ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÁ DI BOLOGNA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÁ DI BOLOGNA

(anno di riferimento 2023)

Indice

TITOLO I ***DISPOSIZIONI GENERALI***
Articolo 1 Campo di applicazione e obiettivi
Articolo 2 Durata e decorrenza del contratto

TITOLO II ***FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO***
Articolo 3 Costituzione dei Fondi per il salario accessorio del Personale B, C, D ed EP
Articolo 4 Ripartizione dei Fondi per il salario accessorio del Personale B, C, D ed EP

TITOLO III ***TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C E D***
Articolo 5 Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (F.O.R.D.)
Articolo 6 Indennità di rischio
Articolo 7 Indennità di turno pomeridiano, notturno e festivo
Articolo 8 Indennità di servizio notturno e/o festivo
Articolo 9 Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi di Ateneo
Articolo 10 Indennità di partecipazione alle cerimonie/eventi
Articolo 11 Indennità di reperibilità
Articolo 12 Indennità per i Responsabili di Unità Locale
Articolo 13 Indennità per i Delegati alle Operazioni
Articolo 14 Indennità per i componenti delle squadre di emergenza
Articolo 15 Indennità di cura, governo e trasporto animali
Articolo 16 Indennità di disagio
Articolo 17 Regime di cumulabilità delle indennità
Articolo 18 Termine per l'esecuzione del pagamento delle indennità F.O.R.D. al Personale interessato
Articolo 19 Indennità mensile accessoria
Articolo 20 Incentivazione performance organizzativa

TITOLO IV ***PRESTAZIONI ORARIE AGGIUNTIVE PER IL PERSONALE B, C E D***
Articolo 21 Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per gli incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive
Articolo 22 Banca delle ore

TITOLO V ***POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL PERSONALE B, C E D***
Articolo 23 Indennità di responsabilità
Articolo 24 Indennità di risultato

TITOLO VI ***TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP***
Articolo 25 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il Personale EP

TITOLO VII ***PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D E EP***
Articolo 26 Procedura per l'assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

TITOLO VIII ***DISPOSIZIONI FINALI***
Articolo 27 Disposizioni finali
Articolo 28 Interpretazione autentica delle clausole controverse
Articolo 29 Telelavoro
Articolo 30 Diritto alla disconnessione
Articolo 31 Valorizzazione del personale

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il Personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato dipendente dell'Ateneo di Bologna. Sono esclusi i Dirigenti di ruolo e a contratto e i collaboratori linguistici, per i quali è prevista un'apposita sessione di trattativa.

2. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

3. Il presente contratto rappresenta un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare esso è informato ai seguenti principi guida:
a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del Personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire;
c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo - gestionale.
e) aumentare il grado di coinvolgimento del Personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

4. Per la realizzazione degli obiettivi accennati è fondamentale da un lato l'adeguamento delle risorse finora disponibili nel bilancio dell'Ateneo, dall'altro l'impegno di tutto il Personale per il raggiungimento degli obiettivi elencati nel comma precedente.

5. Il presente contratto è altresì finalizzato, anche considerando il contesto socio-economico locale, a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto, salvo per le parti ove è previsto diversamente, decorre dal 1° gennaio 2023 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

2. In caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

TITOLO II
FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 3 - Costituzione dei Fondi per il salario accessorio del Personale BCD ed EP

1. Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ammonta a **€ 8.999.637,16** inclusi gli oneri carico Ente:

Risorse stabili ex art. 63 commi 1 e 2 del CCNL 19.4.2018	€ 2.673.424,26
Risorse variabili ex art. 63 commi 3 e 5 del CCNL 19.4.2018	€ 6.326.212,90
Totale Fondo risorse decentrate categorie B C D	**€ 8.999.637,16**

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del Personale della categoria Elevate Professionalità (EP) ammonta a **€ 1.829.288,50** comprensivi di oneri carico Ente:

Risorse stabili ex art. 65 commi 1 e 2 del CCNL 19.4.2018	€ 625.637,27
Risorse variabili ex art. 65 commi 3 e 5 del CCNL 19.4.2018	€ 1.203.651,23
Totale Fondo Personale categoria EP	**€ 1.829.288,50**

Le Parti concordano, qualora la normativa lo consenta, di incrementare in futuro il Fondo per il trattamento accessorio del Personale EP, con l'obiettivo di riportarlo ai livelli dell'anno 2013.

Articolo 4 – Ripartizione dei Fondi per il salario accessorio del Personale BCD ed EP

1. Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e il Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del Personale della categoria elevate professionalità (EP), quantificati nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 63 e 65 del CCNL 19.4.2018, nonché dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 (che dispone che "[…] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del Personale […] non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016") ammontano complessivamente a **€ 10.828.925,66** comprensivi di oneri carico Ente. Tale quantificazione potrebbe subire variazioni nel caso in cui dovessero intervenire indicazioni da parte dei Ministeri competenti che comportino una modifica dei criteri vigenti per la determinazione dell'ammontare complessivo del Fondo. Le eventuali suddette variazioni, relativamente al Fondo per il Personale BCD, avranno incidenza sulle risorse destinate all'istituto dell'Incentivazione Performance Organizzativa (di seguito dettagliato) mentre, per il Fondo EP, sulla quota complessiva del proprio Fondo, in base ai coefficienti che rispettano la proporzionalità tra le fasce indicate dall'art. 25 comma 3, distinguendo la quota di retribuzione di posizione da quella di risultato sempre pari a quanto previsto dall'articolo 25 comma 5. Le risorse stabili dei Fondi sono utilizzate per il finanziamento degli istituti aventi maggior carattere di stabilità, compreso le Progressioni Economiche Orizzontali.
2. Le Parti, preso atto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 19.4.2018 e in particolare delle somme rese indisponibili alla contrattazione stabilite dall'art. 64 comma 1 (risorse destinate a incarichi personale categoria D nell'annualità precedente e all'IMA), concordano di ripartire i Fondi di cui al precedente articolo secondo gli importi riportati nella seguente tabella:

