



Università degli Studi
di Milano - Bicocca
Protocollo Entrata
0062744/18 del 19/09/2018
Classif. I.10
DIREZIONE GENERALE
C. IPA: unimib C. A00: AMMU06
C. REGISTRO PROT: RP01



Al Magnifico Rettore

Ai componenti del Consiglio di
Amministrazione

Al Delegato del Rettore per la contrattazione
integrativa

Al Direttore Generale

All'Ufficio prevenzione della corruzione

Oggetto: valutazioni sulla legittimità e sul merito dell'art. 4 del Regolamento per la premialità e il pagamento dei compensi aggiuntivi

Con il presente documento il coordinamento Bicocca del sindacato USB intende sottoporre all'attenzione delle persone componenti il Consiglio di Amministrazioni questioni di legittimità e di merito inerenti l'art. 4 del Regolamento per la premialità e il pagamento dei compensi aggiuntivi, sottoposto alla loro approvazione.

Poniamo preliminarmente in rilievo che la necessità di garantire trasparenza ed equità nell'attribuzione di compensi aggiuntivi al personale tecnico-amministrativo attrae la presente materia nel perimetro delle relazioni sindacali.

Tale Regolamento, emanato sulla base di quanto disposto dall'art. 9 della L. 240/2010 è destinato a sostituire un precedente Regolamento, disciplinate la medesima materia, in vigore dal 13.6.2015, la cui applicazione ha dato luogo a criticità oggetto di accesso agli atti presentato negli scorsi giorni dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (di tali problematiche tratteremo nel prosieguo del documento).

L'art. 4 del Regolamento in oggetto attribuisce compensi aggiuntivi a docenti e personale tecnico-amministrativo che contribuisce all'acquisizione di commesse per conto di terzi o finanziamenti pubblici o privati.

Questa disposizione regolamentare non pone alcun criterio per definire i termini e le modalità in base alle quali i lavoratori appartenenti al personale tecnico-amministrativo possano essere considerati coinvolti nel contributo all'acquisizione di commesse per conto terzi o finanziamenti pubblici o privati. Non è infatti possibile stabilire preliminarmente se possa essere considerato coinvolto soltanto il personale tecnico-amministrativo addetto all'Area della Ricerca ed agli uffici di supporto alla ricerca afferenti ai Centri di Servizio ovvero anche il personale addetto ad altri compiti quali il supporto logistico, informatico ed amministrativo in senso lato.

Si potrebbe sostenere che criteri chiari e trasparenti ingesserebbero la potenziale estensibilità di tale beneficio a tutto il personale tecnico-amministrativo; a tale osservazione rispondiamo che, anche e soprattutto alla luce dell'esperienza maturata in questo Ateneo in merito all'attribuzione di benefici al personale in assenza di criteri predefiniti, abbiamo potuto riscontrare l'adozione di scelte che rendono

difficilmente distinguibile la linea di demarcazione fra discrezionalità amministrativa ed adozione di scelte arbitrarie. A tal proposito vogliamo ricordare che a seguito di un esposto presentato da USB, l'ufficio per la prevenzione della corruzione ha rilevato che l'art. 7.5 del regolamento sulle attività di ricerca e per conto terzi adottato nel 2015 risulta difettivo sul piano dell'individuazione di criteri per l'attribuzione dei compensi al personale e ha dato luogo ad un'applicazione suscettibile di ingenerare il dubbio o la percezione di un'attività affidata al mero arbitrio dei responsabili.

Poniamo a questo punto in rilievo che la disposizione regolamentare in oggetto sembra porsi in contrasto con l'art. 12 della L. 241/1990, a norma del quale **l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere da parte di pubbliche amministrazioni è subordinata alla predeterminazione dei criteri e delle modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi.**

Riteniamo pleonastico ricordare che l'arbitrarietà lasciata ai responsabili in merito all'individuazione del personale destinatario della premialità presenta gravi criticità anche sotto il profilo della normativa in materia di prevenzione della corruzione e che il coordinamento USB Bicocca è intenzionato a ricorrere a **tutti** gli istituti di garanzia previsti dalla L. 190/2012.

Riteniamo pertanto indispensabile che il Regolamento in oggetto contenga una disposizione che chiarisca in modo inequivocabile quali tipologie di attività svolte dal personale tecnico-amministrativo possano essere ricondotte all'acquisizione di commesse per conto terzi o finanziamenti pubblici o privati e che, alla luce di tale definizione, contenga indicazione dei criteri con cui sarebbero concesse, da parte dei Capi Area e/o dei Direttori di Dipartimento, le autorizzazioni allo svolgimento delle suddette attività.

Alla possibile obiezione che il Regolamento in oggetto non farebbe altro che attuare quanto testualmente disposto dall'art. 9 della L. 240/2010 rispondiamo che, se da un lato il suddetto art. 9 ha stabilito un principio di carattere generale con cui si autorizza il riconoscimento di un premio al personale che contribuisce all'acquisizione di finanziamenti, è compito degli Atenei che decidono di darne attuazione individuare i criteri e le modalità più coerenti con le altre disposizioni normative in materia di trasparenza amministrativa, equità e prevenzione della corruzione (sottolineiamo che la legge 240/2010 dispone che è facoltà e non obbligo degli Atenei decidere se attuare quanto disposto dall'art. 9).

