



ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLE INDENNITÀ PER IL PERSONALE

Il giorno 18 dicembre 2019 presso l'Università degli Studi di Milano si riuniscono la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale;

VISTO il D. Lgs. 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19.04.2018, e in particolare gli articoli 63 e 64 riguardanti costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, gli articoli 65 e 66 relativi al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, nonché l'articolo 42 che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;

VISTA la Determina del Direttore Generale del 31 luglio 2019, n. 13628, che avvia la ridefinizione dell'intero assetto organizzativo dell'Università degli Studi di Milano;

VISTO l'Accordo integrativo sulle indennità per l'anno 2016 siglato dalle Parti in data 27 giugno 2017;

VISTO l'Accordo integrativo per l'eliminazione della trattenuta del fondo comune d'Ateneo tra il personale siglato dalle Parti in data 26 giugno 2019;

VISTA la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2017 che ha autorizzato l'Amministrazione a provvedere, in via provvisoria nelle more della sottoscrizione dell'apposito accordo integrativo, all'erogazione delle indennità per l'anno 2017;

VISTA la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2018 che ha autorizzato l'Amministrazione a provvedere, in via provvisoria nelle more della sottoscrizione dell'apposito accordo integrativo, all'erogazione delle indennità per l'anno 2018;

PRESO ATTO che, non essendo intervenuti atti di revoca né modifiche al meccanismo di attribuzione degli incarichi e considerata la legittima aspettativa degli interessati a vedere riconosciuta l'attività svolta, si ritiene di non poter modificare ex-post le modalità di erogazione delle indennità;

LE PARTI CONVENGONO

Per l'anno 2019, in merito all'erogazione delle indennità di tutte le posizioni organizzative e delle indennità erogate a vario titolo derivanti dal modello organizzativo precedente attraverso il sistema di valutazione delle posizioni attualmente in uso presso l'Amministrazione. Le risorse destinate al pagamento delle indennità per l'anno 2019, suddivise per le categorie B, C, D e - a parte - per la categoria EP, sono riportate nelle tabelle che seguono, che mostrano per le categorie B, C, D (tabella 1) e per la categoria EP (tabella 2) importo, numerosità e spesa complessiva per *full-time equivalent*.



Tabella 1. Indennità con sistema di valutazione delle posizioni 2019 per le categorie B-C-D

Denominazione derivante da Accordi precedenti e/o Atti unilaterali	Denominazione 2019	Indennità 2019	C		D		n totale	FTE totale
			n	FTE	n	FTE		
Direttore/Direttrice centro	Direttore/Direttrice centro	5.165			1	0,33	1	0,33
		2.066			1	1,00	1	1,00
Capo settore didattico	Responsabile settore CASLOD	3.099			1	1,00	1	1,00
		2.066	6	6,00	3	3,00	9	9,00
Capo Ufficio	Responsabile Ufficio	3.099			15	14,17	15	14,17
		2.066	2	2,00	7	6,75	9	8,75
		1.033	1	1,00			1	1,00
Middle Manager	Responsabile Ufficio	3.099			5	5,00	5	5,00
		2.066			1	1,00	1	1,00
		1.808	1	1,00			1	1,00
		1.600			2	2,00	2	2,00
		1.300			13	11,58	13	11,58
	1.033	4	4,00	7	7,00	11	11,00	
	Responsabile settore	5.165			2	1,83	2	1,83
Direttore Biblioteca d'Area	Responsabile biblioteca	3.099			1	1,00	1	1,00
Responsabile amministrativo Dipartimento	Responsabile amministrativo Dipartimento	3.099			13	13,00	13	13,00
		2.066			22	18,92	22	18,92
		1.033			3	1,17	3	1,17
Responsabile Biblioteca	Responsabile biblioteca	3.099			7	7,00	7	7,00
Capo sezione	Funzione Specialistica	1.808	1	0,67	3	3,00	4	3,67
		1.033			1	1,00	1	1,00
Capo servizio	Funzione Specialistica	1.808			1	1,00	1	1,00
Professional	Funzione Specialistica	3.099			1	1,00	1	1,00
		2.066	2	2,00	1	1,00	3	3,00
		1.808	1	1,00	1	1,00	2	2,00
		1.600			1	1,00	1	1,00
		1.033	5	5,00	23	23,00	28	28,00
Funzione Specialistica	Funzione Specialistica	2.066	7	6,42	14	13,42	21	19,83
		1.808			2	2,00	2	2,00
		1.033	13	13,00	28	27,33	41	40,33



