



ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLE INDENNITÀ PER IL 2024 PER IL PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI ED ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Il giorno 5 dicembre 2024 presso l'Università degli Studi di Milano si riuniscono la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale.

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e in particolare gli articoli 2 e 5 per quanto concerne l'organizzazione degli uffici e l'art. 40 in tema di contrattazione collettiva;

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024 e, in particolare, gli articoli 119 e 120 riguardanti costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, gli articoli 121 e 122 relativi al Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevata Professionalità, gli articoli 87 e 117 riguardante le posizioni organizzative e professionali e le indennità di specifica responsabilità, l'articolo 88 riguardante gli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità nonché l'articolo 81 che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;

VISTO l'attuale assetto organizzativo dell'Università degli Studi di Milano;

ACCERTATA la necessità di determinare per l'anno 2024 il trattamento accessorio relativo al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate professionalità indicando le somme per remunerare i vari istituti contrattuali;

VISTO l'Accordo Integrativo sulle indennità per gli anni 2022-2023, siglato dalle Parti in data 21 dicembre 2022;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024 (di seguito SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 ottobre 2023, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2024;

PRECISATO che il predetto Accordo potrà essere integrato e/o modificato a seguito dell'entrata in vigore di nuove disposizioni normative e/o contrattuali che dovessero intervenire a livello nazionale;

TENUTO CONTO che il delle Fondo Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari è stato certificato in data 2 agosto 2024 e che il Fondo per le Elevate Professionalità è stato certificato il 25 novembre 2024;

VISTO il verbale della riunione del Collegio dei Revisori dei Conti del 25 novembre 2024, in cui il Collegio certifica la compatibilità finanziaria dell'ipotesi di Accordo per la definizione del sistema



delle indennità per il 2024 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità;

CONSIDERATO che il Consiglio di Amministrazione, in data 26 novembre 2024, ha autorizzato alla sottoscrizione in via definitiva dell'Ipotesi di Accordo del 14 novembre 2024 sul sistema delle indennità per il 2024 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE NEL PRESENTE ACCORDO

Il presente Accordo riassume la definizione complessiva del sistema delle indennità alla luce del nuovo dettato contrattuale, recependo il percorso intrapreso con gli Accordi sindacali siglati nel 2019, nel 2020, nel 2021 e nel biennio 2022-2023.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 92, comma 8, CCNL 2019-2021, fino alla definizione della nuova disciplina di cui agli artt. 87, 88 e 117 all'interno dell'Accordo integrativo in materia di indennità 2025, gli incarichi in essere, con scadenza entro il 31 dicembre 2025, continuano ad essere retribuiti sulla base dell'Accordo Integrativo sulle indennità per gli anni 2022-2023, siglato dalle Parti in data 21 dicembre 2022, in applicazione del precedente CCNL.

Il sistema delle indennità si applica al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità ed individua le seguenti tipologie di indennità:

- ✓ indennità di posizione organizzativa ex art. 87 CCNL 2019-2021 (Indennità di responsabilità nell'Accordo integrativo 2022-2023);
- ✓ indennità professionale ex art. 87 e indennità di specifiche responsabilità ex art. 117, CCNL 2019-2021 (Indennità specialistiche e a progetto nell'Accordo integrativo 2022-2023);
- ✓ indennità di performance individuale per il personale titolare di incarichi ex artt. 87 e 117, CCNL 2019-2021;
- ✓ indennità di carattere premiale correlata alla performance individuale del personale - Premio di produttività ex art. 120, comma 2, lett a), CCNL 2019-2021;
- ✓ retribuzione di posizione e di risultato per incarichi al personale dell'Area Elevate Professionalità ex art. 88, CCNL 2019-2021;
- ✓ indennità di performance organizzativa ex art. 120, comma 2, lett b), CCNL 2019-2021;
- ✓ indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità ex art. 120, comma 2, lett c), CCNL 2019-2021.

