

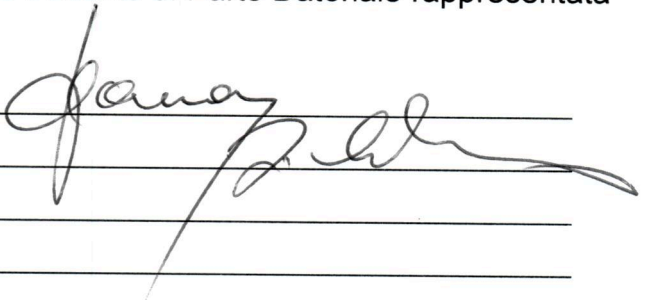
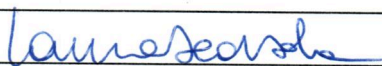


ACCORDO INTEGRATIVO SULL'EROGAZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO EX ARTT. 63 E 65 CCNL DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - ANNO 2018

- Visto il d.lgs. 150/2009 e s.m.i. 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 sull'erogazione dell'indennità mensile accessoria ex art. 64, c.5 del CCNL vigente - anno 2018;
- Considerato che l'ipotesi di accordo è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10.04.2019, 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;



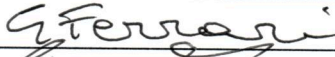
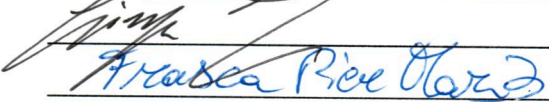
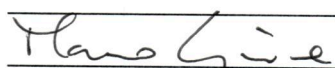

tutto ciò premesso e considerato, la Delegazione trattante di Parte Datoriale rappresentata da:

Prof. F. Canavero
Dr.ssa I. Adamo
Prof. S. Corgnati
Prof. C. Germak
Prof.ssa C. Mele
Prof. M.C. Zanetti
Dr.ssa L. Deorsola

e la Delegazione Sindacale rappresentata da:

Dr.ssa B. Ballauri (RSU)
Sig. P. Barisone (RSU)
Sig.ra G. Ferrari (RSU)
Dr. G. Forte (RSU)
Sig. P. Frasca (RSU)
Sig. A. Grassedonio (RSU)
Ing. M. Griva (RSU)
Sig.ra P. Lai (RSU)
Sig. T. Lamonaca (RSU)
Sig. S. Pattavina (RSU)



Dr.ssa M. Pertile (RSU)
 Dr. A. Polisi (RSU)
 O.S. CISL SCUOLA
 O.S. FGU
 O.S. FLCGIL
 O.S. SNALS CONFSAL
 O.S. UIL SCUOLA RUA

Marica Pahl

SSene Fajre
Marco L...

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo, relativo alla destinazione dei Fondi del trattamento accessorio artt. 63 e 65 CCNL vigente, per l'anno 2018.

Art. 1 – Premesse e durata

1. Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. Il presente Accordo decorre dal 1.01.2018 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2018, e comunque fino alla stipula del successivo contratto integrativo. Il presente contratto potrà essere integrato con accordi che eventualmente interverranno 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 € 2.107.872,33 l.c.e. e del Fondo art. 65 pari a € 538.109,00 l.c.e., le Parti concordano la seguente ripartizione, in relazione ai criteri specificati negli articoli successivi:

ISTITUTI	IMPORTI L.C.E.
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	0
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	159.000,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/FS	510.000,00
INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA	838.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	228.000,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE E PREMI	360.415,93
INDENNITA' DISAGIO	12.000,00
TOTALE FONDO ART. 63	2.107.415,93
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO EP	538.109,00
TOTALE FONDO ART. 65	538.109,00

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Art. 3 - Progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. Le Parti si impegnano ad indire procedure di Progressioni Economiche Orizzontali allorquando le 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.

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 al modello di Ateneo attualmente 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.
2. In sintesi, il quadro delle PO/FS per l'anno in oggetto è così rappresentabile:

FUNZIONI SPECIALISTICHE B-C-D	TIPO STRUTTURA	TOTALE
	Amministrazione Centrale	11
	Dipartimenti	19

TOTALE FS **30**

POSIZIONI ORGANIZZATIVE B-C-D	TIPO STRUTTURA	TOTALE
	Amministrazione Centrale	64
	Dipartimenti	19

TOTALE PO B-C-D **83**

3. 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 performance, prevenzione della corruzione, trasparenza 2018-2020*" del 6 febbraio 2018.



Art. 6 Indennità mensile accessoria

1. Le Parti, in considerazione di quanto previsto all'art. 64 comma 2 del CCNL vigente in relazione alla Performance Organizzativa e al successivo comma 5, 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.
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.
3. L'Accordo del 1.02.2019 viene superato dalle disposizioni contenute nel presente articolo e termina quindi la sua efficacia.
4. I compensi individuali già erogati a titolo di IMA 2018 saranno conguagliati, ove necessario, a valere sulle risorse previste per lo stesso istituto dell'IMA, in caso di compensazione positiva, e a valere sulle risorse dell'istituto della Performance Organizzativa di cui al successivo articolo 7, in caso di compensazione negativa.

