



ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLE INDENNITÀ PER IL BIENNIO 2022-2023 PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE B-C-D-EP

Il giorno 21 dicembre 2022 presso l'Università degli Studi di Milano si riuniscono la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 aprile 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;

VISTO il decreto legislativo 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 decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";

VISTI gli artt. 25, 60 e 88 del CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009;

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

CONSIDERATE 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 2022 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 2021, siglato dalle Parti in data 23 dicembre 2021;

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;

CONSIDERATA la necessità di rivisitare l'attuale sistema delle indennità, al fine di armonizzarlo ed attualizzarlo rispetto alle modifiche organizzative intervenute negli ultimi anni, in funzione di un equilibrio complessivo che consenta in fase applicativa omogeneità delle scelte, razionalizzazione delle risorse ed equità;

PRESO ATTO che il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati costituisce valore assoluto e prioritario sia per l'Amministrazione che per le Organizzazioni Sindacali;



PRECISATO che il percorso di riformulazione delle indennità tiene conto inevitabilmente delle scelte organizzative passate e che gradualmente si sta prefigurando un sistema in cui a ciascun ruolo organizzativo corrispondono un profilo e un relativo sviluppo professionale;

PRECISATO che il predetto Accordo potrà essere integrato e/o modificato a seguito dell'entrata in vigore di nuove disposizioni normative e/o contrattuali che dovessero intervenire a livello nazionale;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE NEL PRESENTE ACCORDO

Il presente Accordo attua una ridefinizione complessiva del sistema delle indennità, integrando il percorso intrapreso con gli Accordi sindacali siglati nel 2019, nel 2020 e nel 2021 e definisce il sistema delle seguenti categorie di indennità per il biennio 2022-2023:

- indennità di responsabilità;
- indennità specialistiche/a progetto;
- Indennità di turno - Servizi Logistici;
- Indennità orario disagiato - Servizi Logistici;
- Indennità di reperibilità.

L'Accordo definisce inoltre il regime delle incompatibilità assolute e/o parziali del sistema delle indennità sia sotto il profilo giuridico che economico. Stabilisce altresì l'arco temporale e il limite economico oltre il quale non sarà consentito il cumulo con altre indennità:

- le attività in conto terzi;
- gli incentivi per le funzioni tecniche;
- la premialità prevista dal Regolamento di Ateneo;
- gli onorari professionali e/o eventuali altri compensi dell'Avvocatura, ove previsti;

Nel successivo art. 8 sono definite le singole incompatibilità.

ART. 1 - DEFINIZIONE DELLE INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E SPECIALISTICHE

Campo di applicazione e obiettivi

Vengono definiti di comune accordo, in ossequio al disposto dell'art. 91 CCNL 2006-2009, i criteri generali per l'attribuzione delle indennità correlate sia alle posizioni organizzative sia alle funzioni di responsabilità e specialistiche.

Il presente Accordo si applica al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di categoria B, C, D ed EP ed individua:

- le tipologie di incarichi di responsabilità;
- le tipologie di incarichi specialistici;
- le modalità di attribuzione degli incarichi;
- la durata;
- gli importi correlati all'esercizio della funzione attribuita.



Caratteristiche principali

Le indennità sono da considerarsi accessorie, con importo annuo lordo, revocabili, di importo variabile e devono tenere conto di:

- numerosità degli uffici;
- professionalità e grado di specializzazione richiesti;
- complessità, varietà, innovatività delle competenze attribuite;
- livello di responsabilità;
- grado di rischio conseguente all'esercizio della funzione (penale, civile, amministrativo e/o erariale).

ART. 2 - PRINCIPI GENERALI SULLE INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E SPECIALISTICHE

Con il presente Accordo, in coerenza con quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che prevede la possibilità di attribuire incarichi per la copertura di posizioni organizzative e per il riconoscimento di funzioni di responsabilità e specialistiche, le Parti convengono quanto segue:

Indennità di responsabilità:

- le indennità per lo svolgimento di funzioni di responsabilità sono riferite a specifici ruoli organizzativi, di seguito individuati nell'Accordo;
- le indennità sono correlate alla titolarità di un incarico formalmente attribuito dal Direttore Generale;
- le indennità sono correlate allo svolgimento di compiti organizzativo-gestionali connessi alla gestione di unità organizzative che prevedono il coordinamento di risorse umane, economiche e/o strumentali.