ART. 1 - DEFINIZIONE DELLE INDENNITÀ DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROFESSIONALI E DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Vengono definiti di comune accordo, in ossequio al disposto degli artt. 87 e 117 CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione delle indennità di posizione organizzativa (Indennità di responsabilità nell'Accordo integrativo 2022-2023) e delle indennità professionali (Indennità specialistiche nell'Accordo integrativo 2022-2023).



Le indennità di posizioni organizzative, professionali e di specifiche responsabilità sono da considerarsi accessorie, con importo annuo lordo, revocabili, di importo variabile.

Dall'entrata in vigore del CCNL 2019-2021, non è possibile attribuire o rinnovare incarichi di posizioni organizzativa al personale delle Aree Operatori e Collaboratori.

1.1 Indennità di posizioni organizzative (Indennità di responsabilità nell'Accordo integrativo 2022-2023)

Le indennità di posizioni organizzative sono conferite in relazione alle esigenze organizzative e hanno le seguenti caratteristiche:

- ✓ sono riferite a specifici ruoli di responsabilità, di seguito individuati nell'Accordo;
- ✓ sono correlate alla titolarità di un incarico formalmente attribuito dal Direttore Generale;
- ✓ sono correlate allo svolgimento di compiti organizzativo-gestionali connessi alla gestione di unità organizzative che prevedono il coordinamento di risorse umane, economiche e/o strumentali.

Gli incarichi di posizioni organizzative correlati all'attribuzione di indennità di posizione sono conferiti di norma per un triennio, fatto salvo diversa durata inferiore legata a specifiche e motivate esigenze organizzative, e sono sottoposti a valutazione annuale.

Gli incarichi possono essere revocati dal Direttore Generale con atto scritto e motivato a seguito di:

- ✓ inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- ✓ intervenuti mutamenti organizzativi;
- ✓ valutazione individuale negativa;
- ✓ violazione di obblighi che hanno dato luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

La revoca o la cessazione della responsabilità relativa ad una posizione di responsabilità comportano la revoca della connessa indennità.

La valutazione dei risultati delle attività svolte dal personale al quale sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base a criteri e procedure del SMVP.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo 2022-2023 relativamente alla procedura di rinnovo dell'incarico, tale disciplina verrà rivista nell'Accordo sulle indennità 2025, in considerazione del fatto che gli incarichi vigenti scadranno il 31 dicembre 2025.

1.2 Indennità professionali e di specifiche responsabilità (Indennità specialistiche e a progetto nell'Accordo integrativo 2022-2023)

Le indennità professionali e di specifiche responsabilità sono attribuite per la gestione di processi e/o attività amministrative, contabili e tecnico-scientifiche ritenute di particolare complessità e rilievo, chiaramente distinte e caratterizzate rispetto all'ordinario svolgimento di compiti cui è ordinariamente tenuto il personale amministrativo, tecnico e/o bibliotecario in relazione al proprio inquadramento professionale ed alle competenze previste nella struttura di appartenenza.



Costituiscono una specifica categoria di indennità professionali e di specifiche responsabilità quelle connesse allo svolgimento di funzioni tecnico-scientifiche e/o di sicurezza informatica ad elevata specializzazione, nel caso in cui esse rispondano a tutti i seguenti requisiti:

- ✓ siano funzioni realmente connotate da un elevato grado di complessità tecnica, tali da richiedere una formazione specifica;
- ✓ non rientrino nei compiti ordinariamente svolti dall'interessato/a nella struttura di appartenenza, tipici del profilo tecnico-professionale per cui si è stati/e reclutati/e;
- ✓ siano svolte trasversalmente e prioritariamente a beneficio di diverse strutture dell'Amministrazione e/o dei Dipartimenti, non rilevando ai fini della concessione dell'indennità funzioni tecnico specialistiche svolte a beneficio di una sola struttura;
- ✓ abbiano caratteristiche di specificità e innovazione.

Le indennità professionali e di specifiche responsabilità (Indennità specialistiche e a progetto nell'Accordo integrativo 2022-2023) hanno la durata definita nella lettera di incarico, di norma annuale o coincidente con la durata del progetto.

L'attribuzione degli incarichi professionali e di specifiche responsabilità è determinata con provvedimento formale del Direttore Generale ed è soggetta ai seguenti requisiti:

- ✓ controllo preliminare della sostenibilità economica nel Fondo Accessorio;
- ✓ gli incarichi sono attribuiti previa proposta dei/delle Responsabili apicali di Struttura;
- ✓ le proposte di incarico dei/delle Responsabili apicali di Struttura sono sottoposte all'attenzione del Direttore Generale attraverso l'utilizzo di format appositamente predisposti, volti a dare omogeneità sia alle richieste, sia alla rappresentazione delle motivazioni sottese alle richieste stesse, sia all'impostazione degli eventuali progetti specifici;
- ✓ ai fini della valutazione degli incarichi per lo svolgimento di funzioni tecnico-scientifiche e/o di sicurezza informatica ad elevata specializzazione l'Amministrazione può avvalersi, senza oneri economici, del parere consultivo di esperti/e della materia, interni/e o anche esterni/e all'Ateneo, che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi con i soggetti che abbiano una aspettativa all'incarico e siano professionalmente in grado di redigere una relazione chiara ed esaustiva sugli aspetti tecnici del progetto;
- ✓ gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con provvedimento motivato del Direttore Generale, in relazione ad intervenuti cambiamenti organizzativi o valutazioni negative dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati. In caso di valutazione negativa dei risultati, il provvedimento di revoca deve essere necessariamente preceduto da un contraddittorio formale con l'interessato. Nell'articolare le proprie argomentazioni, l'interessato/a ha facoltà durante il procedimento di avvalersi di supporto e assistenza sindacale.

Le indennità professionali e di specifiche responsabilità (Indennità specialistiche e a progetto nell'Accordo integrativo 2022-2023) sono oggetto di valutazione annuale, secondo l'obiettivo inserito nella procedura informatica ad hoc e concordato con il/la Responsabile di Struttura, che sarà valutato secondo le regole del SMVP.

A cadenza annuale i/le Responsabili delle Strutture che individuino la necessità - in considerazione dell'elevata specializzazione del ruolo e dell'attività non riconducibile alle funzioni ordinarie e che



richieda professionalità specifica - di attribuire un incarico derivante dalla complessità, devono inviare richiesta formale all'Amministrazione.

La richiesta viene valutata dal Direttore Generale con il supporto della struttura competente su proposta del/della Responsabile di Struttura, sulla base dei seguenti elementi:

- ✓ necessità dell'incarico proposto in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e della struttura coerentemente con quanto delineato dal Piano Strategico;
- ✓ opportunità e/o convenienza di incentivare un particolare profilo professionale nel periodo di riferimento, collegandolo agli obiettivi della struttura;
- ✓ valutazione del profilo professionale e dell'esperienza lavorativa, posseduto dal soggetto proposto quale possibile assegnatario dell'incarico;
- ✓ risorse umane disponibili nella struttura proponente e profili/competenze professionali esistenti;
- ✓ numero delle indennità professionali e di specifiche responsabilità già presenti nella struttura e per singolo settore;
- ✓ percentuale delle indennità professionali e di specifiche responsabilità in rapporto al personale afferente alla struttura.

ART. 2 - CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DEGLI IMPORTI DELLE INDENNITÀ DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROFESSIONALI E DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Gli importi delle indennità sono suddivisi per fasce e l'attribuzione della fascia avviene sulla base dei seguenti parametri:

- ✓ per le solo indennità di posizioni organizzative, numerosità del personale afferente alla struttura quale criterio per poter considerare complesso un ufficio. Nelle prerogative del Direttore Generale si considerano indicativamente 3 unità minime per la costituzione di un ufficio e 6 unità di personale compreso il/la Responsabile di Ufficio per la complessità. Al Direttore Generale compete la verifica sulla qualità e rispondenza del personale assegnato agli obiettivi della struttura;
- ✓ professionalità e grado di specializzazione richiesti;
- ✓ complessità, varietà, innovatività delle attività attribuite;
- ✓ livello di responsabilità;
- ✓ grado di rischio conseguente all'esercizio della funzione (penale, civile, amministrativo e/o erariale).

Tale sistema, per quanto attiene al personale delle Aree Collaboratori e Funzionari, anche per l'anno 2024, è organizzato in due fasce di riferimento, come evidenziato nella Tabella 2.

Per i/le Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento e per i/le Responsabili di Centro Funzionale e di Biblioteca, viene applicata un'unica fascia di riferimento pari a € 3.099,00.

Nella Tabella 3 e 4 sono riportati gli importi e la numerosità degli incarichi per l'anno 2024.



I/le Responsabili Amministrativi/e che ricoprono un incarico a scavalco, ordinariamente con una durata massima non superiore all'anno, percepiscono un importo di € 2.066 euro lordi annui.

Tabella 2 - Fasce indennità di posizioni organizzative, professionali e di specifiche responsabilità: importi 2024

<u>Fascia importo</u>	Responsabile di Centro Funzionale	Responsabile di Settore/R esponsabile e unico di coordinamento	Responsabile di Ufficio	Responsabile Amministrativo di Dipartimento	Responsabile di Biblioteca	Responsabile tecnico/a di piattaforme tecnologiche, Campus informatico di Polo e di gestione ed elaborazione dati interdirezionali	Titolare di indennità professionali e di specifiche responsabilità (ex indennità specialistiche e a progetto)
<u>I fascia</u>		€ 3.099	€ 2.066			€ 1.033	€ 1.033
<u>II fascia</u>	€ 3.099	€ 5.165	€ 3.099	€ 3.099	€ 3.099	€ 2.066	€ 2.066

Tabella 3 - Tipologie di incarichi di posizioni organizzative e importi alla data del 1° novembre 2024

Incarico	Aree*			Totale complessivo 2024	Importo annuo lordo 2024	Totale complessivo 2024
	Operatori	Collaboratori	Funzionari			
Responsabile Ufficio/ Responsabile di Staff II livello	0	26	108	134	2066	149
	0	0	15	15	3099	
Responsabile Amministrativo Dipartimento/Responsabile Amministrativo Contabile CFAA	0	0	32	32	3099	32
Responsabile Biblioteca	0	0	11	11	3.099	11
Responsabile di Centro Funzionale	0	0	2	2	3.099	3
			1	1	5.165	
Responsabile Settore II Livello	0	0	3	3	3.099	3
Responsabile Settore I Livello	0	0	5	5	5.165	5
Responsabile di coordinamento	0	0	2	2	5.165	2
TOTALE	0	26	178	205	-	205

* Si precisa che l'assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa al personale dell'Area Collaboratori è avvenuta con lettere formalizzate entro l'entrata in vigore del nuovo CCNL.



Tabella 4 - Tipologie di incarichi professionali e di specifiche responsabilità (indennità specialistiche e a progetto nell'Accordo integrativo 2022-2023) e importi alla data del 1° novembre 2024

Incarico	Aree			Totale complessivo 2024	Importo annuo lordo 2024	Totale complessivo 2024
	Operatori	Collaboratori	Funzionari			
Funzioni specialistiche	0	18	41	59	1.033	74
		8	7	15	2.066	
Funzioni a progetto	0	1	3	4	1.033	7
		0	3	3	2.066	
TOTALE	0	27	54	81		81*

* Le richieste di indennità specialistiche e a progetto sono state raccolte, valutate e accolte nel corso del 2024, mantenendo invariata la numerosità stabilita con l'Accordo Indennità 2022-2023.

Art. 3 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER INCARICHI AL PERSONALE DELL'AREA ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Al personale dell'Area delle Elevate Professionalità sono conferiti incarichi ad elevata autonomia e responsabilità.

Le responsabilità connesse agli incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità e alta qualificazione e specializzazione, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative.

Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, l'amministrazione tiene conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal dipendente.

Gli incarichi, rinnovabili, sono conferiti con atto scritto e motivato, dal Direttore Generale o da un suo delegato per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni.

Tale sistema, per quanto attiene al personale dell'Area Elevate Professionalità, anche per l'anno 2024, è organizzato in due fasce di riferimento, come evidenziato nella tabella sottostante, tranne i/alle Responsabili di Biblioteca ai/quale viene applicata un'unica fascia di riferimento pari a € 8.393,00.

Ai/alle Delegati/e di Direzione e alla coordinatrice dell'Avvocatura è corrisposta la percentuale del 30% di risultato sulla posizione. Al restante personale di Area EP, viene corrisposta la percentuale del 20% di risultato sulla posizione.

Si precisa inoltre che, ai sensi del comma 9 dell'art. 88 "Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità" del CCNL 2019-2021, alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse del Fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP:



costituzione), al netto delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale.

Per il 2024 sono confermati gli importi per gli incarichi per posizioni di elevata responsabilità o per alta qualificazione e specializzazione (funzioni specialistiche/a progetto nell'Accordo integrativo 2022-2023), come da tabella 5 sotto riportata.

Tabella 5 - Fasce incarichi personale Area Elevate Professionalità: importi 2024

Incarico	Delegato/a di Direzione	Coordinatore/trice Avvocatura	Responsabile di Centro Funzionale	Responsabile di Ufficio	Responsabile di Staff della Direzione Generale	Responsabile di Settore	Responsabile di Biblioteca	Responsabile tecnico/a di piattaforme tecnologiche, campus informatico di Polo e di gestione ed elaborazione dati interdirezionali	Incarichi alta qualificazione e specializzazione (ex funzione specialistica/a progetto)
I fascia			€ 10.071	€ 5.742	€ 8.393 (Staff II livello)	€ 10.071		€ 5.742	€ 5.742
II fascia	€ 13.988	€ 13.988	€ 13.988	€ 8.393	€ 10.071 (Staff I livello)	€ 13.988	€ 8.393	€ 8.393 *(€ 10.071 ad esaurimento)	€ 8.393

Tabella 6 - Tipologie di incarichi personale area Elevate Professionalità e importi alla data del 1° novembre 2024

Incarico	Importo annuo lordo 2024	Totale complessivo (n.)
Delegato/a	13.988	5
Coordinatrice	13.988	1
Responsabile Centro Funzionale	10.071	2
	13.988	1
Responsabile Settore	10.071	21
	13.988	9
Responsabile Ufficio	5.742	5
	8.393	9
Responsabile tecnico Ufficio*	10.071	1



Responsabile Biblioteca	8.393	2
Responsabile Staff I livello	10.071	2
Responsabile Staff II livello	8.393	1
Funzione Specialistica	5.742	5
	8.393	2
TOTALE		66

* a esaurimento

ART. 4 - INDENNITÀ DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è il contributo che un individuo apporta al raggiungimento della mission, degli obiettivi strategici ed operativi e della qualità dei servizi erogati. È oggetto di misurazione e valutazione ai sensi del SMVP in vigore in Ateneo.

In linea con quanto previsto nel SMVP in vigore, l'indennità di performance individuale è pari a un terzo dell'importo delle indennità di posizioni organizzative e professionali, ex art. 87 co. 1, e agli importi relativi alle indennità di specifiche responsabilità, ex art. 117 co. 1, e viene corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal/dalla dipendente. Questo istituto rientra tra quelli corrisposti ai sensi dell'art. 120, comma 2, lett. a).

Rientra, inoltre, nella Performance Individuale l'indennità di carattere premiale correlata alla performance individuale del personale, il cui livello viene valutato sulla base del SMVP attualmente in via di approvazione da parte degli Organi di Ateneo entro l'anno 2024. Al Premio di produttività accede tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari.

La somma destinata a tale istituto, riportata nella tabella 7.1, potrà essere rideterminata a consuntivo all'esito della liquidazione degli altri istituti previsti, nel limite di capienza del Fondo accessorio certificato.

ART. 5 - INDENNITÀ DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le Parti concordano per l'anno 2024 di non destinare delle risorse di cui all'art. 120 comma 2 lettera b) del CCNL 2019-2021 all'erogazione di un premio correlato alla performance organizzativa di Ateneo (Incentivazione Performance Organizzativa - IPO) al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno di riferimento.

ART. 6 - INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI,

6.1 Campo di applicazione e obiettivi

Le Parti concordano di individuare una specifica categoria di indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, quali:



1. Indennità di turno - Servizi Logistici;
2. Indennità orario disagiato - Servizi Logistici;
3. Indennità di reperibilità.

6.2 Indennità di turno - servizi logistici

Modalità di svolgimento

L'orario di lavoro individuale può essere organizzato in turni su 5 o 6 giorni di lavoro settimanali, che dovranno essere equamente distribuiti su prestazione antimeridiana e prestazione pomeridiana.

L'articolazione oraria su turni prevede l'impegno di almeno due unità di personale la cui rotazione su turni può essere prevista su base mensile o settimanale.

Rotazione su base mensile o settimanale

Le unità di personale che si alternano al servizio con turni su base mensile devono garantire la presenza con turni mensili antimeridiani e turni mensili pomeridiani.

Le unità di personale che si alternano al servizio con turni su base settimanale devono garantire la presenza effettuando nel mese settimane di turno antimeridiano e settimane di turno pomeridiano.

Articolazione dell'orario

Primo turno:

- 07.30 - 14.45 (dal lunedì al giovedì) / 07.30 - 14.30 (il venerdì);
- 08.00 - 15.15 (dal lunedì al giovedì) / 08.00 - 15.00 (il venerdì).

Secondo turno:

- 12.45 - 20.00 (dal lunedì al giovedì) / 13.00 - 20.00 (il venerdì).

Quando sia garantita nella fascia pomeridiana la copresenza di unità di personale oltre le due previste, si può osservare il turno con l'uscita anticipata pari a 10 minuti:

- 12.35 - 19.50 (dal lunedì al giovedì) / 12.50 - 19.50 (il venerdì).

Pausa e flessibilità

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia eccezionalmente svolta in giornate di chiusura dell'Ateneo, per una durata superiore alle 6 ore, è riconosciuto il buono pasto con dieci minuti di pausa timbrata.

Non è prevista la flessibilità in entrata e in uscita in caso di orario articolato su turni; le ore di eventuale recupero devono essere effettuate alla fine del primo turno ovvero all'inizio del secondo turno.

6.3 indennità orario disagiato - servizi logistici

Definizione

Il disagio spazio - temporale prevede il riconoscimento di un'indennità collegata alla responsabilità di verifica, presidio e chiusura delle strutture universitarie nella fascia tardo pomeridiana.



L'orario di lavoro individuale può essere organizzato in turni su 5 giorni di lavoro settimanali, che dovranno essere distribuiti nella sola fascia pomeridiana.

Modalità di svolgimento

Al fine di garantire il presidio della struttura e la chiusura in sicurezza dei locali universitari l'articolazione oraria prevede:

- ✓ pausa fissa di 30 minuti timbrata;
- ✓ flessibilità solo in entrata di 30 minuti e recuperabile solo in entrata;
- ✓ articolazione oraria:
 - a) 12.00 - 19.45 (dal lunedì al giovedì) / 12.15 - 19.45 (il venerdì);
 - b) 12.15 - 20.00 (dal lunedì al giovedì) / 12.30 - 20.00 (il venerdì).

6.4 Indennità di reperibilità

Definizione

L'istituto della reperibilità o pronta disponibilità è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compresi quelli previsti dall'applicazione del d.lgs. n.81/2008. Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità o pronta disponibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

In applicazione del presente Accordo, sarà predisposto dall'Amministrazione il Regolamento per la gestione della reperibilità nelle singole strutture, in applicazione dell'art. 56 del CCNL di Comparto 16/10/2008.

6.5 Definizione economica delle Indennità

TURNO - È riconosciuta l'indennità di turno per turni pomeridiani svolti nell'anno fino ad un numero massimo di 132, nel rispetto dell'alternanza dei turni.

È corrisposta per ogni turno pomeridiano svolto un'indennità pari a 18 euro lordi.

Il turno pomeridiano si intende tale quando è svolto per l'intero orario previsto; non concorrono al riconoscimento delle indennità le giornate di turno pomeridiano nelle quali il personale non può garantire la compresenza, per giustificato motivo.

DISAGIO - È riconosciuta l'indennità di disagio per il turno pomeridiano svolto per un importo pari a 7 euro lordi.

Il turno pomeridiano si intende tale quando è garantita in sicurezza la chiusura dei locali universitari fino all'orario stabilito.

L'indennità spettante è collegata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

REPERIBILITÀ - Ogni dipendente, di norma, non può essere collocato/a in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese:



- ✓ 6 turni al mese (di cui massimo 2 turni festivi);
- ✓ 4 turni feriali per un'indennità pari a 5 euro lordi a turno;
- ✓ 2 turni festivi per un'indennità pari a 7 euro lordi a turno;
- ✓ importo massimo mensile: 34 euro lordi ((4 x 5 euro) + (2 x 7 euro)).

Il/la Responsabile di Struttura deve individuare mensilmente le unità di personale che dovranno garantire la continuità dei servizi.

L'indennità di reperibilità è compatibile con il riconoscimento di compensi per lavoro straordinario.

6.6. Indennità addetti al primo intervento

È prevista l'indennità per il personale, indicato dai/dalle Responsabili di struttura, incaricato prevalentemente delle attività di primo soccorso, dell'evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato e sono chiamati ad intervenire in caso di emergenza. A tale fine hanno ricevuto adeguata e specifica formazione. Viene riconosciuta un'indennità pari a euro 158.

ART. 7 UTILIZZO FONDO PER GLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLE AREE PER L'ANNO 2024

7.1 Utilizzo Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Utilizzo Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - anno 2024		
art. 120 comma 2 lett.	Voce di utilizzo	importo
a)	trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - Premio di produttività	579.746 €
b)	trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari;	0 €
c)	indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;	270.000 €
	<i>Disagio</i>	40.000
	<i>Turno</i>	130.000
	<i>Reperibilità</i>	40.000
	<i>Addetti emergenze</i>	60.000
d)	indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità);	150.000 €
	<i>di cui corrisposto a seguito di valutazione individuale per i risultati raggiunti (1/3 per le PO e l'intero importo per le indennità di funzione specialistica/a progetto)</i>	93.000 €



e)	progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4;	587.200 €
f)	indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali);	590.000 €
	<i>di cui corrisposto a seguito di valutazione individuale per i risultati raggiunti (1/3 per le PO e l'intero importo per le indennità di funzione specialistica/a progetto)</i>	245.000 €
g)	misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari secondo la disciplina di cui all'art. 110 (Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica);	0 €
h)	compensi riconosciuti al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione), comma 2, lett. c);	0 €
Totale Fondo		2.176.946 €

7.2 Utilizzo Fondo Area Elevate Professionalità

Utilizzo Fondo Area Elevate professionalità - anno 2024		
art. 122 comma 1 lett.	Voce di utilizzo	importo
a)	a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, secondo la disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità);	1.158.992 €
	<i>Di cui per la retribuzione di posizione</i>	985.143 €
	<i>Di cui per la retribuzione di risultato (15% del Fondo)</i>	173.849 €
b)	b) progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 2;	- €
c)	c) misure di welfare integrativo in favore del personale dell'Area delle Elevate Professionalità secondo la disciplina di cui all'art. 110 (Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica);	€
d)	d) compensi riconosciuti al personale dell'Area delle Elevate Professionalità ai sensi delle disposizioni di legge di cui all'art. 121 (fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione), comma 2, lett. c).	€
Totale		1.158.992 €



PER LA PARTE PUBBLICA

Prof.ssa Marina Brambilla

La Rettrice dell'Università degli Studi di Milano

Dott. Angelo Casertano

Il Direttore Generale

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FLC CGIL

Sara Carrapa

CISL FSUR

Angela Gambirasio

SNALS-CONFSAL

Ernesto Gandini

ANIEF

Davide Vajani

PER LA R.S.U.