Art. 7 - Performance organizzativa, performance individuale e premi

1. In considerazione di quanto previsto dall'art. 64 commi 2 e 3 e dall'art. 20 del CCNL vigente, le Parti convengono quanto segue:
 - a. per "parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3 con esclusione delle lettere c), f)" si intende il 51% delle stesse risorse;
 - b. di destinare il 30% delle risorse di cui al punto a) ai premi correlati alla Performance Organizzativa, pari a € 228.000,00 l.c.e.;
 - c. di destinare ai premi correlati alla performance individuale un ammontare di risorse pari a 350.000,00 € l.c.e.
 - d. in materia di differenziazione dei premi individuali, di definire la limitata quota del personale al quale attribuire la maggiorazione dei premi individuali nella misura del 10% del personale valutato positivamente e che abbia conseguito le valutazioni più elevate;
 - e. di definire in € 10.415,93 l.c.e. le risorse da destinare all'istituto di cui al punto d);
2. Per quanto concerne la **Performance Organizzativa** le Parti definiscono 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. 2017);
 - 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:

$$P.O._{ps} = P.O._{pm} * SU_s / SU_m$$

con i limiti minimo e massimo di 90% e 110%, ed intendendo per

P.O._{ps} = quota annua di Performance percepita da una persona in una struttura dell'Ateneo (es. € X * SU_s / SU_m)

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

SU = • per le strutture distrettuali: SU dei docenti

Handwritten initials: A, R

Handwritten signature: Sup

Handwritten signature: [illegible]

Handwritten signature: [illegible]

Handwritten initials: SF

Handwritten signature: [illegible]



- per le strutture dell'Amministrazione: 60% SU dei docenti e 40% SU del PTA.

SU_s = soddisfazione utente della struttura

SU_m = soddisfazione utente come valore medio.

3. Per quanto concerne la **Performance Individuale** le Parti definiscono che la sua erogazione avverrà in relazione al sistema dei progetti/obiettivi assegnati nel 2018, sulla base dei seguenti criteri:

ACCORPAMENTO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI IN 3 FASCE
§ LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO >80%: FASCIA 1,1
§ LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO >40%<=80%: FASCIA 1
§ LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO FINO AL 40%: FASCIA 0,9
APPLICAZIONE DELLA FASCIA IN RELAZIONE AL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO

4. Per quanto concerne la maggiorazione dei **Premi individuali** le Parti definiscono i seguenti criteri:
- Il sistema di valutazione sulla base del quale vengono individuate le valutazioni più elevate è quello relativo ai progetti/obiettivi trattamento accessorio 2018;
 - La limitata quota di personale valutato cui verrà assegnata la maggiorazione sarà pari al 10% di coloro che hanno conseguito le valutazioni più elevate.
 - Per ogni struttura, all'interno di coloro che hanno conseguito le valutazioni più elevate, ciascun responsabile individuerà il 10% (arrotondato all'unità superiore) di personale cui verrà attribuito il premio individuale.

Art. 8 – Indennità di disagio

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

Art. 9- Retribuzione di posizione e di risultato EP

2. 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 il modello di Ateneo attualmente utilizzato per l'individuazione 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.
3. In sintesi, il quadro delle posizioni attribuite al personale di categoria EP nell'anno 2018 è così rappresentabile:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE EP	TIPO STRUTTURA	TOTALE
	Amministrazione Centrale	31
	Dipartimenti	8

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- 4. Per quanto concerne la retribuzione di risultato, il sistema di valutazione segue quanto indicato nel documento "Piano integrato performance, prevenzione della corruzione, trasparenza 2018-2020" del 6 febbraio 2018.

Art. 10 – 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.
- 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 2018, in quanto tali andranno a confluire nella rispettiva costituzione degli stessi Fondi anno 2019, 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 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. Decadono automaticamente le clausole di accordi pregressi che non trovino conferma nelle norme di legge e nelle disposizione del CCNL vigente, nonché in contrasto con queste e con il presente Accordo.

Torino, 15.04.2019

La Delegazione di Parte Pubblica

[Handwritten signatures of the Public Party Delegation]

La Delegazione di Parte Sindacale

[Handwritten signatures of the Syndicate Party Delegation]

- Bentini (RSU)
- Pignatelli (RSU)
- Ferrari (RSU)
- Frasca Recchia (RSU)
- Mancini (RSU)(CGIL)
- Mario Palla (RSU)
- Bianchi (RSU)
- Luca Cordero (RSU)
- Stella (FGU)
- Yokoyama (FGU)



DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

Le Parti convengono che per quanto riguarda la % di risorse da destinare alla performance organizzativa, il valore indicato nel presente accordo ha validità per l'anno 2018 e pertanto nell'accordo di destinazione delle risorse 2019 potrà essere rinegoziato.

Torino, 15.04.2018

La Delegazione di Parte Pubblica

[Handwritten signatures]
Gennaro
P. A.
La Scuola

La Delegazione di Parte Sindacale

[Handwritten signatures]
Basso (RSU)
P. A. (RSU)
Ferrari (RSU)
Frasca Piccarini (RSU)
Merica Pulic (RSU)
Mao Gine (RSU-CGIL)
Basso (RSU-cai)
Solmi Tofano (FGU)
Fosco Juy (FGU)