Indennità specialistiche:

Le indennità per lo svolgimento di funzioni specialistiche 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.**

Costituiscono una specifica categoria di indennità specialistiche quelle connesse allo svolgimento di funzioni tecnico-scientifiche e/o di sicurezza informatica ad elevata specializzazione, nel caso in cui esse rispondano a tutti i seguenti requisiti:

- a) siano funzioni realmente connotate da un elevato grado di complessità tecnica, tali da richiedere una formazione specifica;
- b) non rientrino nei compiti ordinariamente svolti dall'interessato/a nella struttura di appartenenza, tipici del profilo tecnico-professionale per cui si è stati/e reclutati/e;
- c) siano 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;
- d) abbiano caratteristiche di specificità e innovazione.



L'attribuzione degli incarichi per lo svolgimento di funzioni specialistiche/a progetto è determinata con provvedimento formale del Direttore Generale ed è soggetta ai seguenti requisiti:

- controllo preliminare della sostenibilità economica nel Fondo Accessorio;
- gli incarichi sono attribuiti previa proposta dei/delle Responsabili apicali di Struttura;
- le proposte di incarico dei/delle Responsabili apicali di Struttura sono sottoposte all'attenzione del Direttore Generale attraverso l'utilizzo di format appositamente predisposti, volti a dare omogeneità sia alle richieste, sia alla rappresentazione delle motivazioni sottese alle richieste stesse, sia all'impostazione degli eventuali progetti specifici;
- ai fini della valutazione degli incarichi per lo svolgimento di funzioni tecnico-scientifiche e/o di sicurezza informatica ad elevata specializzazione l'Amministrazione può avvalersi, senza oneri economici, del parere consultivo di esperti/e della materia, interni/e o anche esterni/e all'Ateneo, che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi con i soggetti che abbiano una aspettativa all'incarico e siano professionalmente in grado di redigere una relazione chiara ed esaustiva sugli aspetti tecnici del progetto;
- gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con provvedimento motivato del Direttore Generale, in relazione ad intervenuti cambiamenti organizzativi o valutazioni negative dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati. In caso di valutazione negativa dei risultati, il provvedimento di revoca deve essere necessariamente preceduto da un contraddittorio formale con l'interessato. Nell'articolare le proprie argomentazioni, l'interessato/a ha facoltà durante il procedimento di avvalersi di supporto e assistenza sindacale;

Una volta attribuita l'indennità specialistica, i/le titolari delle stesse dovranno inserire un obiettivo annuale in accordo con il/la Responsabile della Struttura, che sarà valutato secondo le regole del SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come avviene per tutto il personale che percepisce una indennità.



ART. 3 - TABELLE IMPORTI DELLE INDENNITÀ 2022

Le indennità di cui all'art. 91 CCNL 2006-2009 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 per l'anno 2022.

Tabella 1. Tipologie di Indennità e importi per categorie B, C e D

Incarico	Importo annuo lordo 2022	Categoria			Totale complessivi vo 2022	Importo annuo lordo 2023	Totale complessivi vo 2023
		B	C	D			
Responsabile Ufficio/ Responsabile di Staff II livello	2.066		21	97	118	2.066	131
	3.099			13	13	3.099	
Responsabile Amministrativo Dipartimento	2.066			19	19	3.099	30
	3.099			11	11		
Responsabile Amministrativo a scavalco	1.033			1	1	2.066	1
Responsabile Biblioteca	3.099			11	11	3.099	11
Responsabile di Centro Funzionale	3.099			1	1	3.099	1
Responsabile Settore I Livello	5.165			5	5	5.165	5
Responsabile Settore II Livello	3.099			3	3	3.099	3
Funzione Specialistica	400		2		2	1.033	*
	750	6			6		
	800			1	1		
	1.033		17	38	55	1.033	*
	1.808		3	3	6	2.066	*
	2.066		9	8	17	2.066	*
TOTALE		6	52	211	269	*	*

*Verranno valutate e assegnate nel 2023 con la nuova procedura, mantenendo l'attuale numerosità.



