva frammentazione delle indennità in questione, che potenzialmente potrebbe essere spinta fino alla definizione della indennità "*ad personam*". La previsione di 3 soli valori economici ha lo scopo di limitare la discrezionalità delle amministrazioni e, in tal senso, avrebbe dovuto essere rispettata anche nell'Accordo per la destinazione del trattamento accessorio 2011.

Torino, 13 marzo 2012

FLC CGIL
Enrico Gastaldi
