



Estratto dal verbale del Consiglio di Amministrazione di giovedì 21 dicembre 2017

Il giorno 21 dicembre 2017 - alle ore 14.30 - presso una sala del Rettorato - via Festa del Perdono n. 3 - si è riunito il Consiglio di amministrazione dell'Università degli Studi di Milano.

Sono presenti:

- Prof. Gianluca Vago - Rettore - Presidente
- Prof.ssa Maria Daniela Candia - Prorettore Vicario
- Prof. Francesco Blasi - Componente interno
- Prof.ssa Claudia Storti - Componente interno
- Prof. Stefano Simonetta - Componente interno
- Dott. Salvatore Bragantini - Componente esterno
- Dott.ssa Ursula Buchmeiser - Componente esterno
- Dott. Ing. Giovanni Romani - Componente esterno
- Sig. Andrea Maria Ceriani - Rappresentante degli studenti
- Sig. Paolo Pedotti - Rappresentante degli studenti

Sono assenti giustificati il prof. Franco Cozzi e la dott.ssa Francesca Pasinelli.

Il sig. Ceriani interviene all'inizio della trattazione del punto 6 all'o.d.g. e lascia la seduta al termine della trattazione del punto 9 all'o.d.g.

Assistono alla seduta, fino al punto 6 all'o.d.g., i membri del Collegio dei Revisori dei Conti:

- dott. Francesco Petronio - Presidente
- dott. Renato Cambursano - componente

Partecipano alla seduta:

- Dott. Walter Bergamaschi, Direttore Generale - Segretario, assistito per le operazioni relative dalla dott.ssa Anna De Gaetano, Capo Area Affari istituzionali, internazionali e Formazione e dalla dott.ssa Maria di Nardo
- Prof.ssa Chiara Tonelli, Prorettore delegata al Coordinamento e alla promozione della ricerca
- Prof. Giuseppe De Luca, Prorettore delegato alla Didattica



- Prof. Claudio Gandolfi, Prorettore delegato al Trasferimento delle conoscenze (Knowledge transfer)
- Prof. Alessandro Boscati, Prorettore delegato al Personale e alle Politiche per il lavoro

Partecipano altresì alla seduta, per gli argomenti di rispettiva competenza:

- Dott.ssa Tiziana Manfredi, Dirigente della Direzione Contabilità, bilancio e programmazione finanziaria
- Dott.ssa Anna Canavese, Dirigente responsabile della Divisione Stipendi e carriere del personale

...omissis...



8 - PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE

...omissis...

8/02. Riconoscimento delle indennità per l'anno 2017 nelle more della sottoscrizione dell'Accordo integrativo (Divisione Stipendi e carriere del personale)

Su invito del Rettore prende la parola il Direttore Generale il quale, ricordato che è in atto un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale, basato su un macro-modello organizzativo presentato per la prima volta al Consiglio di amministrazione nel mese di dicembre 2014, fa presente che in questi mesi si è svolto un lungo confronto tra la parte pubblica e la parte sindacale per cercare di raggiungere un accordo sulle indennità per il personale.

Il Direttore Generale ricorda inoltre che esiste un accordo integrativo transitorio in merito alle indennità del personale di categoria B-C-D, relative all'anno 2016, che si è reso necessario sottoscrivere per far fronte alla necessità di certificare il fondo per la contrattazione integrativa e avviare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2017. Tale accordo indicava la data del 30 ottobre 2017 come termine ultimo per la trattativa per la predisposizione di un nuovo modello di indennità di responsabilità per il personale di categoria B-C-D e di un nuovo modello di retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, che non contemplasse soltanto esigenze contingenti del processo di riorganizzazione, ma anche esigenze organizzative di medio e lungo periodo.

Tappe della riorganizzazione

Il piano di riorganizzazione ha preso avvio con la determina del Direttore Generale n. 23773 del 28 marzo 2015; esso si pone l'obiettivo di sviluppare i servizi offerti dall'Amministrazione Centrale secondo criteri di qualità e innovazione, migliorando la gestione delle risorse secondo criteri di efficacia ed efficienza, in linea con gli obiettivi strategici generali dell'Ateneo. Il piano prevede che, a conclusione di quello che si configura come un vero e proprio processo di razionalizzazione organizzativa, siano istituite 10 nuove Direzioni e 6 Strutture di Staff della Direzione Generale.

La tabella seguente sintetizza le tappe del processo riorganizzativo che fino ad oggi si sono compiute, tramite la costituzione di nuove strutture.