Denominazione derivante da Accordi precedenti e/o Atti unilaterali	Denominazione 2019	Indennità 2019	C		D		n totale	FTE totale
			n	FTE	n	FTE		
Specialist	Funzione Specialistica	1.808	5	4,08	4	3,58	9	7,67
		1.600			1	1,00	1	1,00
		1.033	7	6,75	5	4,83	12	11,58
		800	1	1,00	1	1,00	2	2,00
		400	2	2,00			2	2,00
Responsabile delle attività amministrativo-contabili (Scuole e Aziende Agrarie)	Funzione Specialistica	1.033			3	3,00	3	3,00
Totale complessivo			58	55,92	194	183,92	252	239,83

Tabella 2. Indennità con sistema di valutazione delle posizioni 2019 per la categoria EP

Denominazione derivante da Accordi precedenti e/o Atti unilaterali	Denominazione 2019	Indennità 2019	n.	n. FTE
Direttore d'area	Direttore d'area /Centro Funzionale	12.912	4	4,0
Capo Divisione	Responsabile Settore	12.912	1	1,0
Middle Manager	Responsabile Settore	12.912	14	13,8
		9.296	15	15,0
	Responsabile Ufficio	7.747	17	16,9
		5.300	5	3,3
Responsabile Tecnico della Piattaforma di Ateneo	Responsabile Tecnico della Piattaforma di Ateneo	9.296	1	1,0
Responsabile Struttura Complessa	Responsabile Struttura Complessa	7.747	2	2,0
Responsabile Attrezzatura Complessa	Responsabile Attrezzatura Complessa	4.132	4	3,8
Capo Progetto - Professional	Funzione Specialistica	7.747	4	4,0
	Responsabile progetto	4.132	1	1,0
Responsabile Biblioteca	Responsabile Biblioteca	12.912	1	0,4
		7.747	5	5,0
Indennità minima	Indennità minima	3.099	32	25,3
Totale complessivo			106	96,4



LE PARTI CONCORDANO

In via sperimentale per l'anno 2019, di destinare le risorse derivanti dall'art. 64, comma 3 del CCNL vigente all'erogazione di un premio correlato alla performance organizzativa d'Ateneo (Incentivazione Performance Organizzativa - IPO), per tutto il personale delle categorie B, C e D in servizio nell'anno di riferimento.

Ai fini dell'erogazione saranno presi in considerazione due indicatori, di seguito presentati, previsti dalla Programmazione triennale 2016-2018 di cui al D.M. 635/2016 e inseriti nella Relazione sulla performance 2018, validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 giugno 2019 e approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2019.

- *Indicatore 1 - OBIETTIVO STRATEGICO RIC INNOVARE E INVESTIRE NELLA QUALITA' DELLA RICERCA - RIC1*

Indicatore: Percentuale di professori II fascia reclutati all'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'ateneo;

- *Indicatore 2 - OBIETTIVO STRATEGICO INNOVARE E INVESTIRE NELLA QUALITA' DELLA FORMAZIONE - FOR5*

Indicatore: Incremento del numero dei corsi di laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali".

CONSIDERATA l'opportunità, nelle more del processo di riorganizzazione delle strutture centrali dell'Ateneo, di definire una disciplina organica e duratura delle indennità per il personale che si adatti al nuovo modello organizzativo e persegua l'obiettivo della valorizzazione del personale, nel rispetto delle risorse disponibili;

VALUTATA la necessità di supportare le strategie e gli obiettivi alla base del processo di riorganizzazione con strumenti finalizzati a: migliorare la qualità dei processi, la sinergia tra strutture, il dialogo tra le diverse componenti e quindi il benessere organizzativo; rendere più snelle ed efficaci le procedure e le relazioni tra Uffici dell'Amministrazione e con i Dipartimenti; accrescere l'orientamento dei servizi all'utenza; garantire la sostenibilità economica del sistema organizzativo;

LE PARTI CONCORDANO

A partire dall'anno 2020, i seguenti orientamenti e si impegnano a siglare un nuovo accordo sulle indennità entro il 30 aprile 2020.