Istituti contrattuali	**Importo lordo dipendente**	**Importo lordo ente**
Retribuzioni di posizione per Personale di categoria EP	€ 1.230.822,81	€ 1.633.301,86
Retribuzioni di risultato per Personale di categoria EP	€ 123.082,28	€ 163.330,19
Indennità mensile accessoria (IMA)	€ 3.014.318,01	€ 4.000.000,00
Indennità di responsabilità per il Personale di categoria D	€ 1.043.631,51	€ 1.384.899,01
Indennità di responsabilità per il Personale di categoria B, C	€ 277.749,06	€ 368.573,00
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	€ 1.565.896,75	€ 2.077.944,99
Indennità FORD	€ 319.339,53	€ 423.763,55
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 226.073,85	€ 300.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali B, C e D (PEO)	€ 321.185,58	€ 444.456,61
Progressioni Economiche Orizzontali EP (PEO)	€ 23.599,11	€ 32.656,45
TOTALE RISORSE destinate al Personale B, C, D ed EP	**€ 8.145.698,48**	**€ 10.828.925,66**

3. Qualora lo stanziamento previsto per il FORD e per l'IMA dovesse risultare insufficiente a garantire gli importi previsti dal presente CCIL, la somma necessaria è prelevata, previo confronto con le Parti sindacali firmatarie del presente contratto, dalle risorse destinate all'Incentivazione della Performance Organizzativa (IPO), di cui all'art. 20.

TITOLO III
TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA BCD

Articolo 5 - Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (F.O.R.D.)

1. Le parti convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:

- Indennità di rischio
- Indennità di turno pomeridiano, notturno e festivo
- Indennità di servizio notturno e/o festivo
- Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi istituzionali
- Indennità di partecipazione a cerimonie/eventi
- Indennità di reperibilità
- Indennità per i Responsabili di Unità Locale
- Indennità per i Delegati alle Operazioni
- Indennità per i componenti delle squadre di emergenza
- Indennità di cura, governo e trasporto animali
- Indennità di disagio

2. Le indennità per le quali sono previste cifre unitarie giornaliere vengono erogate computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza.

3. A partire dall'anno 2022 le risorse necessarie per l'erogazione dell'indennità di vigilanza ai concorsi, di rischio radiologico e per i centralinisti non vedenti sono a carico del bilancio di Ateneo, sulla base delle rispettive normative di riferimento.

Articolo 6 - Indennità di rischio

1. **Indennità di rischio generico**. Al Personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità compete un'indennità di rischio pari a € 1,50 lordo dipendente per ogni giorno di effettiva presenza. Tale indennità è riconosciuta, inoltre, al personale addetto all'utilizzo di carri elevatori e carriponte, per le sole giornate in cui viene prestata tale attività.

2. Resta fermo l'obbligo per l'Amministrazione di garantire la sicurezza e l'igiene delle condizioni di lavoro in applicazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché delle altre norme vigenti tese alla tutela della integrità dello stato di salute dei lavoratori.

Articolo 7 - Indennità di turno pomeridiano, notturno e festivo

1. Il turno consiste in una rotazione ciclica del Personale in prestabilite articolazioni per ottemperare ad un'effettiva esigenza di servizio che richieda una continuità dello stesso di almeno 10 ore.

2. La relativa indennità tende a soddisfare i disagi derivanti al dipendente che deve modificare l'organizzazione della propria attività lavorativa con frequenza giornaliera o settimanale.

3. Al fine della corresponsione di detto compenso, i turni, predisposti dai Responsabili delle singole Strutture, devono comportare, per il dipendente inserito nel gruppo di turnazione, un'articolazione variabile dell'orario di servizio; lo svolgimento di attività in orari particolari, ma costanti nel tempo, non dà luogo a "disagi particolari" ma unicamente ad una diversa articolazione dell'orario di servizio, pertanto non dà titolo alla corresponsione dell'indennità in oggetto.

4. I turni si distinguono in:

- **TURNI POMERIDIANI:** l'indennità di turno pomeridiano viene corrisposta al Personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 11 e le ore 22. Non si considera turno la prestazione lavorativa che cominci prima del suddetto orario ed, in particolare, la semplice variazione del rientro pomeridiano. L'importo dell'indennità di turno pomeridiano è di € 14,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.

- **TURNI NOTTURNI:** l'indennità di turno notturno viene corrisposta al Personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa durante il periodo notturno.
  Per "*lavoro notturno*" si intende l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive ricompreso nell'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino successivo.
  Per *"lavoratore notturno"* si intende qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell'intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di 60 giorni lavorativi all'anno
  L'orario di lavoro notturno non può superare le otto ore giornaliere calcolate in media nella settimana.
  L'importo dell'indennità di turno notturno è di € 27,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.

- **TURNI FESTIVI:** l'indennità di turno festivo viene corrisposta al Personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in giornate festive. Per giornate festive si intendono le festività previste dalle normative vigenti, le domeniche, i sabati c.d. a ore zero (per coloro che svolgano un orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali), il giorno del Santo Patrono del Comune in cui è ubicata la sede di servizio e quelle in cui l'Amministrazione delibera la chiusura totale dei locali dell'Ateneo. L'importo dell'indennità di turno festivo è di € 27,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.

5. I turni devono essere effettuati da due o più persone per specifiche esigenze organizzative della Struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto (che è massimo di 9 ore giornaliere).

6. Ai sensi dell'art. 25, comma 5 del CCNL del 16/10/2008 al Personale adibito a regimi d'orario articolati su turni che comportano una variazione settimanale o giornaliera dell'orario di servizio è applicata una riduzione d'orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obbiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

7. La variazione di orario di una singola unità di Personale non è considerata turno e non da titolo alla corresponsione della relativa indennità e alla riduzione di orario a 35 ore.

8. Per adibire il Personale interessato a regimi d'orario articolati su turni e per l'attuazione del comma 6 del presente articolo, i Responsabili delle Strutture, accertato il rispetto delle previsioni dell'art. 25 del CCNL del 16.10.2008 e del presente articolo, segnalano al competente Ufficio dell'Amministrazione i nominativi del Personale interessato, utilizzando l'apposito modulo.