Tabella 1 - Riepilogo delle tappe di riorganizzazione

Direzione	Determina di istituzione	Decorrenza
Patrimonio immobiliare	n. 209 del 29 aprile 2016	29 Aprile 2016
Legale e Centrale acquisti	n. 499 del 28 luglio 2016	1° Settembre 2016
Servizi per la Ricerca	n. 3336/2017 del 12 aprile 2017	12 Aprile 2017
Contabilità Bilancio e Programmazione finanziaria	n. 3335/2017 del 12 aprile 2017	12 Aprile 2017
Servizio Bibliotecario d'Ateneo (Direzione SBA)	n. 13553/2017 del 22 novembre 2017	22 Novembre 2017

Breve descrizione del modello professionale alla base dell'ipotesi di accordo integrativo non sottoscritto in data 13 dicembre 2017

Quanto all'ipotesi di accordo integrativo in merito alle indennità, essa è stato oggetto di discussione e di un articolato confronto in molteplici sessioni di negoziazione con le Organizzazioni Sindacali; l'ipotesi si riferisce a un modello professionale finalizzato a:

1. valorizzare le risorse umane e collegare le loro posizioni organizzative alle politiche retributive;
2. collegare ciascuna posizione organizzativa e la conseguente indennità a una valutazione e "pesatura" delle relative competenze e dell'eterogeneità di attività/processi/funzioni presidiati, della complessità gestita e dell'autonomia impiegata nel gestirla, nonché al livello di responsabilità e all'impatto sui risultati;
3. attuare una politica di gestione del trattamento economico e di ripartizione del salario accessorio che tenga conto del diverso grado di partecipazione all'organizzazione del lavoro in termini di complessità, responsabilità e competenze, nonché delle prestazioni rese;



4. attuare coerenza e coesione tra i bisogni dell'organizzazione, la normativa vigente e lo sviluppo professionale e retributivo dei singoli.

L'ipotesi di accordo prevedeva la definizione delle indennità conseguenti al sistema di pesatura, sia per il personale di categoria B-C-D, sia per quello di categoria EP.

Rispetto all'accordo riferito all'anno 2016 per le categorie B-C-D, il sistema delle indennità risulta, nell'ipotesi di accordo, più articolato.

Nella tabella seguente sono indicate le figure del modello professionale e le corrispondenti categorie secondo il CCNL.

Tabella 2- Modello professionale e categorie di personale secondo il CCNL

Percorso manageriale	Percorso professionale
Manager (posizioni dirigenziali escluse)	Capo Progetto/Professional ->EP/D/C
<i>Middle Manager</i> ->EP/D/C	<i>Specialist</i> -> D/C/B

Middle Manager: posizione cui è attribuita la gestione di una struttura di media complessità e articolazione, con responsabilità gerarchica di risorse umane. La relativa classificazione è articolata, in funzione della complessità gestita, su due fasce per la cat. EP e due per le cat. D e C.

Capo progetto/professional: posizione caratterizzata da competenze specialistiche, richiedenti autonomia ed esperienza per affrontare i processi decisionali. Tale posizione può prevedere il coordinamento di un limitato numero di persone (anche funzionale). La valutazione di questa posizione è articolata, relativamente alla complessità gestita, su tre fasce per la categoria EP e due per le categorie B, C e D.

Specialist: posizione caratterizzata da contenuto specialistico senza presidio e gestione di risorse. La valutazione di questa posizione è articolata, relativamente alla complessità, su tre fasce per le categorie B, C e D.



Risorse finanziarie

L'ammontare complessivo delle indennità trova un'adeguata copertura finanziaria nei Fondi per la contrattazione integrativa per il personale di categoria B-C-D e per il personale di categoria EP, come previsto dal CCNL vigente. Si evidenzia come la compatibilità economico-finanziaria sia rispettata, così come risulta rispettato il limite di spesa dei Fondi nella fase programmatica e di gestione. Si riportano, qui di seguito, i dettagli tecnico-finanziari.

Dettagli tecnico-finanziari

Personale di categoria B-C-D

Dalla relazione tecnico-finanziaria del fondo per la contrattazione integrativa per le categorie B-C-D si evince come le risorse per l'anno 2017 siano determinate:

Progressioni economiche orizzontali 2017	€ 400.000,00
Indennità di responsabilità B C D	€ 605.000,00
Indennità di turno, lavoro disagiato e reperibilità ed emergenze	€ 310.000,00
Eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 434.868,00
Totale Fondo	€ 1.754.667,00

Nelle tabelle 1 e 2 sono riportati il numero delle nuove attribuzioni di funzioni e i relativi importi, secondo quanto stabilito nell'accordo integrativo del 29 giugno 2017.

