

Al Collegio Sindacale

Oggetto: Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa dell' *“Ipotesi di Accordo Integrativo di Ateneo per la destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo del Politecnico di Torino – anno 2011”*

Premessa

In data 22 dicembre 2011 la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione Sindacale hanno sottoscritto l'allegata *“Ipotesi di Accordo Integrativo di Ateneo per la destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo del Politecnico di Torino – anno 2011”*.

Ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 la presente ipotesi viene inviata al Collegio dei Sindaci ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e, successivamente, al Consiglio di Amministrazione per la deliberazione di autorizzazione alla firma definitiva, come previsto dall'art. 5 del CCNL 16 ottobre 2008.

A seguito dell'approvazione, le Parti saranno chiamate a sottoscrivere il testo definitivo dell'Accordo Integrativo di Ateneo, che entro 5 giorni dalla sottoscrizione verrà trasmesso, unitamente alla Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, all'ARAN e al CNEL per via telematica. La predetta documentazione sarà pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ateneo.

La seguente Relazione è redatta, nelle more della pubblicazione degli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione Pubblica, a corredo dell'Ipotesi di Accordo sopra citata, ai sensi dell'art. 4 comma 3 sexies del d.lgs. 165/2001 come modificato dal d.lgs. 150/2009.

Relazione tecnico-finanziaria

Con verbale 67/2011 del 13.12.2011 il Collegio dei Sindaci ha certificato l'importo massimo dei Fondi per il trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP per l'anno 2011.

In particolare è stata attestata:

- la compatibilità finanziaria dei Fondi ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 150/2009;
- la coerenza della costituzione dei Fondi a partire dal loro valore certificato nell'importo dell'anno 2004, rispetto ai limiti introdotti dalla L. 266/05 art. 1 comma 189, così come successivamente modificato dall'art. 67 comma 5 della L. 133/2008;
- l'osservanza delle disposizioni contenute nell'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010.

Relativamente al Fondo per il personale di categoria B, C, D (ex art. 87 CCNL 16.10.08) occorre precisare che, in conformità alle disposizioni contrattuali tutt'ora valide (ex art. 86 CCNL 16.10.08), è stato quantificato al netto dell'importo storico dei compensi per lavoro straordinario, con riferimento all'anno 1999 come previsto dalla normativa pattizia, ed ammontante a 300.000 € l.c.e.

Pertanto, a partire dall'anno 2011 le somme destinate alla corresponsione delle prestazioni di lavoro straordinario sono confluite in una specifica voce di bilancio, denominata "A.C.B.E.06 - *Straordinario al personale tecnico amministrativo*".

In relazione alle singole voci di finanziamento previste dagli artt. 87 e 90 del CCNL del 16.10.2008 e coerentemente con le disposizioni normative sopra citate, sono stati costituiti i Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo del Politecnico di Torino, che sono stati certificati nei seguenti importi massimi:

	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

L'importo complessivo del Fondo per il trattamento accessorio anno 2011, comprensivo degli oneri carico ente, trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2011 del Politecnico di Torino, alla voce "A.C.B.E.05 - *Trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo*".

Relazione illustrativa

L' "Ipotesi di Accordo Integrativo di Ateneo per la destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo del Politecnico di Torino – anno 2011" ha come obiettivi prioritari il miglioramento della qualità del lavoro, la valorizzazione del personale e la crescita delle competenze professionali, al fine di favorire il potenziamento e lo sviluppo dei servizi amministrativi e tecnici, necessari alla realizzazione della missione istituzionale.

Tale ipotesi non può non essere contestualizzata all'interno del processo di revisione complessiva della struttura organizzativa dell'Ateneo, conseguente alla legge 240/2010 riguardante "Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario".

Infatti, a partire dall'anno 2011 il Politecnico di Torino è interessato da un graduale processo di trasformazione dell'attuale assetto organizzativo, secondo le linee di indirizzo individuate dagli Organi di Governo e da quanto previsto dal nuovo Statuto, all'art. 6 – Principi organizzativi (... omissis ... "L'organizzazione è improntata ad assicurare l'offerta di servizi conformi a parametri internazionali di qualità e di valorizzazione del merito, anche attraverso la valutazione del personale e l'introduzione di meccanismi premiali delle prestazioni individuali e organizzative in sede di distribuzione delle risorse").

