



Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università degli Studi di Milano

Oggetto: Relazione illustrativa sull'Ipotesi di Accordo per la definizione del sistema delle indennità per il 2025 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità

1. Introduzione

Il giorno 18 novembre 2025, le Delegazioni di Parte Pubblica e Parte Sindacale dell'Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo per la definizione del sistema delle indennità per il 2025 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità.

L'Ipotesi, redatta in coerenza con i contenuti del precedente Accordo sulle indennità, per l'anno 2024, sottoscritto il 14 novembre 2024, interviene sui seguenti istituti:

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



2. Il contesto normativo e il dettato contrattuale di riferimento

La normativa di riferimento in materia di incarichi e delle relative indennità è contenuta nel D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina, agli articoli 2 e 5, l'organizzazione degli uffici e, all'articolo 40, le materie e le modalità della contrattazione collettiva nazionale e integrativa. Nel rispetto del dettato normativo sopra richiamato, il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 disciplina, agli articoli 119 e 120, la costituzione e l'utilizzo del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e, agli articoli 121 e 122, la costituzione e l'utilizzo del Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevata Professionalità. L'articolo 81 del medesimo CCNL definisce, altresì, le materie oggetto di contrattazione integrativa.

Gli articoli 87 e 117 disciplinano, rispettivamente, le posizioni organizzative e professionali e le indennità di specifica responsabilità; l'articolo 88 disciplina gli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità.

L'articolo 120 del CCNL 2019-2021 prevede che il Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari venga destinato ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta (comma 2, lett. a) e quelli correlati alla performance organizzativa (comma 2, lett. b). Infine, lo stesso articolo prevede, come utilizzo del Fondo, le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale (comma 2, lett. c).

Il CCNL 2006-2009, infine, disciplina, all'articolo 25, le tipologie dell'orario di lavoro, tra le quali la turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei del personale in prestabilite articolazioni di orario, e, all'articolo 56, la reperibilità.

3. Dettaglio dei contenuti stabiliti nell'Ipotesi di Accordo

L'Ipotesi di Accordo riassume la definizione complessiva del sistema delle indennità per l'anno 2025 e stabilisce alcune indicazioni in merito al sistema delle indennità per il futuro triennio 2026/2028.

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 l'anno 2024, siglato dalle Parti in data 3 dicembre 2024, in applicazione del precedente CCNL.

Di seguito viene proposta una sintesi delle principali misure previste:

3.1. indennità di posizione organizzativa ex art. 87 del CCNL 2019-2021;

Le indennità di posizioni organizzative sono riferite a specifici ruoli di responsabilità, sono correlate alla titolarità di un incarico formalmente attribuito dal Direttore Generale e 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.

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

3.2. indennità professionale ex art. 87 e indennità di specifiche responsabilità ex art. 117 del CCNL 2019-2021

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.

L’ipotesi di Accordo elenca gli elementi in base ai quali verranno valutate le richieste: funzioni realmente connotate da un elevato grado di complessità tecnica, tali da richiedere una formazione specifica; non devono rientrare nei compiti ordinariamente svolti dall’interessato/a nella struttura di appartenenza, tipici del profilo tecnico-professionale per cui si è stati/e reclutati/e; devono essere 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; hanno caratteristiche di specificità e innovazione.

Le indennità professionali e di specifiche responsabilità sono incompatibili con l’attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa e sono oggetto di valutazione annuale, secondo l’obiettivo concordato con il/la Responsabile di Struttura, inserito nella procedura informatica ad hoc e valutato secondo le regole del SMVP.

3.3. retribuzione di posizione e di risultato per incarichi al personale dell’Area delle Elevate Professionalità ex art. 88 del CCNL 2019-2021

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione per gli incarichi al personale dell’Area Elevate Professionalità, si evidenzia che, ai sensi dell’art. 88, comma 9, CCNL 2019-2021, alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse del Fondo risorse decentrate personale dell’Area EP, al netto delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale.

L’Ipotesi di Accordo, recepisce il nuovo dettato contrattuale e spiega le modalità di conferimento degli incarichi al personale dell’Area EP, l’articolazione in fasce per la retribuzione di posizione e la percentuale di retribuzione di risultato per ciascun incarico.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

3.4. Indennità di performance individuale

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 comma 1, e di specifiche responsabilità, ex art. 117 comma 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).

Le Parti, inoltre, concordano di introdurre l'indennità di carattere premiale correlata alla performance individuale del personale - Premio di produttività, il cui livello viene valutato sulla base del SMVP attualmente in via di approvazione da parte degli Organi di Ateneo. 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.

3.5. indennità di performance organizzativa ex art. 120, comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021

Le Parti concordano, per l'anno 2025, di non destinare risorse all'erogazione di un premio correlato alla performance organizzativa di Ateneo ex art. 120, comma 2, lettera b), CCNL 2019-2021.

3.6. Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Nell'Ipotesi di accordo vengono individuate, infine, le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: indennità di turno - Servizi Logistici; indennità orario disagiato - Servizi Logistici; indennità di reperibilità; indennità addetti al primo intervento.

Come rappresentato all'interno della Relazione tecnico-finanziaria dell'Ipotesi di Accordo in oggetto, che dettaglia ed evidenzia i dati utili per la verifica della sostenibilità finanziaria dei provvedimenti contenuti nel documento, le risorse a disposizione risultano capienti per l'implementazione del sistema delle indennità per l'anno 2025.

Milano, 20 novembre 2025

Il Direttore Generale
Angelo Casertano

La Dirigente Responsabile
Direzione Organizzazione e
Sviluppo Risorse Umane
Daniela Falcinelli