Articolo 8 - Indennità di servizio notturno e/o festivo

1. Al di fuori dai casi previsti dall'articolo precedente, l'indennità di servizio notturno e/o festivo viene corrisposta al Personale che per esigenze di servizio è chiamato - saltuariamente e senza essere inserito in un gruppo di turnazione - a svolgere prestazioni di lavoro in ore notturne di giornate lavorative o in ore di giornate festive (per giornate festive si intendono quelle indicate dall'art. 7).

2. L'importo dell'indennità di servizio notturno e festivo è di € 3,50 orari lordo dipendente.

Articolo 9 - Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di Organi di Ateneo

1. L'indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi istituzionali dell'Ateneo e di quelli previsti dalle vigenti normative nazionali (CUN, CNSU, ecc) spetta al Personale che svolge attività di supporto e collaborazione alle procedure elettorali, ai componenti dei seggi e delle commissioni elettorali e a coloro che effettuano attività di sorveglianza ai seggi.

2. Ai fini della corresponsione della presente indennità, sono equiparate alle suddette attività anche la partecipazione ai seggi per le elezioni della Rappresentanza Sindacale Unitaria dei Lavoratori e ai seggi per la costituzione delle commissioni giudicatrici delle procedure di valutazione comparative a posti di professore ordinario, associato e ricercatore universitario.

3. L'importo dell'indennità – riconosciuta, ad eccezione dei componenti delle commissioni elettorali per i quali si tiene conto dei giorni in cui la Commissione risulta essersi formalmente riunita con un limite massimo di sei giornate, solo per i giorni fissati per le elezioni - è di € 33,50 giornalieri lordo dipendente.

4. In considerazione del notevole e complesso lavoro svolto dai componenti dei seggi elettorali per le elezioni studentesche, per questi soggetti l'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta nella misura giornaliera di € 50,00 lordo dipendente per il presidente di seggio e di € 40,00 lordo dipendente per i componenti di seggio.

Articolo 10 - Indennità di partecipazione a cerimonie/eventi

1. L'indennità di partecipazione a cerimonie ed eventi viene corrisposta al Personale che, al di là delle proprie attività istituzionali, viene incaricato dall'Ufficio che sovrintende al cerimoniale dell'Ateneo di svolgere attività ausiliarie e di preparazione per lo svolgimento di cerimonie ed eventi ufficiali che si svolgono in presenza.

2. L'indennità di partecipazione a cerimonie ed eventi viene corrisposta inoltre al personale che svolge la propria attività a supporto di eventi istituzionali che si svolgono online, quali Alma Orienta e ulteriori eventi individuati dal Direttore Generale, la cui organizzazione e gestione presuppone un impegno di carattere straordinario da parte di personale appartenente a differenti strutture.

3. Al personale che svolge l'attività indicata dai precedenti commi 1 e 2 in presenza è riconosciuta la presente indennità, per ciascuna giornata dedicata, per le ore risultanti dalle timbrature effettuate, comprensive di eventuali prestazioni orarie aggiuntive debitamente autorizzate.

4. Al personale che svolge l'attività indicata dai precedenti commi 1 e 2 da remoto è riconosciuta la presente indennità, per ciascuna giornata dedicata, nel limite massimo delle ore previste dalla propria linea oraria giornaliera/debito orario giornaliero.

5. Al fine di quantificare il numero di ore da indennizzare, il Responsabile di Struttura deve attestare, per ciascun dipendente, l'impegno orario complessivo, suddiviso per ciascuna giornata, da trasmettere con apposito modulo all'Ufficio Cerimonie. Il numero massimo di ore indennizzabili per cerimonia/evento è pari a 100.

6. L'importo della presente indennità è di € 4,50 lordo dipendente per ogni ora di servizio effettivamente prestata per le suddette attività, come comunicato dall'Ufficio che sovrintende al cerimoniale dell'Ateneo.

Articolo 11 - Indennità di reperibilità

1. La reperibilità è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di servizio, per poter eseguire in un breve lasso di tempo la prestazione richiesta, qualora si presenti un'effettiva ragione di necessità.

2. La reperibilità è pertanto collegata alla particolare natura dei servizi che possono richiedere interventi d'urgenza, ed è finalizzata a garantire la continuità degli stessi a fronte di esigenze/eventi imprevedibili.

3. La reperibilità 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.

4. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Ciascun dipendente, di norma, è collocato in reperibilità sulla base di fasce mensili ovvero per non più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore alle 6 ore.

5. La richiesta del responsabile di Struttura, presentata al competente Ufficio dell'Amministrazione, deve contenere le seguenti indicazioni:

- natura del servizio erogato dalla Struttura per cui si ritiene necessaria l'individuazione di una persona reperibile e i motivi che rendono il servizio stesso ascrivibile alla tipologia prevista dal comma 2;

- elenco sommario degli interventi straordinari che si sono resi necessari nella Struttura nel biennio precedente. In caso di nessun intervento, quali innovazioni tecniche rendono attualmente necessaria la designazione di un dipendente reperibile;
- elenco degli specifici interventi d'urgenza che il reperibile è tenuto a compiere in caso di chiamata;
- competenze professionali del reperibile in relazione agli interventi richiesti;
- modalità predisposte per rintracciare il reperibile (telefono cellulare, cerca-persone, ecc.);
- generalità del dipendente di cui si richiede la reperibilità.

6. Il dipendente, contestualmente alla richiesta del responsabile di Struttura, deve presentare al medesimo Ufficio di cui al comma precedente una dichiarazione formale di accettazione.

7. Le modalità di effettuazione delle prestazione di reperibilità (fasce orarie di reperibilità, tempi massimi in cui il dipendente è tenuto ad intervenire a seguito della richiesta di intervento, ecc.) sono definiti dal Responsabile della Struttura.

8. Ogni Struttura può nominare al massimo quattro persone reperibili nell'arco di un mese, ma non può nominare più di una persona per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità. Considerata la complessità e la vastità dell'organizzazione della sede centrale, all'interno della stessa possono essere individuate al massimo due persone per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità, fino a un massimo di otto persone reperibili nell'arco di un mese. Considerate, altresì, le esigenze connesse alla tutela e al salvataggio dei dati informatici archiviati nei server di Ateneo (c.d. "*disaster recovery"*) disciplinate del D.lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale) così come modificato dal D.lgs. 179/2016, nonché delle esigenze di mantenimento operativo dei principali sistemi informativi di Ateneo, l'Area Sistemi e Servizi Informatici – CESIA può individuare fino a un massimo di venti persone nell'arco di un mese e fino a un massimo di cinque persone per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità, prevedendo così il presidio di cinque ambiti di attività che necessitano di continuità operativa con una turnazione di massimo quattro dipendenti per ogni ambito.

