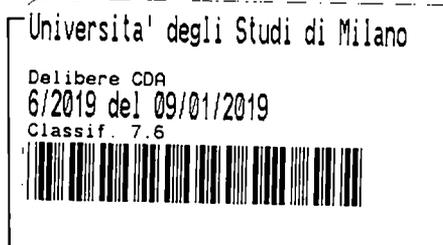




UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

ESTRATTO ANTICIPATO DAL VERBALE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Martedì 20 dicembre 2018



Il giorno 20 dicembre 2018 – 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. Elio Franzini	- Rettore – Presidente
Prof.ssa Maria Pia Abbracchio	- Prorettore Vicario e Prorettore con delega a Strategie e politiche per la ricerca
Prof.ssa Claudia Storti	- Componente interno
Prof. Stefano Simonetta	- Componente interno
Prof. Francesco Blasi	- Componente interno
Dott. Salvatore Bragantini	- Componente esterno
Dott.ssa Ursula Buchmeiser	- Componente esterno
Dott.ssa Silvia Panigone	- Componente esterno
Dott. Ing. Giovanni Romani	- Componente esterno
Sig. Guglielmo Mina	- Rappresentante degli studenti
Sig. Manuel Tropenscovino	- Rappresentante degli studenti

Il dott. Bragantini lascia la seduta al termine della trattazione del punto 6 all'o.d.g..

La dott.ssa Buchmeiser lascia la seduta al termine della trattazione del punto 9/02 all'o.d.g.

Il sig. Tropenscovino lascia la seduta al termine della trattazione del punto 12/10 all'o.d.g..

Assiste alla seduta, fino al punto 4 all'o.d.g., il dott. Renato Cambursano, Componente del Collegio dei Revisori dei Conti

Partecipano alla seduta:

Dott. Walter Bergamaschi, Direttore Generale - Segretario, assistito per le operazioni relative dalla dott.ssa Antonella Esposito e dalla dott.ssa Maria di Nardo.

Dott.ssa Tiziana Manfredi, Direttore Generale Vicario.

Prof.ssa Antonella Baldi, Prorettore con delega all'Internazionalizzazione.

Prof.ssa Marina Brambilla, Prorettore con delega ai Servizi per la didattica e agli studenti.

Prof.ssa Maria Elisa D'Amico, Prorettore con delega a Legalità, trasparenza e parità di diritti.

Prof. Goffredo Haus, Prorettore con Delega a Innovazione digitale, progetti strategici e speciali.

Prof.ssa Marina Carini, Prorettore con delega a Terza missione, territorio e attività culturali.

Prof.ssa Adriana Maggi, Prorettore con delega alla Valorizzazione e al trasferimento delle conoscenze.

Partecipano altresì alla seduta:

Prof. Matteo Crovetto, Sovrintendente dell'Azienda agraria didattico-sperimentale "Guidobono Cavalchini", limitatamente al punto 12/01 all'o.d.g., discusso in apertura di seduta.

Prof. Luca Solari, Presidente della Fondazione UNIMI, limitatamente al punto 7 all'o.d.g..

Dott. Angelo Castertano, Dirigente Responsabile della Direzione Servizi per la Ricerca, limitatamente al punto 6/02 all'o.d.g..

...omissis...



9 - PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE.

...omissis...

9/10 - Riconoscimento delle indennità di responsabilità/posizione per il personale di categoria B-C-D ed EP per l'anno 2018 nelle more della sottoscrizione dell'Accordo integrativo (Direzione Risorse Umane).

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 a partire dal 2017 si è svolto un lungo confronto tra la parte pubblica e la parte sindacale per cercare di raggiungere un accordo sulle indennità di responsabilità/posizione per il personale di categoria B-C-D ed EP.

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.

Con delibera in data 21 dicembre 2017 il Consiglio di amministrazione ha autorizzato il "Riconoscimento delle indennità per l'anno 2017 nelle more della sottoscrizione dell'accordo integrativo" perché non era stata raggiunta un'intesa per la stipula dell'Accordo integrativo sulle indennità.

Tappe della riorganizzazione

Il piano di riorganizzazione delle strutture centrali dell'Amministrazione 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. La tabella seguente riepiloga le tappe del processo di riorganizzazione, indicando gli estremi delle determine con le quali sono state costituite le nuove Direzioni.

Tabella 1 - Riepilogo delle tappe della riorganizzazione

Direzione	Determina di istituzione
Direzione Patrimonio immobiliare	n. 209/2016 del 29 aprile 2016
Direzione Legale e Centrale acquisti	n. 499/2016 del 28 luglio 2016
Direzione Servizi per la Ricerca	n. 3336/2017 del 12 aprile 2017
Contabilità Bilancio e Programmazione finanziaria	n. 3335/2017 del 12 aprile 2017
Servizio Bibliotecario d'Ateneo (Direzione SBA)	n. 13553/2017 del 22 novembre 2017
Direzione Sistemi informativi d'Ateneo	n. 1708/2018 del 20 febbraio 2018
Direzione Risorse umane	n. 8160/2018 del 6 giugno 2018
Direzione Affari istituzionali; Direzione Formazione e didattica	n. 11256/2018 del 26 luglio 2018
Settore Comunicazione istituzionale e digitale nell'ambito della Direzione Generale	n. 15917/2018 del 7 novembre 2018
Direzione Segreterie studenti	n. 16852/2018 del 21 novembre 2018



Breve descrizione del modello professionale

Quanto all'ipotesi di accordo integrativo in merito alle indennità, essa è stata oggetto di discussione e di un articolato confronto durante le sessioni di negoziazione con le Organizzazioni Sindacali.