L'obiettivo è quello di addivenire ad un nuovo modello organizzativo, coerente con le indicazioni della L. 240/10 (art. 2 comma 12 "rispetto dei principi di semplificazione,

razionale dimensionamento delle strutture, efficienza ed efficacia) e basato su una cultura della professionalità, della responsabilità e dell'ampliamento di competenze, a tutti i livelli dell'organizzazione.

In questa prospettiva, le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo. L'Amministrazione ha, pertanto, ritenuto importante che la crescita richiesta a tutte le professionalità, fosse accompagnata da una pluralità di strumenti, per dare risposte alle legittime aspettative del personale, anche, attraverso risorse del trattamento accessorio specificatamente dedicate (art. 87 comma 2 CCNL 16.10.08), da erogare nel pieno rispetto dei principi contenuti nel D.Lgs 150/2009.

Il nuovo accordo vuole, in sintesi, rappresentare uno strumento organizzativo-gestionale basato:

- sul riconoscimento e sviluppo delle professionalità e delle responsabilità (modello delle competenze)
- sulla valutazione delle prestazioni e dei risultati (es. posizioni organizzative)
- sulla distribuzione del trattamento accessorio secondo criteri di equità tra i vari strumenti (criteri di incompatibilità)

al fine di consolidare una politica di incentivazione delle risorse umane in linea con lo sviluppo e gli orientamenti strategici dell'Ente.

Con riferimento alla ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio tra i vari istituti previsti dal CCNL, l'Ipotesi di Accordo Integrativo 2011 prende atto e si confronta con il complesso quadro normativo attualmente vigente, tenendo conto dei principi generali posti dal d.lgs. 150/2009 e dal CCNL ancora operante.

L'Ipotesi è stata sviluppata nell'ottica di rendere coerenti le finalità dell'Ateneo con i principi del citato decreto legislativo, per recepirli negli istituti contrattuali previsti nella distribuzione dei Fondi per il trattamento accessorio.

Un ulteriore elemento importante da segnalare riguarda la destinazione delle risorse verso quegli istituti direttamente collegati alla valutazione della performance organizzativa ed individuale. Infatti, la quota del Fondo destinata alla performance organizzativa è pari al 33,80%; quella destinata alla performance individuale ammonta al 59,44%.

ISTITUTI	L.C.E.	%
Disagio	160.000,00	6,76%
Indennità di responsabilità	438.000,00	18,51%
Progetti	463.702,89	19,59%
IMA	800.000,00	33,80%
Produttività collettiva	0,00	0,00%
Retribuzione posizione e risultato EP	505.109,37	21,34%
TOTALE	2.366.812,26	100,00%

Per l'anno 2011 le parti hanno concordato di non attivare le procedure concorsuali relative alle progressioni economiche orizzontali, fatta salva la possibilità della formulazione di una nuova disciplina normativa che contempra nuove ed apposite risorse finanziarie aggiuntive da utilizzare a tal fine.

Di seguito, si illustrano i contenuti dei singoli istituti contrattuali rinvenibili nell'ipotesi sottoscritta.

Disagio: impegno di spesa previsto 160.000 €I.c.e.

All'interno di tale istituto viene ricompresa una indennità:

- di reperibilità, corrisposta al personale dell'Area Edilizia-Logistica delle sedi metropolitane e decentrate, preposto ad intervenire durante le giornate e/o le ore di chiusura delle strutture dell'Ateneo in caso di insorgenza di un'emergenza nelle varie sedi del Politecnico;
- di reperibilità, corrisposta al personale che opera nell'area Information Technology, chiamato a garantire la continuità degli applicativi gestionali, dei servizi di rete, telefonici, informatici e web dell'Ateneo anche nelle giornate prefestive e/o in orario serale;
- di turno, corrisposta al personale che svolge il proprio servizio su turni lavorativi, al fine di garantire una maggiore copertura sull'attività svolta.

I percipienti teorici di questo istituto sono nell'ordine delle 75 unità di personale.

Indennità di responsabilità: impegno di spesa previsto 438.000 €I.c.e.

Retribuzione di posizione e risultato: impegno di spesa previsto 505.109,37 €I.c.e.

L'attribuzione dell'indennità di responsabilità -ai sensi dell'art. 91 CCNL vigente-, compresa tra un minimo di 1.033,00 € ed un massimo di 5.165,00 €, è commisurata all'incarico assegnato ed è articolata in tre fasce, definite da importi minimi e massimi. La corresponsione di questa voce del trattamento accessorio avviene a seguito di una valutazione, da parte del responsabile della struttura, dell'attività svolta.