9. Nel caso in cui presso la Struttura sia assegnata un'unità di Personale con mansioni di custode, questa è individuata automaticamente come reperibile, senza maturazione del diritto a percepire l'indennità disciplinata dal presente articolo; è possibile l'individuazione di una persona reperibile diversa dal custode solo qualora gli interventi richiedano competenze professionali specifiche e, comunque, non possedute dal custode stesso.

10. Nel caso in cui più dipendenti della medesima Struttura si rendano disponibili alla reperibilità, il Responsabile della Struttura procede all'individuazione dei reperibili sulla base delle competenze professionali in relazione agli interventi richiesti. Nel caso di parità di condizioni, deve essere garantito il principio della rotazione, su base semestrale, tra il Personale interessato. Per le strutture assistenziali la reperibilità può essere organizzata su base mensile.

11. Nell'ipotesi di impossibilità a vario titolo per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione al responsabile della Struttura, mediante nota scritta che indichi le specifiche ragioni della temporanea ed occasionale limitazione alla prestazione di reperibilità. La mancata comunicazione dà luogo a responsabilità disciplinare. Durante tale periodo l'onere di reperibilità grava su altro dipendente della Struttura, individuato dal Responsabile, che percepisce un'indennità proporzionale alla durata della sostituzione.

12. La prestazione non deve di norma comportare l'espletamento di mansioni superiori a quelle proprie della categoria cui appartiene il dipendente reperibile.

13. Al dipendente che effettua prestazioni lavorative in regime di reperibilità spetta la retribuzione prevista per le prestazioni orarie aggiuntive ovvero riposo compensativo, quest'ultimo da effettuarsi obbligatoriamente il primo giorno lavorativo successivo allo svolgimento della prestazione, nel caso in cui questa abbia avuto durata superiore alle quattro ore e/o sia stata svolta durante le ore notturne.

14. Al termine di ogni anno, i responsabili di Struttura che abbiano richiesto per un proprio dipendente l'attribuzione dell'indennità di reperibilità, devono presentare al Dirigente del Personale una breve relazione finale contenente l'elenco degli interventi effettuati nel corso dell'anno. Nel caso in cui nessun intervento venga segnalato, l'Amministrazione effettua controlli al fine di verificare la reale ed effettiva necessità della permanenza della designazione di Personale reperibile.

15. L'importo dell'indennità è di € 45,00 lordo dipendente per fascia mensile di reperibilità.

Articolo 12 – Indennità per i Responsabili di Unità Locale

1. L'indennità per i Responsabili di Unità Locale viene corrisposta al Personale nominato come tale dal proprio responsabile di Struttura e che non rientra tra il Personale riconosciuto, per la medesima finalità, titolare di funzione di responsabilità ex art. 91, c. 1, del CCNL del 16.10.2008 sulla base delle Linee Guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il Personale di Ateneo.

2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata ai Responsabili di Unità Locale che per l'anno di riferimento abbiano gestito uno smaltimento di rifiuti superiore a 0.

3. L'indennità spettante ai sensi del presente articolo è pari a € 590 annui lordo dipendente; viene corrisposta dal giorno in cui il dipendente è stato formalmente nominato e in proporzione al periodo di copertura della responsabilità.

Articolo 13 – Indennità per i Delegati alle Operazioni

1. L'indennità per i Delegati alle Operazioni, figura disciplinata dall'art. 3 del Regolamento di Ateneo riguardante le modalità di gestione del servizio di smaltimento dei rifiuti, viene corrisposta al Personale che, sulla base di quanto previsto dal citato Regolamento, sia stato nominato come tale in una Unità Locale con uno smaltimento medio di rifiuti pari o superiore al 2% del totale dei rifiuti smaltiti dal Nu.Te.R. (calcolati su base triennale).

2. L'indennità spettante ai sensi del presente articolo è pari a € 250 annui lordo dipendente; viene corrisposta in proporzione al periodo di copertura della funzione.

Articolo 14 - Indennità per i componenti delle squadre di emergenza

1. L'indennità per i componenti delle squadre di emergenza spetta al Personale che sia stato nominato con atto formale dal proprio responsabile "addetto alla squadra di emergenza" dopo aver frequentato con esito positivo gli specifici corsi di formazione richiesti dalla normativa vigente (Primo soccorso e Antincendio di rischio adeguato alla struttura in cui si presta servizi) e di idoneità tecnica presso i vigili del fuoco, se necessaria in base alla classificazione della struttura in cui si presta servizio.

2. L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui la nomina a componente delle squadre di emergenza diventa efficace, ovvero dalla data di completamento di entrambi i corsi formativi e dal conseguimento dell'idoneità tecnica (qualora necessaria) previsti.

3. L'indennità decade qualora l'addetto venga trasferito presso un'altra sede di servizio senza nuova nomina ufficiale a firma del nuovo Responsabile di Struttura.

4. L'importo dell'indennità è di € 103,30 annui lordo dipendente e proporzionata sull'effettiva durata dell'incarico, considerando il completamento e la validità della formazione svolta e la data dell'eventuale cessazione dall'incarico.

Articolo 15 - Indennità di cura, governo e trasporto animali

1. L'indennità remunera il disagio del Personale che si occupa della cura, del governo e del trasporto di animali con un impegno orario pari ad almeno il 30% dell'ordinario orario di servizio annuale.

2. L'importo dell'indennità è di € 341,00 annui lordo dipendente.

Articolo 16 – Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio viene corrisposta al Personale che svolge formalmente mansioni di autista presso l'Amministrazione Generale al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività con esposizione al rischio, comportante la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore notturne e/o festive.

2. L'importo dell'indennità è di € 240,00 mensili lordo dipendente e viene corrisposta sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio. Tale indennità assorbe tutte le altre indennità accessorie di cui al presente titolo escluse

l'Indennità Mensile Accessoria e l'Incentivazione Performance Organizzativa; spetta in ogni caso al suddetto Personale la remunerazione delle prestazioni orarie aggiuntive rese rispetto all'ordinario orario di servizio.

3. È competenza del Responsabile della Struttura di afferenza del Personale di cui al precedente comma 1) organizzare le attività lavorative in modo da garantire la continuità del servizio mediante adeguata articolazione dell'orario di lavoro, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in materia di orario di lavoro, di turni, reperibilità.

Articolo 17 - Regime di cumulabilità delle indennità

1. L'indennità di servizio notturno e/o festivo, con riferimento alla stessa attività o periodo di servizio, non è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità.

2. Le indennità previste dall'art. 5 (indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti) sono cumulabili tra di loro, fatto salvo il caso di cui al comma 1 del presente articolo.

Articolo 18 - Termine per l'esecuzione del pagamento delle indennità F.O.R.D. al Personale interessato

1. Il pagamento delle singole indennità di cui all'art. 5 viene disposto dall'Ufficio competente in successione, man mano che maturano le rispettive spettanze ed in base ai dati disponibili, fino a un termine massimo di tre mesi dalla fine dell'anno di riferimento.

Articolo 19 – Indennità Mensile Accessoria - IMA

1. L'Ateneo ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del CCNL del 16.10.2008, eroga al Personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. Tale indennità viene corrisposta in considerazione dei risultati relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo, attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Bologna sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota base (rapporto quota premiale su quota base maggiore di 1).

2. L'IMA è pari a euro 89 lordo dipendente, per dodici mensilità, e viene erogata in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito e sulla base dei seguenti criteri:
a) Per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro.
b) Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando, non si eroga l'indennità mensile.
c) L'indennità non spetta al personale in distacco sindacale e al personale in aspettativa per dottorato di ricerca.

3. L'indennità è corrisposta nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1 della L. 133/2008.

Articolo 20 – Incentivazione Performance Organizzativa

1. L'Incentivazione Performance Organizzativa viene erogata ai dipendenti delle categorie B, C e D, in servizio nell'anno di riferimento, a seguito della verifica del contributo del medesimo Personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente. Tale verifica viene effettuata sulla base degli indicatori di seguito riportati:

Indicatore 1 – Indicatore: Quota premiale FFO UNIBO
Descrizione: assegnazione per quota premiale FFO UNIBO anno di riferimento
Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: UNIBO entro le prime 3 posizioni nella classifica delle assegnazioni nell'anno di riferimento

Indicatore 2 - livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali.
Descrizione: percentuale media di raggiungimento degli obiettivi complessivi affidati ai dirigenti di Ateneo nell'anno di riferimento
Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: raggiungimento complessivo degli obiettivi per una percentuale almeno pari al 65%.

Indicatore 3 – Grado di soddisfazione studenti
Descrizione: Questionario Good Practice sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (I anno e successivi) in merito al grado di soddisfazione complessivo dei servizi rilevati, su scala 1-6.
Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: valore non inferiore a 4.

2. L'incentivazione Performance Organizzativa viene erogata solo dopo aver accertato la condizione che nel complesso vengano raggiunti i target di cui al comma precedente. Tale accertamento verrà effettuato con specifica disposizione del Direttore Generale.
Le somme non spese su tutti gli istituti previsti dal presente CCIL per il Personale BCD confluiranno su tale istituto, ad eccezione di un importo pari a euro 5.000 comprensivo di oneri carico Ente destinato a pagamenti derivanti da eventuali discordanze tecniche fatta salva la verifica che esse non siano necessarie per completare imprevisti pagamenti degli altri istituti contrattuali. Un ulteriore importo pari a euro 20.000,00 comprensivo di oneri carico Ente, potrà essere utilizzato per esigenze organizzative che potrebbero modificare la numerosità del Personale BCD titolare di posizione, anche in ragione di sostituzioni di titolari assenti con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, lunghe malattie, etc.) o la fascia di appartenenza dell'incarico attribuito.

3. L'importo dell'Incentivazione verrà determinato rapportando le risorse destinate al suddetto istituto rispetto al numero degli aventi diritto e in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio.

4. Al fine dell'erogazione dell'Incentivazione Performance Organizzativa sono equiparate alla presenza in servizio, oltre alle ferie e alle giornate di riposo compensativo, le assenze per day hospital, per ricovero ospedaliero, per gravi patologie, per infortunio sul lavoro o causa di servizio, per congedo di maternità e parentale, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per donazione di sangue e midollo osseo, per permessi elettorali, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i permessi di cui all'articolo 33, (commi 3, 6 e 7), della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

5. Per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro.

6. Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando non si eroga l'Incentivazione.

7. L'incentivazione non spetta al Personale in distacco sindacale e al Personale in aspettativa per dottorato di ricerca.

8. L'indennità di cui ai commi precedenti viene erogata al Personale con lievi correttivi che tengono conto dell'incidenza del prelievo fiscale su ciascuna fascia retributiva e consentono di attuare una sostanziale equità nella distribuzione dell'indennità stessa. I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione del fondo sono i seguenti:
- categoria B – **1**
- categoria C **– 1,35**
- categoria D – **1,50**

TITOLO IV
PRESTAZIONI ORARIE AGGIUNTIVE PER IL PERSONALE B, C, D

Articolo 21 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per gli incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive

1. A decorrere dall'anno 2024, il 90% delle risorse che il CCIL destina annualmente al Fondo per gli incentivi legati alle prestazioni orarie aggiuntive viene ripartito, con provvedimento del Dirigente del Personale, tra tutte le Strutture di Ateneo, in proporzione al numero di unità di personale di categoria B, C e D assegnato a ciascuna Struttura alla data di ripartizione, secondo le seguenti modalità:
- per metà quota nel mese di gennaio;
- per la restante quota nel mese di luglio.

2. Il rimanente 10% delle suddette risorse viene accantonato per sopperire ad eventuali esigenze impreviste che si dovessero manifestare nel corso dell'anno; le relative assegnazioni sono disposte, con provvedimento del Dirigente del Personale e d'intesa con il Direttore Generale, sulla base dei seguenti criteri:

a. remunerazione delle ore di guida degli autisti, della sorveglianza ai concorsi, del supporto alle operazioni elettorali e della collaborazione agli eventi;
b. realizzazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi strategici dell'Ateneo;
c. accertata carenza di personale nella struttura;
d. esigenze straordinarie derivanti da processi di riorganizzazione.

3. I Responsabili, qualora dovessero ritenere che le somme assegnate siano superiori alle esigenze della propria Struttura, comunicano al competente ufficio dell'Area del Personale la parte che non sarà utilizzata; tale somma confluirà nel Fondo accantonato di cui al precedente comma 2).

4. La ripartizione delle risorse destinate al finanziamento delle prestazioni orarie aggiuntive, nelle more della sottoscrizione del CCIL dell'anno di riferimento, si basa provvisoriamente su un ammontare pari al 70% delle risorse destinate a tale istituto nel CCIL dell'anno precedente, fermo restando il necessario riconteggio a seguito della sottoscrizione del CCIL dell'anno di riferimento.

5. Il limite massimo pro capite di prestazioni orarie aggiuntive che possono essere effettuate è pari a 250 ore per anno solare, di cui sono remunerabili al massimo il 50%, fatta salva la possibilità di remunerare, fino a concorrenza del suddetto limite massimo, le prestazioni orarie aggiuntive effettuate dal Personale operante nei servizi a supporto del Rettore, dei Prorettori e del Direttore Generale, che sia stato direttamente coinvolto nelle iniziative promosse dal Rettore, anche nell'ambito delle cerimonie di Ateneo.

6. Il personale che nell'anno di riferimento percepisce un compenso per specifici incarichi, ai sensi dell'art. 8 comma 2 lett. c del Regolamento per la disciplina del Fondo per la premialità, o per le prestazioni conto terzi (c.d. conto terzi diretto) superiore a 600 euro (lordo dipendente), anche cumulativamente intesi, non può beneficiare della remunerazione delle eventuali Prestazioni Orarie Aggiuntive (POA) svolte previa autorizzazione del responsabile di struttura e potrà, pertanto, procedere al recupero delle ore entro i termini previsti da CCNL mediante riposo compensativo.

Articolo 22 – Banca delle ore

1 A decorrere dal 1° gennaio 2024 è istituita la Banca delle ore, la cui disciplina è contenuta nei successivi commi del presente articolo.

2. Per prestazioni orarie aggiuntive si intendono tutte le prestazioni di lavoro rese dal dipendente di categoria B, C e D che eccedono di oltre 30 minuti l'ordinario orario di lavoro, debitamente autorizzate dal Responsabile della Struttura, per fronteggiare esigenze lavorative di carattere eccezionale; tali prestazioni confluiscono nella Banca delle ore.

3. Le prestazioni orarie aggiuntive di cui non viene disposto il pagamento, nel rispetto del budget assegnato, da parte del Responsabile della Struttura, restano nella Banca delle ore e possono essere utilizzate, previa autorizzazione, come riposi compensativi, sia a ore, sia a giorni, entro il mese di marzo dell'anno successivo.

4. Ciascun Responsabile autorizza, di norma preventivamente, le prestazioni orarie aggiuntive dei propri collaboratori e provvede a comunicare agli stessi il numero di ore che sono state autorizzate.

5. Il Responsabile che dovesse rilevare, nell'ambito dell'ordinario monitoraggio delle posizioni dei collaboratori di categoria B, C e D, l'effettuazione di ore di prestazioni orarie aggiuntive non autorizzate né in via preventiva né successiva, potrà, previa comunicazione all'interessato, chiedere l'intervento del competente ufficio dell'Area del Personale, che procederà alla riduzione del credito riconosciuto in banca ore.

6. Le prestazioni di lavoro che eccedono l'ordinario orario di lavoro in misura pari o inferiore a 30 minuti non richiedono alcuna autorizzazione e costituiscono la flessibilità oraria positiva, utilizzabile, previa autorizzazione, come riposi compensativi a ore o a giorni, entro il terzo mese successivo a quello di effettuazione.

TITOLO V
POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL PERSONALE B, C, D

Art. 23 - Indennità di responsabilità - Personale di categoria B, C e D

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a Personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta, dai compiti affidati e dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91 co. 1 CCNL del 16.10.2008 e dalle *Linee Guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il Personale delle categorie B, C, D ex art. 91 e di categoria EP ex art. 75 del CCNL 16.10.2008*.

2. Al Personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del CCNL del 16.10.2008). Tali incarichi sono retribuiti con un'indennità che viene graduata tenendo conto delle medesime specifiche evidenziate per l'indennità di cui al comma precedente. L'importo spettante al singolo deve essere compreso tra un minimo di € 1.033 e un massimo di € 5.165 lordo annuo dipendente, di cui un terzo dell'importo corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, secondo quanto previsto dall'art. 91 comma 4 del CCNL del 16.10.2008.

3. Al fine di individuare le posizioni organizzative di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo e di collocarle nelle corrispondenti fasce di indennità, si applicano i criteri definiti dalle citate Linee Guida.

4. Gli importi corrispondenti alle singole fasce di indennità sono i seguenti:

Fonte contrattuale	**Fascia**	**Importo 2023**
Art. 91 co. 1 CCNL	Bassa (cd unica)	**€ 1.830,00**
	Alta	**€ 2.200,00**
Art. 91 co. 3 CCNL	Seconda	**€ 3.600,00**
	Prima	**€ 4.850,00**

Gli importi di cui al presente comma sono da ritenersi come valori minimi e inderogabili.

5. Per la liquidazione delle indennità per incarico ulteriore si applicano le percentuali definite dalle citate Linee Guida.

6. È possibile indennizzare un unico incarico ulteriore.

7. Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura della responsabilità.