Tabella 1 - Valore delle indennità per fascia (art.91 comma 1 CCNL)

Categoria B-C-D	Valore in Euro	N. casi
Specialist (fascia 1)	400	2
Specialist (fascia 2)	800	3



Categoria B-C-D	Valore in Euro	N. casi
Specialist (fascia 3)	-	-
Middle Manager/Professional (fascia 1)	-	-
Middle Manager (fascia 2)	-	-
Professional (fascia 2)	-	-
Middle Manager (fascia 3)	-	-
Professional (fascia 3)	-	-

Tabella 2 - Valore delle indennità per fascia (art.91 comma 3 CCNL)

Categoria D	Valore in Euro	N. casi
Middle manager/Professional (fascia 1)	1033	1
Middle manager (fascia 2)	1300	9
Middle manager (fascia 3)	1600	2
Professional (fascia 2)	-	-
Professional (fascia 3)	-	-

L'accordo integrativo del 29 giugno 2017 individua 12 nuove indennità di responsabilità per il personale di categoria B-C-D, in relazione a posizioni presenti nella Direzione Patrimonio Immobiliare e nella Direzione Legale e Centrale Acquisti, cui si aggiungono 5 nuove indennità di responsabilità in relazione a posizioni presenti nella Direzione Servizi per la ricerca e nella Direzione Servizio Bibliotecario d'Ateneo (SBA).

La stima del costo totale relativo alle indennità per le predette posizioni è pari a € 15.000,00. Tale incremento risulta capienti rispetto alla disponibilità certificata del fondo accessorio: è quindi rispettata la compatibilità economico-finanziaria.



Personale di categoria EP

Dalla relazione tecnico-finanziaria del fondo per la contrattazione integrativa per la categoria EP, è possibile ricavare le destinazioni delle risorse del Fondo per l'anno 2017:

Retribuzione di posizione	€ 864.811,00
Retribuzione di risultato (parte fissa)	€ 66.151,00
Retribuzione di risultato (parte variabile) ed eventuali destinazioni ancora da erogare	€ 214.960,00
Totale Fondo personale EP	€ 1.145.922,00

La tabella 3 riporta il dettaglio degli importi e il numero delle nuove attribuzioni di funzione.

Tabella 3 - Retribuzione di posizione – Cat. EP (Art. 76 comma 1) e numero di casi

Banda	Fascia	Classe	Retribuzione di posizione	N. casi
Middle manager	Fascia 2	15	€ 5.300,00	1
		16	€ 7.747,00	6
	Fascia 3	17	€ 9.296,00	8
		18	€ 12.912,00	7
Capo progetto- Professional	Fascia 1	13	-	-
		14	-	-
	Fascia 2	15	-	-
		16	€ 7.747,00	3
	Fascia 3	17	-	-
		18	-	-



Per l'anno 2016 l'incremento della spesa è stimato in € 20.000,00 per la retribuzione di posizione e in € 5.000,00 per la retribuzione di risultato per il personale di categoria EP della Direzione Patrimonio Immobiliare e della Direzione Legale e Centrale acquisti.

Per l'anno 2017 è previsto un ulteriore aumento, stimato in € 25.000,00 per la retribuzione di posizione e in € 3.500,00 per la retribuzione di risultato per il personale di categoria EP delle Direzioni Servizi per la Ricerca, Contabilità Bilancio e Programmazione finanziaria e Servizio Bibliotecario d'Ateneo (SBA) e per una nuova unità di personale della Direzione Patrimonio immobiliare.

Tali incrementi risultano capienti rispetto alla disponibilità certificata del fondo accessorio: è quindi rispettata la compatibilità economico-finanziaria.

Esito del confronto con le Organizzazioni sindacali

All'esito del lungo e articolato confronto sull'ipotesi di accordo presentata dall'Amministrazione, e successivamente emendata sulla base di alcune richieste provenienti da parte sindacale, le OO.SS. hanno comunque ritenuto di non sottoscriverla, rinviandone la possibile sottoscrizione al raggiungimento anche di diverso accordo concernente le altre indennità e segnatamente quelle relative al disagio.

La posizione assunta dalle OO.SS., formalmente esplicitata anche ai lavoratori con apposite comunicazioni, determina un'oggettiva incertezza in merito alla possibilità di riconoscere la decorrenza retroattiva, dall'anno 2017, di pattuizioni che verranno concordate e sottoscritte nel 2018, con il correlato rischio di non poter riconoscere indennità legate a incarichi già formalmente assegnati.

Il Direttore Generale rammenta che l'art. 40, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *“Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo (...)”*.



Alla luce di tale disposizione normativa l'Amministrazione propone di procedere in via unilaterale, esclusivamente per le posizioni già in essere nell'anno 2017, auspicando che l'accordo possa essere sottoscritto nei primi mesi del 2018. In questo senso, al fine anche di dare continuità ad accordi già sottoscritti, per le categorie B-C-D il valore dell'indennità proposto corrisponde a quello previsto dall'accordo già siglato per l'anno 2016 e non a quello indicato nell'ipotesi di accordo non sottoscritta. Per la categoria EP, in assenza di precedenti accordi, si propone invece l'adozione, per il solo 2017 e per le sole posizioni già in essere, di quanto previsto dall'ipotesi di accordo.