L'ipotesi si riferisce a un modello professionale finalizzato a:

- valorizzare le risorse umane e collegare le loro posizioni organizzative alle politiche retributive;
- 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;
- 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;
- attuare coerenza e coesione tra i bisogni dell'organizzazione, la normativa vigente e lo sviluppo professionale e retributivo dei singoli.

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

Nell'ipotesi di accordo, rispetto all'accordo sulle indennità 2017, riferito all'anno 2016, per le categorie B-C-D il sistema delle indennità risulta più articolato, in particolare a seguito dell'introduzione delle figure di Capo settore di categoria D.

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
Middle Manager ->EP/D/C	Specialist -> 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 categoria EP e due per le categorie 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 programmatoria e di gestione. Si riportano, qui di seguito, i dettagli tecnico-finanziari.

Esito del confronto con le Organizzazione Sindacale

Ad esito del lungo e articolato confronto sindacale sull'ipotesi di accordo presentata dall'Amministrazione, e successivamente emendata sulla base di alcune richieste provenienti dalla parte sindacale, le OO.SS. hanno comunque ritenuto di non sottoscrivere l'ipotesi di accordo ampiamente discussa, rinviandone la possibile sottoscrizione al raggiungimento anche di diverso accordo che riveda l'impianto complessivo.

Tale posizione, formalmente esplicitata anche ai lavoratori con apposite comunicazioni sindacali, determina un'oggettiva incertezza in merito alla possibilità di riconoscere la decorrenza all'anno 2018



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

di pattuizioni che verranno sottoscritte nel 2019, con il correlato rischio di non poter riconoscere indennità legate a incarichi già formalmente assegnati.

Il Direttore Generale rammenta inoltre che il vigente 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 (...)".*

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 2018 siano destinate alle Progressioni economiche orizzontali 2018 per € 600.000,00, come stabilito dall'Accordo integrativo per il triennio 2016/2018 siglato il 29 settembre 2016.

Le risorse variabili corrispondono all'importo di € 945.159,00; il relativo utilizzo verrà deciso in sede di contrattazione collettiva integrativa, secondo quanto disposto dall' art. 64 del nuovo CCNL del 19 aprile 2018; nel dettaglio:

- Progressioni economiche orizzontali 2018	€ 600.000
- Indennità di responsabilità B C D ed eventuali destinazioni ancora da erogare	€ 819.867
- Indennità di turno, lavoro disagiato e reperibilità ed emergenze	€ 310.000

Totale Fondo € **1.729.867**

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 2006-2009):

Categoria B-C-D	Valore in Euro	N. nuove posizioni	
		2017	2018
Specialist (fascia 1)	400	2	
Specialist (fascia 2)	800	3	1
Specialist (fascia 3)			
Middle Manager/Professional (fascia 1)	1033		5
Middle Manager (fascia 2)			
Professional (fascia 2)			
Middle Manager (fascia 3)			
Professional (fascia 3)			
Totale		5	7

Tabella 2 - Valore delle indennità per fascia (art.91 comma 3 CCNL 2006-2009):

Categoria D	Valore in Euro	N. nuove posizioni	
		2017	2018
Middle Manager (fascia 1)	1.033	1	6
Middle Manager (fascia 2)	1.300	9	6
Middle Manager (fascia 3)	1.600	2	1
Middle Manager/Capo settore	5.165		2
Professional (fascia 2)			
Professional (fascia 3)			
Totale		12	14

Alle nuove posizioni stabilite nell'atto unilaterale approvato dal Consiglio di amministrazione in data 21 dicembre 2017 si aggiungono quelle delle strutture riorganizzate nel 2018, come si può evincere dalle tabelle 1 e 2. Per il 2018 il totale complessivo risulta essere di 21 nuove indennità di responsabilità nelle seguenti Direzioni: Direzione Affari istituzionali, Direzione Formazione e didattica, Direzione Generale, Direzione legale e Centrale acquisti, Direzione Risorse umane, Direzione Servizi per la



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Ricerca, Direzione Sistemi informativi. Per le altre Direzioni deve ancora concludersi l'iter di riorganizzazione.

