

**ACCORDO INTEGRATIVO SULL'EROGAZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO EX ARTT. 63 E 65 CCNL DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - ANNO 2020**

- 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 il percorso di confronto tra le Parti sviluppatosi nel corso del 2020 per la revisione dei criteri di attribuzione e valutazione delle Posizioni organizzative del personale BCD ed EP all'interno di una revisione generale degli incarichi di responsabilità assegnati dall'Amministrazione;
- Considerato che la revisione del quadro delle POFS avrà applicazione sull'annualità 2021 secondo step definiti e si presume determini un probabile incremento complessivo delle risorse da destinare ai suddetti istituti del trattamento accessorio, incremento rispetto al quale le Parti si impegnano a giungere alla definizione complessiva nel Fondo 2021;
- Considerato che l'ipotesi di accordo in titolo è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, 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

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

Dott. G. Forte (RSU)

firmato Giuseppe Forte

Sig. P. M. Frasca (RSU)

firmato Pier Mario Frasca

Sig. A. Grassedonio (RSU)	<u>firmato Antonio Grassedonio</u>
Ing. M. Griva (RSU)	<u>firmato Marco Griva</u>
Sig. S. Pattavina (RSU)	_____
Dr.ssa M. Pertile (RSU)	_____
Dr.ssa R. Rienzi (RSU)	_____
Sig. L. Todesco (RSU)	<u>firmato Lino Todesco</u>
O.S. CISL SCUOLA	_____
O.S. FGU	_____
O.S. FLCGIL	<u>firmato Antonio Grassedonio</u>
O.S. SNALS CONFISAL	_____
O.S. UIL SCUOLA RUA	_____

sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo, relativo alla destinazione dei Fondi del trattamento accessorio artt. 63 e 65 CCNL vigente, per l'anno 2020.

#### **Art. 1 – Premesse e durata**

1. Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.
2. Il presente Accordo decorre dal 1.01.2020 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2020, 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 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 € 2.095.379,09 l.c.e. e del Fondo art. 65 pari a € 509.608,67 l.c.e., le Parti concordano la seguente ripartizione, in relazione ai criteri specificati negli articoli successivi:

<b>ISTITUTI</b>	<b>IMPORTI L.C.E.</b>
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	0
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	170.000,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/FS	510.000,00
INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA	1.215.379,09



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	188.000,00
INDENNITA' DISAGIO	12.000,00
<b>TOTALE FONDO ART. 63</b>	<b>2.095.379,09</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO EP	509.608,67
<b>TOTALE FONDO ART. 65</b>	<b>509.608,67</b>

### **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. 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:

BCD	TOTALI	DISTRETTI	AMMINISTRAZIONE
FS	28	18	10
PO	84	18	66
	112	36	76

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 della Performance 2020-2022*" approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2020.
4. In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alle indennità di responsabilità 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.

## **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, per un importo pari a 62€/mese n.c.e. (già erogati in regime di ultrattività) + 33€/mese n.c.e. quale quota aggiuntiva per l'anno 2020.
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 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, rilevati per l'anno precedente (es. 2019);
  - 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:

$P.O.ps = P.O.pm * SUs$ , dove

$P.O.ps$  = quota annua di Performance percepita da una persona in una struttura dell'Ateneo (es. € X \* SUs)

$P.O.pm$  = 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 Integrato della Performance 2020-2022 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 par. 6.4 del Piano Integrato della Performance 2020-2022 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. 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**

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 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.
2. In sintesi, il quadro delle posizioni attribuite al personale di categoria EP nell'anno 2020 è così rappresentabile:

	TOTALI	DISTRETTI	AMMINISTRAZIONE
EP	35	8	27

3. Per quanto concerne la retribuzione di risultato, il sistema di valutazione segue quanto indicato nel documento *Piano Integrato della Performance 2020-2022* approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2020.
4. 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. 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 2020, in quanto tali andranno a confluire nella rispettiva costituzione degli stessi Fondi anno 2021, 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 disposizioni del CCNL vigente, nonché in contrasto con queste e con il presente Accordo.

Torino, 8.04.2021

La Delegazione di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale