



ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLE INDENNITÀ DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, DI RESPONSABILITÀ E SPECIALISTICHE/A PROGETTO PER L'ANNO 2021

PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE B-C-D-EP

Il giorno 23 dicembre 2021 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;

VISTI i provvedimenti che hanno ridefinito l'intero assetto organizzativo dell'Università degli Studi di Milano;

CONDIDERATE le successive fasi della riorganizzazione che riguardano le Direzioni e i Dipartimenti con l'adozione di un nuovo modello organizzativo per i Dipartimenti e le Reti di coordinamento delle competenze del personale TAB di Ateneo;

ACCERTATA la necessità di determinare per l'anno 2021 il trattamento accessorio relativo al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di categoria B, C, D ed EP indicando le somme per remunerare i vari istituti contrattuali;

VISTO l'Accordo Integrativo sulle indennità per l'anno 2020, siglato dalle Parti in data 23 dicembre 2020;

VISTO l'Accordo Integrativo sulle indennità per l'anno 2019, siglato dalle Parti in data 18 dicembre 2019;

CONSIDERATO l'impegno condiviso di destinare risorse aggiuntive di natura variabile da destinare al Fondo risorse decentrate, di cui all'Accordo Integrativo per l'eliminazione della trattenuta del Fondo Comune d'Ateneo - FCA, tra il personale siglato dalle Parti in data 26 giugno 2019;

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;

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 situazione di emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del Coronavirus;



LE PARTI CONCORDANO

Di continuare il percorso intrapreso negli Accordi sindacali per la definizione del sistema delle indennità siglati rispettivamente nel 2019 e nel 2020, definendo, in ossequio al disposto dell'art. 91 CCNL 2006-2009, i criteri generali per l'attribuzione delle indennità correlate alle posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui al comma 1 della medesima norma; rammentando che ai sensi dei successivi commi 2 e 4, tali indennità sono da considerarsi accessorie, annue, lorde, revocabili, di importo variabile e devono tenere conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Le parti concordano altresì di dare seguito all'impegno condiviso di alimentare il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (ai sensi dell'art. 63 CCNL 2016/2018) e il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (ai sensi dell'art. 65 CCNL 2016/2018) in un'ottica di sostenibilità nel tempo.

1. TABELLE IMPORTI DELLE INDENNITA' 2021

Le risorse destinate al pagamento delle indennità di cui all'art. 91 CCNL 2006-2009 per l'anno 2021 sono riportate nelle tabelle seguenti, che mostrano per le categorie B, C, D (tabella 1) e per la categoria EP (tabella 2) importo e numerosità.

Tabella 1 Tipologie di Indennità. Categorie B, C e D

Tipologia	Importo anno 2021	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale complessivo
Direttore/Direttrice di Centro / Responsabile Settore I Livello / Responsabile di Staff I livello	5.165			5 1 4	5 1 4
Direttore/Direttrice di Centro / Responsabile Settore II Livello	3.099			4 3 1	4 3 1
Responsabile di Ufficio e di Biblioteca	2.066 (ex 1033) 2.066 (ex 1300) 2.066 (ex 1600) 2.066 (ex 1808) 2.066 3.099		20 12 1 7	158 99 11 4 4 12 28	178 111 11 4 5 19 28
Responsabile Amministrativo Dipartimento	2.066 (ex 1033)			33 11	33 11



Tipologia	Importo anno 2021	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale complessivo
	2.066			12	12
	3.099			10	10
Funzione Specialistica		6	31	58	95
	400		2		2
	750	6			6
	800			1	1
	1.033		18	44	62
	1.808		3	4	7
	2.066		8	8	16
	3.099			1	1
Totale complessivo		6	51	258	315

Tabella 2 Tipologie di Indennità. Categoria EP

Tipologia	Importo annuo 2021	Totale
Delegato/a, Direttore/Direttrice di Centro, Responsabile di Settore I Livello	13.988	20
Responsabile Settore II e III Livello /Responsabile di Staff		33
	8.393	24
	10.071	9
Responsabile di Ufficio e di Biblioteca		19
	5.742	9
	8.393	10
Funzione specialistica		9
	4.476	2
	5.742	1
	8.393	5
	10.071	1
Totale complessivo		81

Si confermano le percentuali di indennità di risultato del personale di categoria EP attualmente in essere.