La stima del costo totale relativo alle indennità per le predette posizioni è pari a € 13.502,00 per il 2018, in considerazione delle diverse decorrenze, e a € 32.316,00 una volta a regime. Tale incremento risulta capiente 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 seguenti destinazioni delle risorse del Fondo per l'anno 2018:

- Retribuzione di posizione	€ 782.193
- Retribuzione di risultato (parte fissa).	€ 59.888
- Retribuzione di risultato (parte variabile) ed eventuali destinazioni ancora da erogare	<u>€ 279.249</u>
Totale Fondo personale EP	€ 1.121.330

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

Tabella 3 - Retribuzione di posizione – Categoria EP e numero delle nuove posizioni:

Banda	Fascia	Classe	EP (Art.76 comma 1)	N. nuove posizioni	
				2017	2018
Middle manager	Fascia 2	15	€ 5.300,00	1	3
		16	€ 7.747,00	6	1
	Fascia 3	17	€ 9.296,00	8	3
		18	€ 12.912,00	7	2
Capo progetto- Professional	Fascia 1	13			
		14			
	Fascia 2	15			
		16	€ 7.747,00	3	
	Fascia 3	17			
		18			

Alle nuove posizioni stabilite nell'atto unilaterale approvato dal Consiglio di amministrazione in data 21 dicembre 2017 si aggiungono quelle delle strutture riorganizzate nel 2018, come si può evincere dalla tabella 3. Per il 2018 il totale complessivo risulta essere di 9 nuove indennità di responsabilità nelle seguenti Direzioni: Direzione Affari istituzionali, Direzione Formazione e didattica, Direzione Generale, Direzione Risorse umane, Direzione Sistemi informativi. Per le altre Direzioni deve ancora concludersi l'iter di riorganizzazione.

La stima del costo totale relativo alle indennità 2018 (o alle differenze tra la posizione precedente e quella attuale) per le predette posizioni è pari a € 21.831. Tali incrementi risultano capienti rispetto alla disponibilità certificata del fondo accessorio: è quindi rispettata la compatibilità economico-finanziaria.

Erogazione delle indennità

Per il personale della categoria EP l'importo dell'indennità di posizione, indicato nella tabella 3, è erogato mensilmente per tredici mensilità; l'importo dell'indennità di risultato per il personale della categoria EP avviene *una tantum* a seguito dell'inserimento degli obiettivi dell'anno successivo e della valutazione di quelli dell'anno precedente ai sensi del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015.

Per il personale delle categorie B-C-D indicato nelle tabelle 1 e 2, l'indennità è erogata *una tantum* a seguito della conferma della posizione da parte del rispettivo Responsabile.

Infine, il Direttore Generale dà lettura del verbale che il Collegio dei Revisori dei Conti ha redatto in data 13 dicembre 2018 in merito all'argomento:



“Il Collegio procede all’esame della bozza di delibera, da presentare al prossimo Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2018, relativa al riconoscimento delle indennità sia al personale B, C, D che EP in via unilaterale da parte dell’Amministrazione, non essendo stato raggiunto l’accordo con le organizzazioni sindacali.

In particolare la dottoressa Falcinelli informa che in data 12 dicembre 2018 l’Amministrazione ha presentato nuovamente alle OOSS un’ipotesi d’Accordo Integrativo sulle Indennità 2018 che non è stata recepita.

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 sottoscrizione, con poche variazioni di cui la più significativa è l’introduzione della nuova posizione (Middle manager / Capo Settore categoria D) per euro 5.165 che nel 2017 non esisteva nella riorganizzazione precedente.

Per il personale EP, mancando un precedente accordo, sono stati utilizzati gli importi indicati nell’atto unilaterale del 21 dicembre 2017 e riproposti nell’ipotesi d’Accordo presentata nuovamente dall’Amministrazione il 12 dicembre 2018 anch’essa non recepita.

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 2018, 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 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 di responsabilità/posizione indicate in premessa al personale in servizio presso le strutture dell’Amministrazione centrale per le quali sono intervenute determinate direttoriali di riorganizzazione, secondo i seguenti criteri:

- assegnare i trattamenti indicati esclusivamente al personale in servizio presso le Direzioni già oggetto di riorganizzazione, in quanto ad essi risultano assegnate le nuove funzioni alle quali si connettono maggiori responsabilità;
- valorizzare le nuove posizioni di responsabilità assegnate al personale delle categorie B, C e D con gli stessi importi previsti nell’accordo stipulato in data 29 giugno 2017 e aggiungere la figura di Capo settore di categoria D (indennità dell’ammontare di € 5.165,00), assente nelle Strutture precedentemente riorganizzate e quindi sia nell’accordo 2017 sulle indennità sia nell’atto unilaterale del 21 dicembre 2017;
- valorizzare le nuove posizioni di responsabilità assegnate al personale della categoria EP con gli stessi importi previsti nell’atto unilaterale del 2017.

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 2018.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

...omissis...

Esaurita la trattazione dell'o.d.g., il Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 20.05.

IL SEGRETARIO
(Dott. Walter Bergamaschi)

Handwritten signature of Walter Bergamaschi in black ink.

IL PRESIDENTE
(Prof. Elio Franzini)

Handwritten signature of Elio Franzini in black ink.