Tabella 2. Tipologie di Indennità e importi per Categoria EP

Incarico	Importo annuo lordo 2022	Importo annuo lordo 2023	Totale complessivo (n.)
Delegato/Coordinatrice	13.988	13.988	5
Responsabile Centro Funzionale	8.393	10.071	1
	13.988	13.988	2
Responsabile Settore	8.393	10.071	19
	10.071		
	13.988	13.988	9
Responsabile Ufficio	5.742	5.742	9
	8.393	8.393	7
Responsabile Biblioteca	8.393	8.393	2
Responsabile Staff I livello	8.393	10.071	2
Responsabile Staff II livello	8.393	8.393	2
Funzione Specialistica	4.476	4.476	2
	5.742	5.742	1
	8.393	8.393	5
	10.071	10.071	1
TOTALE			67

ART. 4 - 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 2022-24", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022, 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 - per coerenza programmatica e univocità di obiettivi - viene riprodotto "a cascata" dall'Amministrazione su tutte le categorie di personale di Ateneo: il Direttore Generale, i/le Dirigenti, il personale di categoria EP e il personale di categoria B-C-D.



ART. 5 - INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ: RUOLI ORGANIZZATIVI

Le Parti concordano nel definire le seguenti tipologie di indennità, rapportate a ruoli organizzativi, ricoperti da categorie C, D ed EP:

Tabella 3.

Categorie C, D	Categorie EP
	Delegato/a di Direzione amministrativa o tecnica, Coordinatore/Coordinatrice Avvocatura
Responsabile di Centro Funzionale	Responsabile di Centro Funzionale
Responsabile Settore I Livello	Responsabile Settore I Livello
Responsabile Settore II Livello	Responsabile Settore II Livello
Responsabile di Ufficio di I livello	Responsabile di Ufficio di I livello
Responsabile di Ufficio di II livello	Responsabile di Ufficio di II livello
Responsabile Amministrativo/a di Dipartimento	Responsabile Amministrativo/a d'area (interdipartimentale)
	Responsabile di Staff
	Responsabile di Settore Biblioteche
Responsabile di Biblioteca	Responsabile di Biblioteca
Responsabile tecnico/a di piattaforme tecnologiche	Responsabile tecnico/a di piattaforme tecnologiche
Responsabile Campus informatico di Polo	Responsabile Campus informatico di Polo
Responsabile Ufficio gestione ed elaborazione dati interdirezionale	Responsabile Ufficio gestione ed elaborazione dati interdirezionale

ART. 6 - INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E SPECIALISTICHE/A PROGETTO: CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DEGLI IMPORTI

Per quanto riguarda la quantificazione delle indennità, le Parti definiscono un modello semplificato e di razionalizzazione degli importi, basato sulla identificazione di differenti fasce.

Gli importi delle indennità di responsabilità indicati per ciascuna fascia corrispondono ai parametri indicati in premessa del presente Accordo:

- numerosità del personale afferente alla struttura quale criterio per poter considerare complesso un ufficio. Nelle prerogative del Direttore Generale si considerano indicativamente 3 unità minime per la costituzione di un ufficio e 6 unità di personale compreso il/la Responsabile di Ufficio per la complessità.

Al Direttore Generale compete la verifica sulla qualità e rispondenza del personale assegnato agli obiettivi della struttura. Si considerano confermate, fino ad esaurimento, le indennità a 3.099 euro per gli uffici che erano già in questa fascia prima della riorganizzazione dell'Ateneo avvenuta con decorrenza al 1° gennaio 2020.

- professionalità e grado di specializzazione richiesti;



- complessità, varietà, innovatività delle competenze attribuite;
- livello di responsabilità;
- grado di rischio conseguente all'esercizio della funzione (penale, civile, amministrativo e/o erariale).

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E SPECIALISTICHE/A PROGETTO: IMPORTI 2022-2023

Tale sistema, per quanto attiene al personale di categoria C e D, sarà applicato dal **1° gennaio 2023** e sarà organizzato in due fasce di riferimento, come evidenziato nella tabella sottostante:

Tabella 4.