2. INDENNITÀ DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le Parti concordano di destinare le risorse derivanti dall'art. 64 comma 3 del CCNL vigente all'erogazione di un premio correlato alla performance organizzativa di 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 dell'IPO, l'indicatore preso in considerazione è quello previsto dal "Piano Integrato della performance 2021-23", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26/01/2021, denominato "indicatore di Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale", in base al quale il target per l'indicatore "spese per il personale a carico Ateneo" è definito come "inferiore all'80% del rapporto". Questo indicatore viene riprodotto "a cascata" su tutte le categorie di personale di Ateneo: il Direttore Generale, i Dirigenti, il personale di categoria EP ed il personale di categoria B-C-D, attraverso la misura proposta nel presente accordo.

3. INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Le Parti concordano nel confermare le tipologie di indennità relative ai ruoli organizzativi attualmente in vigore per le categorie C, D ed EP: Direttore/Direttrice di Centro Funzionale, Responsabile di Settore, Responsabile di Staff di I Livello e di II Livello, Responsabile di Biblioteca, Responsabile di Ufficio e Responsabile Amministrativo di Dipartimento.

Categorie C, D	Categorie EP
Direttore/Direttrice di Centro Funzionale / Responsabile Settore I Livello, Responsabile di Staff di I Livello	Direttore/Direttrice di Centro Funzionale / Responsabile Settore I Livello
Direttore/Direttrice di Centro Funzionale / Responsabile Settore II Livello	Responsabile Settore II e III Livello / Responsabile di Staff
Responsabile di Ufficio e di Biblioteca	Responsabile di Ufficio e di Biblioteca
Responsabile Amministrativo di Dipartimento	

Per quanto riguarda la quantificazione degli importi corrisposti, le Parti definiscono un sistema di razionalizzazione degli stessi basato sulla identificazione di differenti fasce di importi corrispondenti al grado di responsabilità affidato e di complessità della struttura stabilito in base ai criteri di ponderazione delle posizioni organizzative.

Tale sistema, per quanto attiene al personale di categoria C e D, sarà applicato a far tempo dal 01/01/2021 e sarà organizzato in due fasce di riferimento come evidenziato nella tabella sottostante.

Fascia importo	Responsabile di ufficio di categoria C - D	Responsabile amministrativo di Dipartimento di categoria D	Responsabile di settore di categoria D
I fascia	€ 2.066,00	€ 2.066,00	€ 3.099,00
II fascia	€ 3.099,00	€ 3.099,00	€ 5.165,00



Per quanto riguarda invece il personale di Categoria EP, il sistema sarà organizzato in tre fasce di riferimento per ciascuna delle ipotesi di cui alla tabella sottostante e sarà applicato ai nuovi incarichi conferiti a partire dal 1° gennaio 2022 e, progressivamente, a tutto il personale a partire dal rinnovo delle posizioni organizzative previste per il 1° gennaio 2023.

Fascia importo	responsabile di ufficio di categoria EP	responsabile di settore di categoria EP
I fascia	€ 5.742,00	€ 8.393,00
II fascia	€ 6.600,00	€ 10.071,00
III fascia	€ 8.393,00	€ 13.988,00

3.1 Modalità di attribuzione e durata degli incarichi di responsabilità organizzativa.

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

Per le categorie C - D, un terzo dell'importo delle presenti indennità è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. Per le categorie EP tutto il risultato è sottoposto a valutazione.

Alla scadenza dell'incarico l'Amministrazione verifica preliminarmente con il/la responsabile di struttura la conferma del titolare della posizione organizzativa.

