

ACCORDO INTEGRATIVO SUL "MODELLO PER LA 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 in data 29.01.2016 è stato approvato dal CdA il "Piano integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza 2016-2018";
- Che nella seduta del 27 aprile 2016 del CdA è stato presentato e condiviso il documento "Linee di Ateneo per la progettazione organizzativa";
- Che il suddetto documento è stato altresì presentato alla Delegazione sindacale in data 25.05.2016 ed è allegato al presente Accordo;

Tutto ciò premesso e considerato, la Delegazione trattante di Parte Pubblica rappresentata da:

Prof. R. Borchiellini

Dr. A. Tommasin

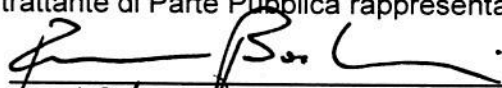
Prof. S. Corgnati

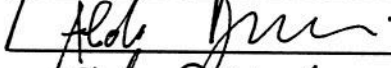
Prof. P. Mellano


Prof. M. Velardocchia

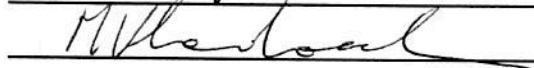
Prof. M.C. Zanetti

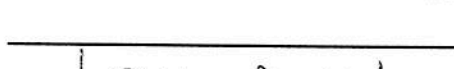
Dr.ssa L. Deorsola

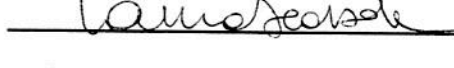















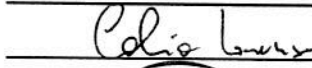

e la Delegazione Sindacale rappresentata da:

Dr. F. Agostino (RSU)

Dr.ssa B. Ballauri (RSU)

Sig. L. Calia (RSU)

Sig.ra P. Camurati (RSU)

Dr.ssa E. Erle (RSU)

Dr. G. Forte (RSU)

Sig. A. Grassedonio (RSU)

Sig.ra P. Lai (RSU)

Ing. E. Norata (RSU)

Dr.ssa R. Rienzi (RSU)

Sig. E. Sturaro (RSU)

Sig. L. Todesco (RSU)

Sig.ra S. Zoppa (CSA di CISAL Università)

Sig. A. Grassedonio (FLCCGIL)

..... (FLCCGIL)

Sig.ra S. Andreotti (UIL RUA)

Sig.ra P. Lai (USB)

Sig. G. Pezzoni (USB)

..... (USB)

.....(.....)

P. Lai

E. Norata

R. Rienzi

E. Sturaro

L. Todesco

S. Zoppa

P. Lai

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo stralcio, relativo al "Modello per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative al Politecnico di Torino".

Art. 1 – Ambito di applicazione e decorrenza

1. Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. 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.
3. Gli effetti giuridici ed economici derivanti dalle disposizioni disposte dal presente Accordo decorrono dal 1.01.2017.
4. 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.

Art. 2 - Modello per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

1. La metodologia per l'individuazione e pesatura delle posizioni organizzative e l'attribuzione di incarichi da parte della Direzione Generale è una parte del modello complessivo per la gestione della struttura organizzativa tecnico-amministrativa dell'Ateneo, che ha l'obiettivo generale di:
 - definire gli strumenti per assicurare la coerenza del modello organizzativo rispetto agli obiettivi strategici dell'Ateneo;
 - descrivere la logica per la progettazione organizzativa;
 - definire gli ambiti, le prerogative di ruolo, i poteri e le responsabilità connessi alle attività gestionali;

ME

S

su 2

MILOR

DR

DR

DR

DR

- definire gli iter e le procedure con cui formalizzare i cambiamenti organizzativi e l'organizzazione del lavoro e individuare i campi di azione dei responsabili, in relazione agli strumenti organizzativi a disposizione;
- conoscere in dettaglio il contenuto di ciascuna posizione organizzativa e funzione specialistica della struttura tecnico amministrativa dell'Ateneo, in termini di scopo e aree di responsabilità;
- 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;
- definire e mantenere sempre aggiornata una mappa di tutte le posizioni e funzioni, graduandole in una scala di valori commisurata al loro contenuto, indipendentemente dalle caratteristiche possedute dal titolare delle stesse.

