



POLITECNICO
MILANO 1863

ACCORDO

La Delegazione Pubblica e la Delegazione sindacale per la contrattazione integrativa, riunite in data 30.1.2019, intendono ribadire ancora una volta che l'obiettivo di riferimento dell'azione delle parti, pur nella distinzione dei ruoli, rimane quello di perseguire modelli organizzativi e forme di gestione, in tutte le strutture in cui è articolata l'attività dell'Ateneo, che devono portare al miglioramento della qualità dei servizi erogati e, insieme, ad un riconoscimento professionale ed economico al personale coinvolto in tali processi.

Per queste finalità e al fine di utilizzare tutte le possibili leve a disposizione, le Parti intendono ricorrere anche all'utilizzo del Fondo Comune di Ateneo di cui all'art. 12 del regolamento delle prestazioni per conto di terzi al fine di riequilibrare, almeno in parte, l'incentivazione del personale che, a parità di posizionamento nel modello professionale, appartiene a strutture con diverso potenziale di incassi da conto terzi con lo scopo di omogeneizzare il posizionamento retributivo.

Ciò premesso, la Delegazione Pubblica e la Delegazione Sindacale definiscono un'azione congiunta di:

1. Sostegno alla retribuzione (basata sull'utilizzo del fondo per "Incentivazione di prestazioni e risultati collegati alla performance organizzativa e individuale – trattamento accessorio anno 2017)
2. Riequilibrio (basata sull'utilizzo del fondo ex. art 12 del regolamento delle prestazioni per conto di terzi – anno 2017)

Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'bb', 'PF', and 'LMP'.



POLITECNICO
MILANO 1863

AZIONE DI “SOSTEGNO ALLA RETRIBUZIONE”

La Delegazione Pubblica e la Delegazione Sindacale

convengono

Che la quota di € 855.000,00 lordo Ente, di cui all’Accordo sul Trattamento Accessorio anno 2017 riguardante l’istituto “**incentivazione di prestazioni e risultati collegati alla performance organizzativa e individuale, o altri istituti di natura variabile**” venga destinata a incentivare la performance del personale delle categorie B-C-D-EP attivo nell’anno 2017 offrendo così anche un sostanziale sostegno alla retribuzione, alla luce dell’attuale assetto socio-economico.

La predetta somma di € 855.000,00 lordo Ente, verrà erogata in funzione della RTA (Retribuzione Totale Annuale) definita come da schema allegato 1, che fa parte integrante del presente accordo, in base ai seguenti criteri.

Destinatari: personale delle cat. B-C-D-EP

- suddivisi in n° 6 fasce RTA di erogazione, senza valore massimo, con coefficienti di erogazione significativamente decrescenti, come da allegato 2;
- che sia afferente a strutture (Dipartimenti, Poli, Aree) la cui performance organizzativa per l’anno 2017 sia valutata, con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dagli Organi di Ateneo, pari o superiore a 600 punti;
- il cui punteggio complessivo della valutazione dei comportamenti organizzativi individuali, con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dagli Organi di Ateneo, pari o superiore a 6,6 punti.



POLITECNICO
MILANO 1863

AZIONE DI “RIEQUILIBRIO”

La Delegazione Pubblica e la Delegazione Sindacale

convengono

che la quota di € 250.000,00 lordo Ente, già messa a disposizione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.5.2017 venga destinata a incentivare la performance del personale delle categorie B-C-D attivo nell’anno 2017 secondo i seguenti criteri:

Destinatari. Personale delle cat. B-C-D:

- con soglia massima di RTA (Retribuzione Totale Annuale) definita come da schema allegato 1 che fa parte integrante del presente accordo, oltre la quale non si ha diritto all’incentivazione, pari a € 41.500,00 imponibile dipendente;
- che abbia percepito compensi per conto terzi inferiori a € 7.000,00 imponibile dipendente;
- che sia afferente a strutture (Dipartimenti, Poli, Aree) la cui performance organizzativa per l’anno 2017 sia valutata, con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dagli Organi di Ateneo, pari o superiore a 600 punti;
- il cui punteggio complessivo della performance individuale risulti, con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dagli Organi di Ateneo, pari o superiore a 620 punti;
- con RTA individuale inferiore alla RTA media di Ateneo per posizione standard del modello professionale;
- differenziazione dell’incentivo in funzione della distanza dalla RTA media di Ateneo per posizione standard del modello professionale e del punteggio complessivo della performance individuale. Tale incentivo cresce linearmente in funzione del valore della performance individuale, a partire dall’importo di € 500,00 lordo ente in corrispondenza del punteggio minimo di performance individuale (620 punti) riparametrato per le diverse fasce in funzione dei coefficienti di erogazione di cui all’allegato 2.