8. Gli importi delle indennità di responsabilità non sono proporzionati al regime orario di impiego (tempo pieno e tempo parziale) ma saranno definite, nelle *Linee Guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il Personale delle categorie B, C, D ex art. 91 e di categoria EP ex art. 75 del CCNL 16.10.2008*, specifiche modalità di attribuzione delle posizioni organizzative, delle funzioni specialistiche e degli incarichi di responsabilità che tengano conto del regime orario di impiego.

9. L'indennità di responsabilità viene corrisposta entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 24 - Indennità di risultato

1. Per il Personale cui è stato attribuito un incarico ex art. 91, c. 3, del CCNL del 16.10.2008, un terzo dell'indennità di responsabilità è corrisposto per remunerare i risultati espressi in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata dal Responsabile della struttura, secondo i criteri e i parametri predeterminati dall'Amministrazione ed oggetto di informazione alle OO.SS. ed alla R.S.U.

2. Nel caso in cui al personale dell'Ateneo che svolge attività professionale per la quale è richiesta l'iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli Avvocati siano corrisposti, sulla base di quanto disciplinato da apposito Regolamento di Ateneo, compensi professionali e l'importo percepito su base annua a tale titolo sia superiore alla quota di indennità di responsabilità legata al raggiungimento dei risultati, quest'ultima non spetta. Nel caso in cui, invece, l'importo dei compensi professionali sia inferiore, la suddetta quota spetta fino a compensazione dell'importo complessivo della stessa.

3. Il terzo dell'indennità di responsabilità è corrisposto entro quattro mesi dal termine della procedura di verifica dei risultati di cui al comma 1.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP

Art. 25 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il Personale EP

1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al Personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008 e dalle *Linee Guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il Personale di cat. B, C, D ex art. 91 e di cat. EP ex art. 75 del CCNL del 16.10.2008*.

2. L'Ufficio competente procede con cadenza mensile alla liquidazione della retribuzione minima di posizione pari a euro 3.099 annui lordi per tredici mensilità. Entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento viene corrisposta la differenza di retribuzione di posizione dovuta in base alla fascia nella quale l'incarico viene collocato. Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura dell'incarico.

3. Le Parti concordano i seguenti importi annui lordo dipendente:

fascia	retribuzione complessiva (posizione e risultato)	Base	retribuzione di posizione correlata alla fascia	retribuzione di posizione totale	retribuzione di risultato (10%)
1	€ 8.400,00	€ 3.099	€ 4.537,36	€ 7.636,36	€ 763,64
2	€ 6.450,00	€ 3.099	€ 2.764,64	€ 5.863,64	€ 586,36
3	€ 4.900,00	€ 3.099	€ 1.355,55	€ 4.454,55	€ 445,45

Gli importi di cui alla presente tabella sono da ritenersi come valori minimi e inderogabili.

4. Gli importi della retribuzione di posizione e di risultato non sono proporzionati al regimo orario di impiego (tempo pieno e tempo parziale) ma saranno definite, nelle *Linee Guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il Personale delle categorie B, C, D ex art. 91 e di categoria EP ex art. 75 del CCNL 16.10.2008*, specifiche modalità di attribuzione degli incarichi che tengano conto del regime orario di impiego.

5. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, a seguito della valutazione effettuata secondo i criteri e i parametri predeterminati dall'Amministrazione ed oggetto di informazione alle OO.SS. ed R.S.U. La retribuzione di risultato è pari al 10% dell'importo spettante come retribuzione di posizione.

6. Per la liquidazione delle indennità per incarico ulteriore si applicano le percentuali definite dalle citate Linee Guida.

7. È possibile indennizzare un unico incarico ulteriore.

8. Qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi al personale della categoria EP, su designazione dell'Ateneo, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul Fondo di cui all'articolo 65 del CCNL 19.4.2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del Personale della categoria Elevate Professionalità EP) dell'anno successivo a quello in cui vengono incassati dall'Amministrazione per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 75, comma 9 del CCNL del 16.10.2008. La quota che viene corrisposta a titolo di trattamento accessorio, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, è pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

9. Nel caso in cui al personale dell'Ateneo che svolge attività professionale per la quale è richiesta l'iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli Avvocati siano corrisposti, sulla base di quanto disciplinato da apposito Regolamento di Ateneo, compensi professionali e l'importo percepito su base annua a tale titolo sia superiore alla retribuzione di risultato, quest'ultima non spetta. Nel caso in cui, invece, l'importo dei compensi professionali sia inferiore, la retribuzione di risultato spetta fino a compensazione dell'importo della stessa.

10. La retribuzione di risultato viene liquidata dall'Ufficio competente entro quattro mesi dal termine della procedura di verifica dei risultati cui al comma 5.

11. Eventuali somme non spese per il Personale EP saranno ripartite in base ai coefficienti che rispettano la proporzionalità tra le fasce di cui al comma 3, distinguendo la quota di retribuzione di posizione da quella di risultato, sempre pari a quanto previsto dal comma 4.

TITOLO VII
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D E EP

Articolo 26 - Procedura per l'assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

1. Nell'ambito delle risorse finanziarie finalizzate all'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dal presente CCIL le stesse si svolgeranno sulla base della procedura e dei criteri selettivi riportati nello specifico Accordo Sindacale in materia di PEO, a cui si rimanda integralmente.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 27 - Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.

2. Per tutte le materie di cui all'art. 42 del CCNL del 19.4.2018 non ricomprese nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.

3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

4. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIL conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Articolo 28 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

- le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40, comma 3, del d.lgs. 165/2001);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da quest'ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Articolo 29 – Telelavoro

La disciplina dell'istituto del telelavoro è dettata dallo specifico Accordo di Ateneo in materia.

Articolo 30 – Diritto alla disconnessione

Al fine di adottare ogni misura volta a tutelare la salute e l'integrità psico-fisica del personale e a promuovere la qualità del lavoro, le Parti concordano di riconoscere il diritto alla disconnessione per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, inteso come diritto di non rispondere a telefonate (in caso di assegnazione di cellulare di servizio), e-mail e messaggi di qualsiasi tipo al di fuori dell'orario di lavoro. Il diritto alla disconnessione, sulla base della linea oraria assegnata a ciascun lavoratore, si applica di norma dalla conclusione di ciascun turno di lavoro fino all'inizio di quello successivo nonché il sabato (nel caso di lavoro su 5 gg), festivi e ferie, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità.