A decorrere dal 2022, unitamente alla conferma da parte del/della responsabile di struttura, gli incarichi potranno essere riconfermati per il triennio 2023-2025 con le seguenti attenzioni:

- possesso delle attestazioni di frequenza rilasciate dall'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale, relative ai corsi di formazione obbligatori dedicati alla gestione delle risorse umane che saranno organizzati nel corso del 2022;
- mancanza di interventi organizzativi risolutivi a seguito di segnalazioni di rilevante gravità riguardanti ipotesi di disagio lavorativo segnalate dai collaboratori afferenti alla struttura organizzativa di cui il soggetto è responsabile, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni dei lavoratori e delle lavoratrici di violazione del "Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione" (Decreto Rettorale n. 758/2020).

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

4. INDENNITA' SPECIALISTICHE/A PROGETTO



A partire dai primi mesi del 2022 saranno riviste le indennità specialistiche che avranno durata biennale e saranno soggette a valutazione annuale.

Verrà introdotta una nuova modalità di conferimento, in base alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (ai sensi degli artt. 63-64 CCNL 2016/2018) e nel Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (ai sensi degli artt. 65-66 CCNL 2016/2018).

Tale modalità prevederà che a cadenza annuale 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 specifica - di attribuire un incarico derivante dalla complessità, dovranno inviare richiesta formale all'Amministrazione.

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

- necessità dell'incarico proposto in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e della struttura;
- 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 specialistiche/a progetto già presenti nella struttura e per singolo settore;
- percentuale delle indennità di progetto in rapporto al personale afferente alla struttura.

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

5. INCOMPATIBILITA'

Le Parti stabiliscono, al fine di evitare eccessive sperequazioni tra il personale in servizio in relazione all'assegnazione di incarichi e di trattamenti economici aggiuntivi percepiti a vario titolo su base annua, di confermare le incompatibilità già esistenti nell'Accordo sulla premialità per i Dipartimenti di Eccellenza e nel Regolamento per la definizione dei criteri di ripartizione del Fondo Comune di Ateneo tra il personale (delibera approvata dal CdA il 29/06/2010).

6. ULTERIORI IMPEGNI TRA LE PARTI

Le Parti stabiliscono di proseguire la discussione sul tema delle indennità in data 17/01/2022 al fine di raggiungere un nuovo accordo per il 2022, in base anche a quanto sarà stabilito dal nuovo CCNL che dovrebbe essere sottoscritto a breve nonché dai Regolamenti interni ad oggi in attesa di approvazione.

Le parti concordano che nel nuovo accordo per la definizione del sistema delle indennità per l'anno 2022 dovranno prioritariamente essere considerati i seguenti aspetti:



- le indennità relative ad obiettive situazioni di disagio, al lavoro in turno e alla reperibilità nonché le altre indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale;
- la necessità di contemplare nel sistema complessivo degli incentivi specifici per le strutture bibliotecarie di Ateneo;
- la possibilità di rivalutare le indennità dei responsabili amministrativi collegandola alla complessità crescente delle attività;
- la razionalizzazione e l'eventuale rivalutazione delle indennità specialistiche.

Le parti concordano altresì la necessità di portare a compimento il percorso sul Regolamento incentivi funzioni tecniche e sul Regolamento sulla ripartizione delle spese legali liquidate da sentenze favorevoli all'ente spettanti agli avvocati dell'Ateneo. Si impegnano inoltre a rivedere il sistema delle incompatibilità alla luce dei nuovi istituti contrattuali e regolamentari.

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

Nadia Liistro _____firmato_____

SNALS-CONFSAL

Cinzia Buro _____



FGU GILDA UNAMS

Jean Masciullo

PER LA R.S.U.

Lorenzo Ferrari

Davide Lo Prinzi

Daniela Ghezzi

Tomaso Perani

Marina Zarantonello