L'attuale processo di ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, a regime dal 1 gennaio 2020 e finalizzato all'ottimizzazione dei processi all'interno dell'Amministrazione e al continuo miglioramento dei servizi offerti, necessita, per garantire la propria efficacia, di essere accompagnato da un nuovo sistema delle indennità del personale che valorizzi la professionalità e garantisca equità attraverso la definizione di



nuovi criteri.

Il nuovo sistema recepirà le novità organizzative tenendo conto delle risorse disponibili nel *Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D* e nel *Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP* e di quanto disposto dalla contrattazione integrativa di Ateneo in merito all'allocazione delle risorse e a possibili incrementi derivanti, tra i numerosi interventi previsti:

- dal processo di riorganizzazione in fase di completamento;
- dal piano di razionalizzazione energetica in via di definizione, che sarà approvato entro il 31 marzo 2020;
- dai risparmi derivanti dalla centralizzazione degli acquisti e dall'applicazione degli accordi quadro d'Ateneo.

Gli interventi sopra elencati andranno infatti a incrementare le risorse decentrate e, indirettamente, diminuiranno i prelievi del Fondo Comune di Ateneo a favore del Fondo risorse decentrate nella fase di costituzione dello stesso, per pari importo.

Inoltre, le risorse derivanti dall'applicazione del nuovo Regolamento per la concessione degli spazi dell'Ateneo a titolo oneroso confluiranno nel Fondo Comune di Ateneo.

Al fine di promuovere un rinnovamento della cultura organizzativa all'interno all'Ateneo e, al tempo stesso, accompagnare il personale verso una valorizzazione professionale, anche attraverso processi formativi specifici, le Parti concordano sull'opportunità di garantire un sistema che, una volta a regime, preveda l'erogazione di indennità misurate e rapportate al grado di responsabilità assunto.

Contestualmente, le Parti ribadiscono la centralità del sistema di mobilità interna del personale, con l'impegno dell'Amministrazione a mettere in atto un modello di gestione che garantisca fluidità delle scelte, maggiore reattività delle esigenze e l'offerta di nuove prospettive professionali, in un contesto organizzativo dinamico ed efficiente.

Semplificazione delle figure di responsabilità

In coerenza con l'obiettivo di incrementare gli indicatori di efficienza, efficacia e trasparenza che hanno guidato il processo di riorganizzazione delle strutture di Ateneo, le Parti si impegnano a semplificare il quadro delle posizioni di responsabilità finora utilizzato, introducendo denominazioni che possano consentire alla comunità universitaria di riconoscere funzioni e responsabilità delle posizioni. Nella tabella seguente sono indicate a titolo esemplificativo le nuove denominazioni. Le Parti si riservano di modificare, e ulteriormente integrare, alcune delle denominazioni di seguito proposte.

Tabella 3. La semplificazione della classificazione del sistema di valutazione delle posizioni a partire dal 2020

Categoria B-C-D-EP
Direttrice/Direttore di Centro Funzionale e di Servizio
Responsabile di Staff di I livello o Responsabile di Settore
Responsabile di Biblioteca



Responsabile Amministrativo
Responsabile di Staff di II livello o Responsabile di Ufficio o Responsabile di settore didattico
Responsabile Funzione Specialistica
Responsabile di Progetto
Responsabile Strutture tecnico Scientifiche e/o di laboratorio
Responsabile di funzione specialistica a supporto della ricerca e della didattica

I nuovi criteri per la valutazione delle posizioni

Le Parti concordano in merito alla necessità di definire criteri oggettivi, chiari e facilmente applicabili per la valutazione delle posizioni organizzative; a tale scopo, identificano i seguenti criteri.