Al termine della sua illustrazione il Direttore Generale riferisce quanto rilevato dal Collegio dei Revisori dei Conti, dando lettura del verbale che il Collegio stesso ha redatto in data odierna:

“Con l'occasione il Collegio procede all'esame della bozza di delibera 8.2, relativa al riconoscimento delle indennità sia al personale B, C, D che E in via unilaterale da parte dell'amministrazione, non essendo stato raggiunto l'accordo con le organizzazioni sindacali.

Al riguardo rileva l'art. 40 comma 3, ter del d.lgs n. 165/2001 che prevede, in caso di mancato accordo, qualora il protrarsi delle trattative determini un possibile pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza tra le parti, si possa procedere unilateralmente in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione.

L'Amministrazione ha proceduto ad assegnare i trattamenti esclusivamente al personale in servizio presso le Direzioni già oggetto di ristrutturazione, in quanto ad essi risultano assegnate le nuove funzioni alle quali si connettono maggiori responsabilità.

Per il personale B, C, D le assegnazioni riguardano le posizioni di responsabilità che vengono valorizzate con gli stessi importi previsti nell'accordo stipulato in data 29 giugno 2017, in assenza di una nuova stipulazione.

Per il personale EP, mancando anche il precedente accordo relativo a tale categoria, sono stati utilizzati gli importi contenuti nella recente proposta dell'Amministrazione che non è stata recepita in mancanza della stipulazione.

Al riguardo il Collegio rileva che quanto esposto dall'Amministrazione è sorretto da criteri di ragionevolezza e potrebbe anche rispondere all'interesse di impiegare tempestivamente le somme nel fondo per il 2017, non lasciando decorrere un lasso di tempo eccessivo tra la resa della prestazione lavorativa e l'assegnazione degli incentivi.



Raccomanda tuttavia all'Amministrazione di specificare all'atto dell'erogazione delle somme che si tratta di importi corrisposti in via provvisoria e salvo conguaglio, in quanto gli accordi futuri potrebbero stabilire diversi criteri di distribuzione.

Quanto alla sostenibilità di tali impieghi, il Collegio rileva che quanto prospettato dall'Amministrazione - anche in relazione all'assegnazione non estesa a tutto il personale - comporta erogazioni ampiamente contenute nelle disponibilità del fondo.”

Il Consiglio di amministrazione, udito quanto esposto dal Direttore Generale, visto l'art.40, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, all'unanimità

DELIBERA

di autorizzare l'Amministrazione a provvedere, in via provvisoria e nelle more della sottoscrizione dell'apposito accordo integrativo, al riconoscimento delle indennità al personale in servizio presso le strutture dell'Amministrazione centrale per le quali sono intervenute determine direttoriali di riorganizzazione, secondo i seguenti criteri:

- riconoscimento del trattamento economico sia al personale di categoria B-C-D sia al personale di categoria EP, partire dall'attribuzione delle relative funzioni;
- conferma per l'anno 2017, per il personale di categoria B-C-D, del trattamento economico delle indennità previsto dall'accordo integrativo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali per l'anno 2016;
- riconoscimento dell'indennità di posizione al personale di categoria EP cui è stata attribuita una nuova funzione, secondo quanto indicato dalla seguente tabella:



Tabella 3 - Retribuzione di posizione - Cat. EP (art. 76 comma 1)

Banda	Fascia	Classe	Importo indennità
<i>Middle manager</i>	Fascia 2	15	€ 5.300,00
		16	€ 7.747,00
	Fascia 3	17	€ 9.296,00
		18	€ 12.912,00
<i>Capo progetto- Professional</i>	Fascia 1	13	-
		14	-
	Fascia 2	15	-
		16	€ 7.747,00
	Fascia 3	17	-
		18	-

La spesa relativa graverà, per il personale di categoria B-C-D, sul CO.04.02.02.02 “Indennità e competenze accessorie al personale a tempo indeterminato” e, per la categoria EP, sul CO.04.02.02.02.03 “Retribuzione di posizione art. 76 CCNL 06/09-EP TI” e CO.04.02.02.02.04 “Retribuzione di risultato art. 76 CCNL 06/09-EP - TI” e sui relativi conti degli oneri del bilancio di previsione 2017.

...omissis...

Esaurita la trattazione dell'o.d.g., il Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 19,00.

IL SEGRETARIO IL PRESIDENTE

(Dott. Walter Bergamaschi) (Prof. Gianluca Vago)