Art. 3 – Criteri generali per la graduazione degli incarichi di responsabilità

1. Il metodo di analisi e graduazione delle posizioni 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 collocare qualsiasi posizione dell'Ateneo in uno schema complessivo, attraverso un sistema di bande e posizioni professionali, a cui sono collegati i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane.
2. La personalizzazione e armonizzazione del modello è pienamente coerente con i dettami contrattuali, con particolare riferimento ai criteri per la graduazione delle indennità ex art. 91 CCNL, e prende in considerazione i seguenti fattori:

Caratteristiche CCNL per graduare (indennità)	Fattori di valutazione
Livello di responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - Risorse finanziarie: Identifica il volume economico cui fa riferimento la posizione. Tale valore dovrà essere quello più direttamente collegato all'attività svolta dalla posizione (per le posizioni di riferimento standard è indicato nella job description). Se la posizione non ha un 'budget' assegnato si sale nella scala gerarchica fino a trovare un volume cui fare riferimento - Impatto: definisce l'influenza che la posizione ha sul volume economico precedentemente individuato. - Livello di controllo: questo fattore chiede di identificare il tipo di controllo a cui è soggetta la posizione in relazione ai risultati
Complessità delle competenze attribuite	<ul style="list-style-type: none"> - Attività svolte: il tipo di attività delegate e gestite dalla posizione, considerando sia le attività a contenuto tipicamente specialistico (ruoli professionali) sia le attività di coordinamento di unità o di aree (ruoli manageriali). - Risorse e strutture gestite; il n° di collaboratori che la posizione è tenuta a coordinare o gestire. - Contesto di relazione; il grado di criticità del contesto in cui opera la posizione in relazione ai rapporti gestiti (interno e/o esterno all'Ateneo). - Autonomia; questo fattore intende identificare quale tipo di logiche, interne o esterne all'Ateneo, indirizzano la libertà di proporre e gestire i compiti attribuiti alla posizione
Specializzazione richiesta dai compiti affidati	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione richiesta: livello di profondità di conoscenze necessario alla posizione per poter svolgere le attività assegnate - Esperienza: esperienza di lavoro acquisita sia all'interno

Ab

Illegible handwritten signatures and initials.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin, including 'RC', 'MK', and 'B'.

	dell'Ateneo sia durante precedenti esperienze lavorative, necessarie alla posizione per svolgere in maniera adeguata i compiti/attività delegate.
Caratteristiche innovative della professionalità richiesta	- Difficoltà processo (problem solving): considera la tipologia e la complessità di analisi richiesta per risolvere i problemi affrontati da chi occupa la posizione

- Per ogni fattore di valutazione si determina in modo analitico il peso dello stesso sulla posizione e la somma dei pesi permette di ottenere il valore complessivo della posizione all'interno dell'organizzazione.
- Il peso di una posizione è rappresentato da un punteggio raggruppato in fasce omogenee, denominate livelli o classi, che costituiscono il vero riferimento della pesatura, in quanto è ad essi che si associano gli elementi di politica retributiva e di sviluppo delle risorse umane.

Art. 4 – Il processo di valutazione delle responsabilità

- Le posizioni di responsabilità e le funzioni specialistiche vengono annualmente valutate dal Direttore 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.
- Oggetto del Sistema di valutazione sono:
 - La pesatura delle posizioni organizzative di Ateneo e delle funzioni specialistiche ad esse equiparate, estendibile a tutto il personale di Ateneo (anche agli addetti degli uffici/laboratori);
 - La valutazione delle prestazioni (competenze e risultati individuali e organizzativi) del personale che occupa le posizioni fino al terzo livello organizzativo e le funzioni specialistiche ricoperte da personale inquadrato in categoria EP e B, C, D, secondo quanto previsto dal Piano integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza di Ateneo.
- Il risultato del processo di pesatura delle posizioni organizzative è l'assegnazione di un valore a ciascuna posizione di lavoro, prescindendo dalla persona che la ricopre in quel momento.
- 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.
- In particolare si procederà annualmente, in coerenza con la valutazione annuale delle posizioni, ad effettuare una analisi dei presupposti della posizione organizzativa o funzione specialistica e dei contenuti delle posizioni e funzioni vigenti.
- Si considerano "variazioni al 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).
- 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.

At

\$

su

MVL

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'B' and other illegible marks.

Art. 5 – 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, da recepire nell'Accordo Integrativo di Ateneo.
2. 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.
3. La validità ed esecutività del presente contratto è soggetta all'esperimento dell'iter procedurale previsto dalla normativa vigente.

Torino, 3.11.2016

La Delegazione di Parte Pubblica

[Handwritten signatures of the Public Party Delegation]
Pr. A.
Alto
M. Carboni
Stefano
Anna

La Delegazione di Parte Sindacale

[Handwritten signatures of the Syndicate Party Delegation]
Palmola (RSU) - USB
Pavoni (RSU)
Enrico (RSU)
Dora e Norata (RSU)
Pantani (RSU) - CSA
Celi
E. C.
S. F.

[Handwritten initials]