Fascia importo	Responsabile di Centro Funzionale cat. D	Responsabile di Settore cat. D	Responsabile di Ufficio cat. C - D	Responsabile Amministrativo di Dipartimento	Responsabile di Biblioteca	Responsabile tecnico/a di piattaforme tecnologiche, Campus informatico di Polo e di gestione ed elaborazione dati interdirezionali	Funzione specialistica/a progetto
I fascia		€ 3.099,00	€ 2.066,00			€ 1.033,00	€ 1.033,00
II fascia	€ 3.099,00	€ 5.165,00	€ 3.099,00	€ 3.099,00	€ 3.099,00	€ 2.066,00	€ 2.066,00

Ai/alle Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento, ai/alle Responsabili di Centro Funzionale e di Biblioteca viene applicata un'unica fascia di riferimento pari a € 3.099,00. I/le Responsabili Amministrativi/e che ricoprono un incarico a scavalco percepiscono un importo di € 2.066 euro lordi annui ordinariamente con una durata massima non superiore all'anno.

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



Tabella 5.

Fascia importo	Delegato/a di Direzione, Coordinatore/ Coordinatrice Avvocatura, Responsabile di Settore cat. EP	Responsabile di Centro Funzionale cat. EP	Responsabili di Ufficio cat. EP	Responsabile di Staff della Direzione Generale	Responsabile di Settore Biblioteche cat. EP	Responsabili di Biblioteca EP	Responsabile tecnico/a di piattaforme tecnologiche, campus informatico di Polo e di gestione ed elaborazione dati interdirezionali cat. EP	Funzione specialistica/a progetto
I fascia	€ 10.071,00	€ 10.071,00	€ 5.742,00	€ 8.393,00 (Staff II livello)			€ 5.742,00	€ 5.742,00
II fascia	€ 13.988,00	€ 13.988,00	€ 8.393,00	€ 10.071,00 (Staff I livello)	€ 10.071,00	€ 8.393,00	€ 8.393,00 *(€ 10.071,00 ad esaurimento)	€ 8.393,00

Ai/alle Responsabili di Centro Funzionale e ai/alle Responsabili di categoria EP viene corrisposta a partire dal 1° gennaio 2023, la percentuale del 20% di risultato sulla posizione.

Ai/alle Delegati/e di Direzione alla coordinatrice dell'Avvocatura è corrisposta la percentuale del 30% di risultato sulla posizione.

ART. 7 - INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ: 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/dalla 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/della titolare della posizione organizzativa. 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;
- assenza di provvedimenti organizzativi del Direttore Generale correlati all'accertamento di situazioni, ritenute di significativa gravità, di disagio lavorativo del personale afferente



alla struttura, tali da configurare ipotesi 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.

INDENNITÀ SPECIALISTICHE/A PROGETTO

L’Accordo prevede l’attuazione della nuova modalità di conferimento delle indennità specialistiche/a progetto (impegno Accordo 2021) a partire dal 1° gennaio 2023, in seguito alla scadenza degli incarichi per funzioni specialistiche prevista per il 31 dicembre 2022.

Le indennità specialistiche hanno durata e valutazione annuale, secondo gli obiettivi inseriti nel sistema e concordati con il/la Responsabile. Le indennità a progetto hanno la durata del progetto stesso.

La nuova modalità di conferimento viene definita 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).

A cadenza annuale, i/le 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 verrà valutata dal Direttore Generale con il supporto della struttura competente su proposta del/della Responsabile di Struttura, sulla base dei seguenti elementi:

- necessità dell’incarico proposto in relazione agli obiettivi dell’Amministrazione e della struttura coerentemente con quanto delineato dal Piano Strategico;
- 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.

ART.8 - INCOMPATIBILITÀ

Le Parti stabiliscono - al fine di definire una retribuzione equa che tenga conto delle diverse attività amministrative e tecniche, che il personale è chiamato a svolgere nel rispetto delle proprie responsabilità, e al fine di evitare sperequazioni tra il personale anche in relazione all’assegnazione di incarichi e trattamenti economici aggiuntivi percepiti a vario titolo su base annua - di concordare uno schema retributivo che prenda in considerazione sia gli elementi



stipendiali e accessori, sia una corretta definizione di incompatibilità assoluta o parziale degli stessi.