- a. **Complessità organizzativa e gestionale:** viene stabilita in base ai vincoli e ai limiti di tipo organizzativo quali l'autonomia decisionale, i collaboratori assegnati e gli uffici coordinati;
- b. **Professionalità richiesta:** può essere identificata da due variabili facilmente quantificabili quali gli anni di esperienza nel ruolo richiesti dalla posizione e/o il titolo di studio richiesto dalla posizione;
- c. **Budget gestito:** è una variabile identificata per ciascuna posizione in base al seguente processo logico a cascata; annualmente sono definiti *budget* economici per tutte le strutture afferenti al Direttore Generale e, a cascata, ogni singolo responsabile completa l'assegnazione del *budget* alle posizioni organizzative della propria struttura in base alle attività;
- d. **Profilo di rischio:** per ogni struttura è identificato il rischio gestionale e il corrispondente livello;
- e. **Altri indicatori legati alle attività del ruolo:** per ogni struttura e all'interno di ciascuna di esse, gli elementi che identificano le attività non sono sempre riconducibili al *budget*; per questo è opportuno integrare la valutazione con indicatori in grado di individuare le specificità e la complessità gestionale delle strutture, con particolare riferimento alla intensità/frequenza/qualità dei rapporti con gli *stakeholder* interni ed esterni (studenti, personale, enti pubblici e/o privati, imprese).

I criteri sopra richiamati saranno diversamente declinati al fine di garantire l'applicabilità anche al personale con responsabilità tecniche, per il quale deve essere opportunamente considerata la peculiarità/specificità del ruolo, Il criterio prevalente sarà la **Professionalità richiesta** per l'ideale svolgimento delle attività assegnate, che può essere identificata da due variabili facilmente valutabili e quantificabili:

- gli anni di esperienza nel ruolo richiesti dalla posizione
- il titolo di studio richiesto dalla posizione

Verranno inoltre stabiliti elementi che riguardano tra gli altri:

- la complessità delle strumentazioni utilizzate;
- il coinvolgimento in progetti di ricerca;



- il numero di docenti e studenti che afferiscono o frequentano la struttura/laboratorio.

Modalità di attribuzione, tempi e criteri di valutazione delle indennità per le posizioni organizzative

Le indennità collegate alle posizioni organizzative avranno durata triennale e saranno soggette a valutazione annuale.

In caso di posizioni organizzative che risultino vacanti in caso di trasferimento, mancato rinnovo, revoca o cessazione, il responsabile apicale potrà assumere *ad interim* la responsabilità della posizione (non remunerata e valida solo a fini curriculari), per un periodo limitato di tempo, comunque non superiore ai due anni. Resta fermo l'impegno del responsabile a individuare la risorsa nel più breve tempo possibile, anche attraverso la definizione di un percorso di formazione dedicato. Qualora l'Amministrazione definisse un nuovo assetto organizzativo che non prevede la struttura, e di conseguenza la posizione organizzativa di coordinamento, ne darà preventiva informazione a RSU e OO.SS.

Entro la decorrenza indicata il responsabile apicale sarà tenuto a inviare una propria proposta di sostituzione, che sarà opportunamente valutata dal Dirigente Responsabile della Direzione Risorse Umane in accordo con il Direttore Generale.

Modalità di attribuzione, tempi e criteri di valutazione delle indennità di progetto

Nel mese di settembre di ogni anno i responsabili delle strutture che necessitino per lo svolgimento di progetti specifici, individuati in base agli obiettivi di Ateneo e della struttura, di attribuire un incarico derivante dalla complessità/responsabilità, dovranno inviare richiesta formale al Direttore Generale e al Dirigente Responsabile della Direzione Risorse Umane.

La richiesta sarà valutata sulla base dei seguenti elementi:

- necessità del progetto proposto in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione;
- valutazione del profilo professionale e del bagaglio formativo posseduto dal soggetto proposto quale possibile assegnatario del progetto;
- opportunità e/o convenienza di incentivare un particolare profilo professionale nel periodo di riferimento, collegandolo agli obiettivi della struttura;
- risorse disponibili nella struttura proponente e profili/competenze professionali esistenti;
- numero delle indennità già presenti nella struttura e per singolo settore;
- percentuale delle indennità di progetto in rapporto al personale afferente alla struttura;

Le indennità di progetto avranno durata annuale o biennale, sulla base degli obiettivi di Ateneo ad esse collegati, e saranno soggette a valutazione annuale, per una durata massima di quattro anni e non assegnabili per ulteriori quattro.

