



## ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLE INDENNITÀ PER L'ANNO 2020

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

Il giorno 23 dicembre 2020 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;

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;

VISTO l'Accordo Integrativo per l'eliminazione della trattenuta del Fondo Comune d'Ateneo - FCA, tra il personale siglato dalle Parti in data 26 giugno 2019;

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

I seguenti orientamenti applicativi al fine di continuare il percorso di razionalizzazione delle risorse intrapreso, in una direzione di equità e trasparenza, e 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 e secondo il modello già condiviso all'interno dell'Accordo per la definizione del sistema delle indennità per il personale siglato in data 18 dicembre 2019.



## IMPEGNI TRA LE PARTI

Le Parti si impegnano a discutere nuovamente il tema con cadenza periodica a partire dal mese di gennaio 2021, al fine di mettere a punto un modello di alimentazione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa - 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 - equo nella distribuzione delle risorse.

Le Parti si impegnano innanzitutto a definire le fasi del processo finalizzato a raggiungere gli obiettivi di ottimizzazione delle risorse per il miglioramento dei servizi e della performance dell'Amministrazione, superando le eventuali criticità generate dai modelli precedenti.

Per quanto riguarda le possibili modalità di alimentazione dei Fondi, le Parti si impegnano a contrattare e verificare la valorizzazione, al fine dell'aumento delle disponibilità finanziarie:

- : del Piano di razionalizzazione energetica per alimentare le risorse variabili;
- : del Regolamento per gli incentivi delle funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016.

Per quanto riguarda le ripercussioni dei Regolamenti sul sistema retributivo del personale, le Parti si impegnano ad adottare un'ottica di equità negli Accordi Integrativi e nei Regolamenti in merito a premialità e conto terzi nonché ai fitti attivi relativi ai servizi immobiliari, valutando gli eventuali correttivi necessari (es. incompatibilità, tetti massimi previsti per l'erogazione etc.).

Per quanto riguarda in particolare il sistema delle indennità, le Parti si impegnano a:

- : discutere e identificare misure di incompatibilità tra le indennità assegnate, al fine di evitare eccessive sperequazioni tra il personale in servizio in relazione alla ricezione di incarichi e compensi aggiuntivi, inclusi i compensi derivanti da attività conto terzi;
- : discutere e definire una *policy* in merito ai criteri di attribuzione degli incarichi e delle posizioni organizzative coerente con le esigenze organizzative emergenti e finalizzata a "ricalibrare" le indennità in relazione alle responsabilità e alle attività svolte;
- : discutere e individuare i criteri di trasformazione delle funzioni specialistiche esistenti in termini di durata, importo e tipologia al fine di renderle coerenti con l'assetto organizzativo esistente.

Le somme indicate nelle tabelle successive sono riferite unicamente all'anno 2020. Qualora nel 2021 dovessero verificarsi minori introiti per l'Ateneo, tali da non garantire la medesima alimentazione del Fondo Comune di Ateneo rispetto all'anno 2020 e l'adeguata costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, le Parti si impegnano a contrattare i criteri di



un eventuale riproporzionamento degli importi delle indennità, fermi restando gli importi minimi previsti dal CCNL vigente.

Poiché la categoria di personale EP non beneficia dell'erogazione del Fondo Comune di Ateneo e il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP non viene alimentato con le risorse del FCA, in considerazione altresì del fatto che eventuali risparmi sul Fondo della categoria EP non possono confluire in un altro fondo, le Parti si impegnano a contrattare i criteri per l'eventuale riproporzionamento degli importi nel caso di mancata sostenibilità del medesimo Fondo per la categoria EP, fermi restando gli importi minimi previsti dal CCNL vigente.

## LE PARTI CONCORDANO INOLTRE

Per l'anno 2020, in merito all'erogazione delle indennità di tutte le posizioni organizzative e delle indennità erogate a vario titolo, si conferma quanto stabilito [nell'Accordo per la definizione del sistema delle indennità per il personale 2019](#).

### INDENNITA' 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 2020-22", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2020, denominato "Indicatore di Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale", in base al quale il target anno 2020 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 dell'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.

### TABELLE IMPORTI INDENNITA' 2020

Le risorse destinate al pagamento delle indennità per l'anno 2020 sono riportate nelle tabelle seguenti, che mostrano per le categorie B, C, D (1) e per la categoria EP (2) importo, numerosità e spesa complessiva.



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

Tipologia	Importo	B	C	D	Totale
		fte	fte	fte	fte
Staff I livello/Direttrice Centro/Responsabile di Settore I livello	5.165			5	5
Responsabile di Settore II livello	3.099			3	3
Direttrice di Centro APICE	2.066			1	1
Responsabile di Ufficio e di Biblioteca	1.033		21	142	163
	1.300		12	97	109
	1.600			13	13
	1.808		2		2
	2.066		1		1
	3.099		8	11	19
				19	19
Responsabile amministrativo di Dipartimento	1.033			33	33
	2.066			5	5
	3.099			13	13
				15	15
Funzione Specialistica	400	5	36	71	112
	750	5	2		2
	800		1	1	2
	1.033		23	47	70
	1.808		3	6	9
	2.066		7	13	20
	3.099			4	4
<b>Totale Complessivo</b>		<b>5</b>	<b>57</b>	<b>255</b>	<b>317</b>



Tabella 2 Tipologie di Indennità. Categoria EP

Tipologia	Importo	n. FTE
Direttrici Centro, Delegati, Responsabili di Settore	13.988	22 22
Responsabili di Settore II e III livello	8.393 10.071	25 11 14
Responsabile di ufficio, biblioteca	5.742 8.393	23 8 15
Indennità specialistica	4.476 8.393 10.071	10 3 6 1
<b>Totale</b>		<b>80</b>

Milano, 23 dicembre 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

Francesco Rubini \_\_\_\_\_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

\_\_\_\_\_

Davide Lo Prinzi

\_\_\_\_\_

Angela Gambirasio

\_\_\_\_\_

Lorenzo Ferrari

\_\_\_\_\_

Daniela Ghezzi

\_\_\_\_\_

Marina Zarantonello

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_