La retribuzione di posizione per il personale di categoria EP -ai sensi dell'art. 76 CCNL vigente-, compresa tra un minimo di 3.099 € ed un massimo di 12.912,00 €, è commisurata all'incarico assegnato ed è articolata in tre fasce definite da intervalli di importi minimi e massimi. La retribuzione di risultato, che varia dal 10% al 30% della retribuzione di posizione, è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare dell'incarico in termini di efficienza/produttività, a seguito di una specifica procedura di assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali. Il tutto, in coerenza con il Piano della performance 2011-2013, previsto dal d.lgs. 150/09, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 febbraio 2011.

L'Amministrazione utilizza la stessa metodologia nell'attribuzione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione. Il meccanismo è 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

- Complessità delle decisioni
- Volume delle risorse (umane e finanziarie) gestite
- Competenze richieste.

Questi fattori vengono validati attraverso la verifica del grado di complessità della posizione organizzativa.

Sulla base della valutazione di questi fattori, alle posizioni organizzative ed alle funzioni specialistiche viene attribuita una indennità accessoria annua parametrata su 3 fasce e 6 posizioni economiche, come di seguito indicato:

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

I percipienti teorici dell'indennità di responsabilità sono nell'ordine delle 98 unità di personale; quelli della retribuzione di posizione e risultato sono nell'ordine delle 24 unità di personale.

Progetto di Ateneo: impegno di spesa previsto €463.702,89 I.c.e.

Considerato il rilevante processo di trasformazione della struttura organizzativa dell'Ateneo, secondo i nuovi principi contenuti nella L. 240/2010, che comporta un maggior onere lavorativo –almeno in fase di avvio- per tutto il personale tecnico amministrativo e che potrà portare, a regime, ad un accrescimento della professionalità, responsabilità e competenze del personale stesso, le parti, nell'ottica di far crescere l'efficienza nell'erogazione dei servizi all'utenza, hanno concordato di destinare delle risorse all'incentivazione mirata di un Progetto di Ateneo finalizzato ad accompagnare l'avvio di questa impegnativa fase di cambiamento, il cui impatto, nel triennio 2011-2013, riguarderà non solo il consolidamento dei processi e meccanismi operativi, ma anche la successiva evoluzione degli stessi, fino all'adozione del bilancio unico di ateneo.

Per l'anno 2011, l'incentivazione, articolata in 3 fasce economiche con peso 0,75-1-1,75, sarà erogata al personale coinvolto nel progetto in relazione alla qualità e quantità del contributo 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.

Ciascuna struttura ha un proprio budget che potrà essere distribuito in modo diversificato sulle tre fasce economiche, tenendo conto che per ogni quota corrispondente alla fascia economica 1,75 occorre definire 3 quote corrispondenti alla fascia economica 0,75.

Il numero dei beneficiari di questa incentivazione non corrisponde a tutto il personale, in quanto sono state previste situazioni di incompatibilità, riportate nell'Ipotesi di Accordo. Pertanto, i beneficiari teorici sono nell'ordine delle 770 unità di personale, con una distribuzione differenziata sulle tre fasce in base alle valutazioni attribuite dai responsabili.

Indennità Accessoria Mensile: impegno di spesa previsto €800.000,00 I.c.e.

L'Indennità accessoria mensile, prevista quale componente della struttura retributiva dall'art. 88 comma 2 lett. F) del CCNL vigente, è finalizzata a promuovere il miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'Ateneo e della qualità dei servizi, nonché ad incentivare lo sviluppo delle competenze professionali.

Tale indennità, a differenza del precedente istituto legato alla performance individuale, è legata ai risultati di performance organizzativa raggiunti dal Politecnico relativamente alla qualità della didattica e della ricerca conseguiti nell'anno 2011. Essa viene erogata a titolo di acconto nella misura di 32 € n.c.e. procapite mensili e verrà conguagliata nei primi mesi del 2012.

Il numero dei beneficiari di questa incentivazione non corrisponde a tutto il personale, in quanto sono state previste, nell'Ipotesi di Accordo, situazioni di incompatibilità, pertanto i beneficiari teorici ammontano a 806 unità di personale.

Produttività Collettiva

Le Parti hanno concordato di destinare eventuali risorse residuali alla performance complessiva d'Ateneo, al fine di incentivare le prestazioni a tutti i livelli dell'organizzazione, sulla base dei risultati derivanti dalla partecipazione del Politecnico a progetti e programmi internazionali e con l'obiettivo di perseguire una politica di equità e di riequilibrio fra tutte le strutture.