



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
DIREZIONE GENERALE

**Relazione Illustrativa**

**Modulo I - Scheda I.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	2021
Periodo temporale di vigenza	2021
Composizione della delegazione trattante	<u>Delegazione di Parte Datoriale:</u> - Rettore - Direttrice Generale <u>Delegazione Sindacale:</u> <b>RSU</b> <b>Organizzazioni territoriali ammesse alla contrattazione:</b> - FSUR CISL Università - SNALS CONFSAL - FLC-CGIL - Fed. UIL SCUOLA RUA - FGU – Dipartimento Università <b>Organizzazioni territoriali firmatarie:</b> - FSUR CISL Università - FLC-CGIL - Fed. UIL SCUOLA RUA
Soggetti destinatari	Tutto il personale tecnico-amministrativo di cat. B, C, D, EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Progressioni Economiche Orizzontali – criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt.64 e 66 CCNL 19.04.2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione di divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 (ora Piano Integrato, ai sensi delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" emanate da ANVUR nel luglio 2015)</p> <p>Sono stati ottemperati gli obblighi di trasparenza di cui all'art.10 del D. Lgs. n. 33 del 14.03.2013.</p> <p>La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs. 150/2009.</p>

## **Modulo II - Scheda 1.2**

### ***Illustrazione dell'articolato del contratto***

Il Contratto Collettivo Integrativo di cui si tratta è di tipo normativo, incentrato sulla specifica materia delle progressioni orizzontali previste dagli articoli 79 e 82 del CCNL Comparto Università stipulato il 16.1.2008, così come richiamata e confermata dagli articoli 64 comma 2 lett. e) e 66 comma 1 lett. b) del CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 19.04.2018.

Dal 1° gennaio 2018, secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n.75/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del D. Lgs. 30.03.2001 n.165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Nell'anno 2020 l'Amministrazione ha ritenuto di non effettuare Progressioni Economiche Orizzontali riferite a tale anno.

Dal 1° gennaio 2021, pur restando fermo il limite di cui sopra, l'Amministrazione, d'intesa con la Delegazione Sindacale di Ateneo, ha ritenuto opportuno procedere nuovamente all'effettuazione di Progressioni Economiche Orizzontali con le risorse già accantonate e certificate che, secondo le proiezioni fatte, dovrebbero dare luogo al passaggio, previa selezione, di una percentuale pari al 27,78% del personale tecnico-amministrativo di cat. B-C-D e al 15,97% del personale tecnico-amministrativo di cat. EP.

Si è aperto quindi un tavolo di contrattazione che ha dato luogo a un'Ipotesi di Accordo nella quale sono stati riconfermati i criteri generali già utilizzati per le Progressioni Economiche Orizzontali anni 2015-2017 e 2019 di cui agli Accordi del 26 novembre 2015 (*Accordo ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera c) del CCNL relativo al quadriennio giuridico 2006 - 2009 (e al biennio economico 2006 - 2007) del personale del comparto Università, sottoscritto in data 16.10.2008*) e del 8 luglio 2019 (*Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali 2019 ai sensi dell'articolo .42, comma 3, lettera c) del CCNL 19.04.2018 comparto Istruzione e Ricerca - triennio 2016-2018*), integrandoli; è stata altresì riconfermata la distribuzione proporzionale delle risorse prima tra le diverse categorie, poi tra le diverse posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, così da garantire procedure selettive che consentano una comparazione tra aree omogenee, in ossequio al principio di pari opportunità. I criteri tengono conto della valorizzazione della valutazione della professionalità individuale, dell'acquisita esperienza professionale nonché della formazione e dei titoli culturali e professionali; la progressione è inoltre orientata alla semplificazione delle procedure selettive e al nuovo assetto organizzativo dell'Ateneo.

I candidati verranno collocati in graduatoria in ordine decrescente rispetto al punteggio complessivo conseguito nella valutazione secondo gli indicatori ponderati. In caso di parità di punteggio si applicheranno i seguenti ulteriori criteri, in modo sequenziale: maggiore permanenza nella posizione

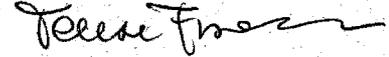
economica di attuale inquadramento, maggiore anzianità complessiva di servizio, maggiore anzianità anagrafica.

Si evidenzia che il presente contratto integrativo non dà luogo a effetti abrogativi impliciti, considerato che i precedenti Accordi relativi alla medesima materia, sopra richiamati, avevano una durata limitata nel tempo.

In termini di risultati attesi si precisa che gli obiettivi che si intendono conseguire sono il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità all'interno dell'Ateneo.

LA DIRETTRICE DELLA DIREZIONE PERSONALE

DOT.TSA TERESA FISSORE





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## Direzione Personale

### RELAZIONE TECNICA ACCORDO PEO 2021

Le risorse a sostegno dell'accordo PEO 2021 provengono dalle risorse Fisse della contrattazione integrativa degli anni 2020-2021.