Le modalità di erogazione e altre clausole specifiche connesse sono descritte nell’allegato n. 2, che fa parte integrante del presente accordo.



Milano, 30.1.2019

La Delegazione di Parte Pubblica:

Prof. Ferruccio Resta.....
 (Rettore)
 Ing. Graziano Dragoni.....
 (Direttore Generale)

La Delegazione di Parte Sindacale:

FLC-CGIL.....
 CISL SCUOLA.....
 FED. UIL SCUOLA RUA.....
 FED. GILDA UNAMS.....
 SNALS CONFISAL.....

RSU:

Giampietro Santinelli Maffi
 Luca De Ponti
 Antonio Puglisi.....
 Barbara Duran
 Luca Ferro.....
 Carmelo Di Rosa.....
 Rosaria Maria Fronteddu.....
 Luca Colacicco.....
 Marco Medizza.....
 Francesco Esposito.....
 Gabriele Brillante.....



POLITECNICO
MILANO 1863

Patrizia Paganelli.....*Patrizia Paganelli*.....

Ivana Clemenza.....

Vincenzo Rossano.....

Claudia Russo.....

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A collection of various handwritten marks, including initials like "BB", "Z", "CAR", "PT.", and "GG", along with more complex scribbles and signatures.



POLITECNICO
MILANO 1863

ALLEGATO 1 – COMPOSIZIONE RTA

Composizione RTA	Logica di rilevazione	Dettaglio Voci
Stipendio	Valore teorico annuo al 31/12	Stipendio base IIS IVC
Indennità di Ateneo	Valore teorico annuo al 31/12	
Retribuzione di posizione	Valore teorico annuo al 31/12	
Indennità di responsabilità	Valore teorico annuo al 31/12	
RIA	Pagato 2017	
Indennità Fisse	Pagato 2017	Indennità di rischio radiologico F.do migl. Effic. Servizi (ISU) parte fissa
Ad personam	Pagato 2017	Assegno Pers. Pensionabile
Produttività collettiva e individuale	Pagato 2017	FPS, compenso variabile Ex-ISU, altri compensi accessori
Fondo Personale Collaborante	Pagato 2017	
Retribuzione di risultato EP	Pagato 2017	
Incentivi Funzioni Tecniche (Art. 113 D.lgs 50/16)	Pagato 2017	
Anticipi conto terzi	Pagato 2017	
Altri compensi su CT	Pagato 2017	
Compensi per commissioni	Pagato 2017	
FPS particolari funzioni	Pagato 2017	
Straordinari	Pagato 2017	
Altre Indennità e compensi	Pagato 2017	

Handwritten signatures in blue ink, including names like ZPP, CDR, and others, scattered across the bottom right of the page.



ALLEGATO 2 – MODALITA' E CLAUSOLE DI EROGAZIONE

Fasce per la determinazione dei compensi - Azione di "Sostegno alla Retribuzione"

Fasce RTA	Coefficiente di erogazione
<= 26.500	1,0
26.501-31.500	0,8
31.501-36.500	0,6
36.501-41.500	0,3
41.501-46.500	0,2
> 46.500	0,1

Fasce per la determinazione dei compensi - Azione di "Riequilibrio"

Distanza da RTA media	Coefficiente di erogazione
Inferiore a -20%	1,00
da -20% a -15% escluso	0,80
da -15% a -10% escluso	0,60
da -10% a -5% escluso	0,40
da -5% a 0% escluso	0,20

Erogazione dei compensi in seguito all'applicazione dell'accordo

La determinazione del compenso individuale, da erogare in applicazione dell'accordo, avverrà tenendo proporzionalmente conto dell'effettiva afferenza in servizio nel 2017 e della percentuale media di part-time nello stesso periodo di riferimento.

Il periodo di afferenza è determinato arrotondando a mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

Causali specifiche di riduzione dell'afferenza in servizio

Per il personale che rientra nelle seguenti situazioni specifiche, verrà proporzionalmente ridotta l'afferenza in servizio (sempre arrotondata al mese intero):

- CONGEDI E ASPETTATIVE SENZA ASSEGNI
- COMANDO PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE
- ESONERO DAL SERVIZIO