Teniamo inoltre a porre in rilievo che il precedente Regolamento sulla premialità, emanato nel 2015, oltre a contenere le lacune sopra descritte riguardo alla trasparenza amministrativa e alla normativa anticorruzione, per quanto informalmente conosciuto della delegazione sindacale è stato applicato in violazione delle norme procedurali in esso contenute. Secondo l'art. 4 di tale Regolamento le proposte di attribuzione dei compensi sono formulate dal Rettore e sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Per quanto risulta alla delegazione sindacale **i compensi al personale tecnico-amministrativo sarebbero stati invece attribuiti con decreto del Direttore Generale, in violazione della procedura prevista da un Regolamento già in sé difettivo sul piano della trasparenza amministrativa e della normativa anticorruzione.**

Qualora si riscontri l'effettiva sussistenza di tali anomalie procedurali auspichiamo che la sensibilità istituzionale dei consiglieri, che da sempre ha ispirato il loro operato, li induca a domandare per quale ragione sia stato deciso di espropriare il Consiglio di Amministrazione di una competenza ad esso attribuita (da parte nostra troviamo difficoltà nel ravvisare particolari ragioni di urgenza che avrebbero potuto legittimare l'adozione di un decreto dirigenziale e troviamo ancora più anomalo il fatto che non si fosse finora avvertita l'esigenza di procedere a ratifica).

Dopo aver analizzato le problematiche inerenti la legittimità delle disposizioni regolamentari in oggetto, vogliamo a questo punto porre in rilievo le **criticità di merito.**

La scelta di adottare un nuovo Regolamento sulla premialità, che da un lato disciplina l'implementazione del relativo fondo con le entrate derivanti da master e concessione di spazi a privati e dall'altro non colma le lacune che il precedente regolamento aveva sul piano della legittimità, si innesta in un contesto di gravi difficoltà che l'Ateneo vive sul piano dell'organizzazione.

Ricordando quanto USB Bicocca aveva denunciato con libri bianchi ed esposti, in numerose realtà dell'Ateneo i lavoratori tecnico-amministrativi lamentano l'incertezza delle procedure, la mancanza di linee guida per affrontare le criticità e le emergenze prospettate dall'utenza nonché gravi carenze nella circolazione delle informazioni procedurali (si segnalano addirittura numerosi casi in cui lavoratori ricevono notizia dalla stessa utenza dell'attivazione di nuovi servizi).

Riteniamo importante ricordare che da un lato anche la relazione 2016 del Nucleo di Valutazione lamentava gravi criticità organizzative e che dall'altro lato il Piano integrato della performance 2018/2020 rileva fra i punti di debolezza dell'assetto organizzativo la ***"scarsa efficienza nella comunicazione delle informazioni verso tutti gli attori coinvolti nei processi"***.

Ribadendo quando denunciato nei nostri documenti altro fattore di criticità e disagio è rappresentato anche dall'insofferenza manifestata da una considerevole parte del corpo docente nei confronti di regole e procedure dettate sia da norme legislative o regolamentari sia dalla natura stessa dell'assetto organizzativo adottato. Tale insofferenza non viene veicolata attraverso i canali istituzionali, come da noi auspicato, ma spesso si traduce in sollecitazioni rivolte ai lavoratori tecnico-amministrativi a trasgredire norme e disposizioni di servizio, assumendosene in prima persona la responsabilità.

Riteniamo che il superamento delle suddette criticità richieda come presupposto di base l'instaurazione di un contesto organizzativo in cui tutti i lavoratori si sentano coinvolti nel raggiungimento di un obiettivo comune legato a responsabilità condivise. Anche il Piano integrato della performance tracciava l'obiettivo di ***"favorire l'attivazione e la coesione dei gruppi di lavoro spiegando e condividendo le strategie di Ateneo e... incoraggiare il libero confronto delle idee piuttosto che le rigidità gerarchiche"***.

Alla luce delle suddette considerazioni, riteniamo che l'adozione di un Regolamento di premialità destinato a compensare una limitata componente del personale tecnico-amministrativo, per giunta in presenza di lacune normative destinate ad alimentare fattori di rischio in merito a scelte arbitrarie da parte dei responsabili, vada in una direzione opposta a quella che dovrebbe necessariamente essere intrapresa per risolvere la situazione di emergenza vissuta nell'Ateneo.

Facciamo altresì presente che anche il c.d. modello organizzativo *a matrice* (cui vorrebbe ispirarsi anche il prospettato progetto di "consolidamento organizzativo") prevede il coinvolgimento e la *responsabilizzazione dei lavoratori per il conseguimento di obiettivi concreti e condivisi*.

Altro fattore di disorientamento è rappresentato dal fatto che, se da un lato l'amministrazione mostra l'intenzione di erogare compensi di importante entità affidando ai consiglieri la responsabilità di approvare un Regolamento per la premialità che riteniamo difettivo in merito ai criteri previsti dalla normativa anticorruzione, dall'altro lato intende legare l'erogazione dell'irrisorio importo relativo all'indennità di produttività 2018 ad un sistema di valutazione estremamente selettivo e ponderoso che non tiene in nessuna considerazione le gravi difficoltà e la continua situazione emergenziale che quotidianamente deve affrontare la stragrande maggioranza del personale tecnico-amministrativo.

Facendo pertanto appello al senso di responsabilità ed alla sensibilità istituzionale delle persone componenti il Consiglio di Amministrazione domandiamo pertanto che la discussione in merito al Regolamento in oggetto sia affrontata con la massima ponderazione e con profonda cognizione di causa.

Il coordinamento USB Bicocca

Roberto Manna & Giorgio Bertini