In particolare al fine di redigere il citato schema è necessario considerare alcuni elementi essenziali:

- la normativa in materia e i Regolamenti di Ateneo che fissano dei limiti all'erogazione non superabili;
- l'erogazione per alcune indennità non è preventivabile e richiede quindi l'individuazione di un timing annuale;
- sia l'FCA sia il Conto Terzi individuale non hanno contributi pensionistici, a differenza delle indennità sulla premialità, gli incentivi per le funzioni tecniche e gli onorari professionali e/o eventuali altri compensi dell'Avvocatura, ove previsti.

Fatte queste premesse, si istituisce sperimentalmente un sistema di incompatibilità per il personale di categoria B, C e D che prevede il raggiungimento di un cumulo massimo di 10.000 euro per le seguenti voci:

1. Fondo Comune d'Ateneo
2. Conto Terzi
3. Funzioni tecniche
4. Premialità
5. Indennità specialistiche
6. Indennità di responsabilità

Al raggiungimento della soglia considerata, l'eccedenza viene tagliata secondo l'ordine sopra esposto e le risorse così recuperate tornano al fondo di origine.

Le Parti si riservano un monitoraggio quadrimestrale della fase applicativa di tale previsione. Restano inalterate per il 2022 e fino al 28 febbraio 2023 tutte le previsioni vigenti di incompatibilità tra Conto Terzi e Fondo Comune di Ateneo (FCA).

Parte Pubblica e Parti Sindacali condividono l'esigenza di definire entro il 28 febbraio 2023 un nuovo modello che garantisca l'applicazione progressiva del sistema di incompatibilità.

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 dell'ordinaria attività lavorativa.

Le Parti concordano di confermare per l'anno 2022 le indennità relative allo Sportello Segreteria Studenti; di individuare altresì per il 2023 nuovi criteri per riconoscere non solo le sopracitate indennità, ma anche quelle relative alle Strutture che sono state oggetto di discussione al tavolo sindacale nel corso del 2022 (COSP e Servizi Bibliotecari in particolare), alla luce del nuovo Contratto Collettivo Nazionale Lavoro e la modalità di erogazione e finanziamento delle indennità stesse, dando priorità a contenere il prelievo dell'FCA e alla contrattazione sulle PEO. Le Parti concordano, infatti, che la priorità per il 2023 sarà la discussione di un Accordo relativo alle Progressione Economiche Orizzontali (PEO).



ART. 9 - DEFINIZIONE DELLE INDENNITÀ ORARIE

Campo di applicazione e obiettivi

Le Parti concordano altresì di individuare una specifica categoria di indennità orarie da corrispondere per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, quali:

1. Indennità di turno - Servizi Logistici;
2. Indennità orario disagiato - Servizi Logistici;
3. Indennità di reperibilità.

Le indennità orarie individuate sono riportate in modo riassuntivo nella Tabella 6 che mostra costi e disponibilità delle risorse economiche:

Tabella 6.

TABELLA RIASSUNTIVA INDENNITA' ORARIE					
<i>Descrizione indennità</i>	<i>Budget disponibile</i>	<i>Modalità di svolgimento</i>	<i>N. max turni annui</i>	<i>Importo turno</i>	<i>Importo annuo max</i>
Indennità di turno	125.000,00 €	alternanza mattino e pomeriggio	132	18 €	2.376 €
Indennità orario disagiato	7.000,00 €	orari preserali	200	7 €	1.400 €
Indennità di reperibilità	13.000,00 €	6 turni al mese di cui max 2 turni festivi/11 mesi all'anno	A struttura sono necessarie 6 persone	5€ feriale 7€ festivo	374 €

9.1 INDENNITÀ DI TURNO - SERVIZI LOGISTICI

Modalità di svolgimento

L'orario di lavoro individuale può essere organizzato in turni su 5 o 6 giorni di lavoro settimanali, che dovranno essere equamente distribuiti su prestazione antimeridiana e prestazione pomeridiana.



L'articolazione oraria su turni prevede l'impegno di almeno due unità di personale la cui rotazione su turni può essere prevista su base mensile o settimanale.

Rotazione su base mensile o settimanale

Le unità di personale che si alternano al servizio con turni su base mensile devono garantire la presenza con turni mensili antimeridiani e turni mensili pomeridiani.

Le unità di personale che si alternano al servizio con turni su base settimanale devono garantire la presenza effettuando nel mese settimane di turno antimeridiano e settimane di turno pomeridiano.