Tali risorse, aventi carattere di certezza e stabilità, sono conseguenti alle cessazioni del personale.

#### FONDO 2020

#### FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (CAT. B – C – D)

<b>TABELLA 1</b>	
<b>FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Risorse PEO 2020)</b>	
100% RIA cessati 2019	42.415,00
100% Differenziale cessati 2019	215.706,00
100% Differenziale passaggio categoria 2019	7.147,00
INTEGRAZIONE CCNL 2016-2017 (dal 31/12/2018 0,01% Monte salari 2015 – artt. 63-65)	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2020 (senza decurtazioni)</b>	<b>265.268,00</b>
Decurtazione limite 2015 (Legge n.208 del 28 dicembre 2015 “Legge di Stabilità 2016”)	42.415,00
Decurtazione per cessazioni	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2020</b>	<b>222.853,00</b>

**Lordo percipiente: 161.044,00**



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

### FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (CAT. EP)

<b>TABELLA 1bis</b>	
<b>FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Risorse PEO 2020)</b>	
100% RIA cessati 2019	1.237,00
100% Differenziale cessati 2019	7.920,00
100% Differenziale passaggio categoria 2019	0,00
INTEGRAZIONE CCNL 2016-2017 (dal 31/12/2018 0,01% Monte salari 2015 – artt. 63-65)	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2020 (senza decurtazioni)</b>	<b>9.157,00</b>
Decurtazione limite 2015 (Legge n.208 del 28 dicembre 2015 “Legge di Stabilità 2016”)	1.237,00
Decurtazione per cessazioni	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2020</b>	<b>7.920,00</b>

**Lordo percipiente: 5.723,00**

**TOTALE FONDO PEO EP – B – C – D 2020: € 230.773,00**

### FONDO 2021

### FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (CAT. B – C – D)

<b>TABELLA 2</b>	
<b>FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Risorse PEO 2021)</b>	
100% RIA cessati 2020	43.720,00
100% Differenziale cessati 2020	325.916,00
100% Differenziale passaggio categoria 2020	22.659,00
INTEGRAZIONE CCNL 2016-2017 (dal 31/12/2018 0,01% Monte salari 2015 – artt. 63-65)	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2021 (senza decurtazioni)</b>	<b>392.295,00</b>
Decurtazione limite 2015 (Legge n.208 del 28 dicembre 2015 “Legge di Stabilità 2016”).	43.720,00
Decurtazione per cessazioni	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2021</b>	<b>348.575,00</b>

**Lordo percipiente: 251.896,00**



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

### FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (CAT. EP)

<b>TABELLA 2bis</b>	
<b>FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Risorse PEO 2021)</b>	
100% RIA cessati 2020	10.110,00
100% Differenziale cessati 2020	42.118,00
100% Differenziale passaggio categoria 2020	0,00
INTEGRAZIONE CCNL 2016-2017 (dal 31/12/2018 0,01% Monte salari 2015 – artt. 63-65)	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2020 (senza decurtazioni)</b>	<b>52.228,00</b>
Decurtazione limite 2015 (Legge n.208 del 28 dicembre 2015 “Legge di Stabilità 2016”)	10.110,00
Decurtazione per cessazioni	0,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2020</b>	<b>42.118,00</b>

Lordo percipiente: 30.436,00

**TOTALE FONDO PEO EP – B – C – D 2021: € 390.693,00**

### TOTALE RISORSE PEO 2021

<b>RISORSE PEO</b>	
<b>TABELLA RIEPILOGATIVA - 3</b>	
Risorse PEO B C e D 2020	222.853,00
Risorse PEO EP 2020	7.920,00
Risorse PEO B C e D 2021	348.575,00
Risorse PEO EP 2021	42.118,00,00
<b>TOTALE RISORSE PEO 2020 / 2021</b>	<b>621.466,00</b>
<b>TOTALE RISORSE PEO B C e D</b>	<b>571.428,00</b>
<b>TOTALE RISORSE PEO EP</b>	<b>50.038,00</b>
<b>TOTALE RISORSE PEO</b>	<b>621.466,00</b>



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Il totale delle risorse contenute nella Tabella 3 è stato stanziato nella previsione di budget dell'esercizio 2021 ed è allocato nei sottoindicati conti:

CA.I.C.C. 01.01.03.01 "Competenze fisse Personale Tecnico Amministrativo TP"  
PREVISIONE euro 65.077.535,00 di cui euro 571.254,00 PEO 2021;  
FONDO ACCANTONAMENTI RINNOVI CONTRATTUALI euro 1.333.920,00 di cui  
50.351,00 PEO 2021.

**Direzione Personale**  
**La Direttrice**  
**(Dott.ssa Teresa Fissore)**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Teresa Fissore'.