



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

## 1. Introduzione

Il giorno 14 novembre 2024, 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 2024 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 il biennio 2022-23, sottoscritto il 21 dicembre 2022, interviene sui seguenti istituti:

- 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);
- retribuzione di posizione e di risultato per incarichi al personale dell'Area Elevate Professionalità ex art. 88 CCNL 2019-2021;
- 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 ex art. 120, comma 2, lett a), 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.

Le maggiori innovazioni introdotte dalla presente Ipotesi di Accordo nel sistema di conferimento delle indennità sono:

1. l'indennità di performance individuale per il personale titolare di incarichi ex artt. 87 e 117 CCNL 2019-2021;
2. l'indennità di carattere premiale correlata alla performance individuale del personale ex art. 120, comma 2, lett a), 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 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 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.

Di seguito viene proposta una sintesi delle principali misure previste:

### 3.1. Indennità di posizioni organizzative (Indennità di responsabilità nell'Accordo integrativo 2022-2023)



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 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.

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.

### 3.3. Retribuzione di posizione e di risultato per incarichi al personale dell'Area Elevate Professionalità

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.

### 3.4. Tabelle incarichi di posizioni organizzative, professionali e di specifiche responsabilità Aree Collaboratori e Funzionari e retribuzione di posizione e risultato Area EP



Le tabelle seguenti mostrano, per tipologie di incarichi, gli importi e la numerosità, per l'anno 2024, delle indennità, rispettivamente, di posizioni organizzative (Tabella 1), professionali e di specifiche responsabilità (Tabella 2) e per l'Area EP (Tabella 3).

**Tabella 1. 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
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>178</b>	<b>205</b>	<b>-</b>	<b>205</b>

\* 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 2 - 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	
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>81</b>	<b>-</b>	<b>81*</b>

\*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.



Tabella 3 - 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
<b>TOTALE</b>		<b>66</b>

\* a esaurimento

### 3.5. 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.

### 3.6. Indennità di performance organizzativa



Le Parti concordano, per l'anno 2024, 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.

### 3.7. 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 2024.

Milano, 18 novembre 2024

Daniela Falcinelli  
Responsabile Delegata  
Direzione Organizzazione e  
Sviluppo Risorse Umane

Anna Canavese  
Responsabile Direzione  
Trattamenti Economici e Lavoro  
Autonomo

Angelo Casertano  
Direttore Generale