Articolazione dell'orario

Primo turno:

- 07.30 - 14.45 (dal lunedì al giovedì) / 07.30 - 14.30 (il venerdì);
- 08.00 - 15.15 (dal lunedì al giovedì) / 08.00 - 15.00 (il venerdì).

Secondo turno:

- 12.45 - 20.00 (dal lunedì al giovedì) / 13.00 - 20.00 (il venerdì).

Quando sia garantita nella fascia pomeridiana la copresenza di unità di personale oltre le due previste, si può osservare il turno con l'uscita anticipata pari a 10 minuti:

- 12.35 - 19.50 (dal lunedì al giovedì) / 12.50 - 19.50 (il venerdì).

Pausa e flessibilità

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia eccezionalmente svolta in giornate di chiusura dell'Ateneo, per una durata superiore alle 6 ore, è riconosciuto il buono pasto con dieci minuti di pausa timbrata.

Non è prevista la flessibilità in entrata e in uscita in caso di orario articolato su turni; le ore di eventuale recupero devono essere effettuate alla fine del primo turno ovvero all'inizio del secondo turno.

Definizione della proposta economica

È riconosciuta l'indennità di turno per turni pomeridiani svolti nell'anno fino ad un numero massimo di 132, nel rispetto dell'alternanza dei turni.

È corrisposta per ogni turno pomeridiano svolto un'indennità pari a 18 euro lordi.

Il turno pomeridiano si intende tale quando è svolto per l'intero orario previsto; non concorrono al riconoscimento delle indennità le giornate di turno pomeridiano nelle quali il personale non può garantire la compresenza, per giustificato motivo.



9.3 INDENNITÀ ORARIO DISAGIATO - SERVIZI LOGISTICI

Definizione

Il disagio spazio - temporale prevede il riconoscimento di un'indennità collegata alla responsabilità di verifica, presidio e chiusura delle strutture universitarie nella fascia tardo pomeridiana.

L'orario di lavoro individuale può essere organizzato in turni su 5 giorni di lavoro settimanali, che dovranno essere distribuiti nella sola fascia pomeridiana.

Modalità di svolgimento

Al fine di garantire il presidio della struttura e la chiusura in sicurezza dei locali universitari l'articolazione oraria prevede:

- pausa fissa di 30 minuti timbrata;
- flessibilità solo in entrata di 30 minuti e recuperabile solo in entrata;
- articolazione oraria:
 - a) 12.00 - 19.45 (dal lunedì al giovedì) / 12.15 - 19.45 (il venerdì);
 - b) 12.15 - 20.00 (dal lunedì al giovedì) / 12.30 - 20.00 (il venerdì).

Definizione della proposta economica

È riconosciuta l'indennità di disagio per il turno pomeridiano svolto per un importo pari a 7 euro lordi.

Il turno pomeridiano si intende tale quando è garantita in sicurezza la chiusura dei locali universitari fino all'orario stabilito.

L'indennità spettante è collegata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

9.4 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Definizione

L'istituto della reperibilità o pronta disponibilità è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compresi quelli previsti dall'applicazione del d.lgs. n.81/2008. Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità o pronta disponibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

In applicazione del presente Accordo, sarà predisposto dall'Amministrazione il Regolamento per la gestione della reperibilità nelle singole strutture, in applicazione dell'art. 56 del CCNL di Comparto 16/10/2008.



Definizione della proposta economica

Ogni dipendente, di norma, non può essere collocato/a in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese:

- 6 turni al mese (di cui massimo 2 turni festivi);
- 4 turni feriali per un'indennità pari a 5 euro lordi a turno;
- 2 turni festivi per un'indennità pari a 7 euro lordi a turno;
- importo massimo mensile: 34 euro lordi ((4 x 5 euro) + (2 x 7 euro)).

Il/la Responsabile di Struttura deve individuare mensilmente le unità di personale che dovranno garantire la continuità dei servizi.

L'indennità di reperibilità è compatibile con il riconoscimento di compensi per lavoro straordinario.

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
Luca Colacicco

Federazione UIL SCUOLA RUA
Nadia Liistro

SNALS-CONFSAL
Ernesto Gandini

_____ (firmato) _____

Milano, 21 dicembre 2022