Le Parti concordano in merito alla necessità che sia preventivamente valutato nell'istruttoria se le funzioni di progetto per le quali sia richiesta l'attribuzione delle indennità non rientrino già nelle competenze del



ruolo.

Modalità di attribuzione, tempi e criteri di valutazione delle indennità specialistiche

Nel mese di settembre di ogni anno i 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 e responsabilità specifica - di attribuire un incarico derivante dalla complessità/responsabilità, dovranno inviare richiesta formale al Direttore Generale e al Dirigente Responsabile della Direzione Risorse Umane.

La richiesta sarà valutata sulla base dei seguenti elementi:

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

Le indennità specialistiche avranno durata biennale e saranno soggette a valutazione annuale.

Le Parti concordano in merito alla necessità che sia preventivamente valutato nell'istruttoria se le funzioni specialistiche per le quali sia richiesta l'attribuzione delle indennità non rientrino già nelle competenze del ruolo.

Limite percentuale massimo per indennità di progetto e specialistiche

Le parti convengono che - salvo casi eccezionali di motivata e straordinaria necessità che dovranno essere adeguatamente giustificati dal responsabile di struttura e validati dal Direttore Generale e dal Dirigente Responsabile della Direzione Risorse Umane - sarà introdotto un limite percentuale delle indennità specialistiche e di progetto per struttura, che terrà conto degli elementi incentivanti e dei profili professionali di responsabilità già presenti nella stessa.

Equità nel trattamento economico del personale

In considerazione della volontà delle Parti di garantire un principio di equità tra il personale di Ateneo saranno introdotte misure di incompatibilità al fine di evitare eccessive sperequazioni tra il personale in servizio in relazione alla ricezione di incarichi e i compensi aggiuntivi, inclusi i compensi derivanti da conto terzi.



Revoca dell'incarico

L'attribuzione delle indennità può essere revocata anche prima della scadenza, in relazione a intervenute modifiche organizzative o in conseguenza di verifica di risultati negativi, con atto scritto e motivato.

Trasparenza e informazione sindacale

L'Amministrazione si impegna a dare informazione ogni anno alle OO.SS. alla RSU in merito agli incarichi a vario titolo attribuiti e a pubblicare sul sito di Ateneo le informazioni secondo la normativa vigente. L'Amministrazione si impegna inoltre a dare comunicazione periodica in merito alle indennità attribuite sulla base dei predetti orientamenti concordati tra le parti.

In caso di revoca o mancato rinnovo della posizione organizzativa, del progetto o della funzione specialistica, a seguito valutazione annuale, l'Amministrazione si impegna a dare preventiva informazione alle RSU e OO.SS. L'Amministrazione dovrà inoltre acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o da persone di sua fiducia cui abbia conferito mandato.

L'erogazione delle indennità non espressamente disciplinate dal presente Accordo, derivanti da precedenti Accordi ancora in essere, si intendono confermate per l'anno 2019 con le modalità attualmente in uso presso l'Ateneo.

Le Parti assumono l'impegno ad avviare una discussione finalizzata a verificare le condizioni per attuare una politica di maggiore flessibilità oraria e consentire una pausa pranzo ridotta, per giungere a una definizione entro il 30 aprile 2020.

Per la Parte Pubblica:

Prof. Elio Franzini
Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Milano

_____ (FIRMATO) _____

Dott. Roberto Bruno Conte
Direttore Generale

_____ (FIRMATO) _____



Per le Organizzazioni Sindacali:

FLC CGIL

Sara Carrapa

_____ (FIRMATO) _____

CISL FSUR

Angela Gambirasio

_____ (FIRMATO) _____

Federazione UIL SCUOLA RUA

Fabio Naldi

_____ (FIRMATO) _____

SNALS-CONFSAL

Cinzia Buro

_____ (FIRMATO) _____

FGU GILDA UNAMS

Jean Masciullo

_____ (FIRMATO) _____

Per la R.S.U.:

Nadia Liistro

Tomaso Perani

Davide Lo Prinzi

Francesco Pagnotta

Annalisa Longhi

Marina Zarantonello

Franco Giola