Fermo restando quanto sopra riportato, di norma, si deve evitare l'utilizzo dei suddetti strumenti di lavoro nell'orario compreso tra le ore 20:00 e le ore 7:00 del giorno successivo, oltre che nei giorni festivi.

Articolo 31 – Valorizzazione del personale

1. Il D.L. 75/2023 all'art. 5 prevede che il 50% delle risorse stanziate a decorrere dall'anno 2022, ai sensi della L. 234, art. 1 comma 297 lett. b), sia destinato alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo delle Università e al raggiungimento, da parte delle stesse, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.
2. Al fine di valutare l'apporto del personale TA al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, le parti concordano di prendere a riferimento il Piano Strategico, che è il documento di programmazione di Ateneo più alto contenente gli obiettivi strategici, corredati da relativi indicatori e target, che sono mutuati annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la misurazione della Performance di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance. Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se il livello raggiunto per ciascun obiettivo è in linea con il target previsto per almeno il 50% degli indicatori strategici di Ateneo, come annualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento del PIAO.
3. Le parti concordano inoltre, a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del triennio 2019/2021, di erogare annualmente tali risorse al personale tecnico amministrativo (categorie B, C, D e EP) in servizio nell'anno di competenza delle risorse, sulla base dei seguenti criteri:

- l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al numero degli aventi diritto in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio;
- sono equiparate alla presenza in servizio, oltre alle ferie e alle giornate di riposo compensativo, le assenze per day hospital, per ricovero ospedaliero, per gravi patologie, per infortunio sul lavoro o causa di servizio, per congedo di maternità e parentale, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per donazione di sangue e midollo osseo, per permessi elettorali, per permessi sindacali e RLS, per distacco sindacale nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i permessi di cui all'articolo 33, (commi 3, 6 e 7), della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro
- al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando non si erogano tali risorse.
- le risorse non spettano al personale in aspettativa per dottorato di ricerca;
- le risorse in esame vengono erogate al personale con lievi correttivi che tengono conto dell'incidenza del prelievo fiscale su ciascuna fascia retributiva e consentono di attuare una sostanziale equità nella distribuzione dell'indennità stessa. I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione sono i seguenti:
  - B: 0,85;
  - C: 1;
  - D ed EP: 1,25

Dichiarazioni congiunte delle Parti

Le Parti, laddove persistano le condizioni sia normative che finanziarie, si impegnano a:

- continuare a destinare al fondo per le PEO la quota delle risorse di natura stabile, derivante dal differenziale di posizione economica del personale cessato dal servizio, al fine di proseguire un percorso che, annualmente, valorizzi il più possibile il personale tramite questo istituto, sulla base dei criteri condivisi dalle Parti nello specifico Accordo.

- aggiornare l'Accordo in materia di Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) al fine di recepire le novità che verranno introdotte dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del triennio 2019/2021.

- continuare a strutturare un percorso che, in modo sistematico e continuativo, valorizzi il personale mediante istituti quali PEV. La programmazione delle PEV avviene sulla base delle esigenze organizzative dell'Ateneo e nella

programmazione dei passaggi di categoria l'Amministrazione si impegna a contemplare tutte le categorie contrattuali, a partire dalle categorie B e C;

- aggiornare il Regolamento sulle Progressioni Economiche Verticali (PEV) prevedendo: un'apposita disciplina per le PEV "transitorie" così come previste dal nuovo ordinamento professionale da applicare a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del triennio 2019/2021 e una disciplina a regime per le PEV così come disciplinate all'art. 52 c.1-bis del D.lgs. 165/2001.

- avviare un tavolo di confronto per l'aggiornamento delle linee guida sulla mobilità interna del personale TA;

- nelle more dell'apertura del tavolo tecnico per la revisione dei criteri di attribuzione e valutazione delle Posizioni Organizzative del personale B, C, D ed EP il personale che ricopre ruoli derivanti dalla riorganizzazione della didattica e della logistica continuerà ad essere indennizzato in continuità con quanto precedentemente riconosciuto per posizioni organizzative analoghe.

- per le retribuzioni di posizione e di risultato del personale di categoria EP, tenuto conto delle norme generali riguardanti gli importi minimi sulle posizioni di responsabilità, l'Amministrazione si impegna per l'anno in corso, così come avvenuto anche per altre professionalità, a non procedere, ad invarianza di pesatura dell'incarico, alla rideterminazione in diminuzione degli importi corrispondenti alle fasce di indennità previste dall'art. 25 comma 3 del presente CCIL.

- a dare applicazione alle previsioni del prossimo CCNL 2019-2021 del comparto Istruzione e Ricerca che dovessero prevedere condizioni di maggior favore sul piano economico e giuridico per il personale tecnico amministrativo nel caso in cui lo stesso venga sottoscritto entro il 31.12.2023; in particolare si procederà a rideterminare i fondi accessori dell'anno 2023, ad oggi già costituiti e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti. Gli incrementi contrattuali variabili pari allo 0,22% del MS 2018, compatibilmente con eventuali destinazioni vincolate previste dal CCNL o dalle disposizioni di legge, saranno destinati per il personale B, C e D all'Incentivazione della Performance Organizzativa (IPO) mentre per il personale EP saranno destinati alla quota complessiva relativa alla retribuzione di posizione e di risultato, in base ai coefficienti che rispettano la proporzionalità tra le fasce indicate dall'art. 25 comma 3, distinguendo la quota di retribuzione di posizione da quella di risultato sempre pari a quanto previsto dall'articolo 25 comma 5.

- A seguito dell'entrata in vigore del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021 le parti concordano di avviare un tavolo di confronto al fine di rivedere la disciplina in materia di lavoro agile (o smart working) e di telelavoro, con l'apertura al riconoscimento della maturazione del buono pasto nel caso di lavoro da remoto con vincolo di tempo al verificarsi dei requisiti previsti dal CCNL 2019/2021.

Le Parti, presa visione del testo del Contratto, a seguito delle certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione, convengono congiuntamente di procedere alla sua sottoscrizione.

La **Delegazione di Parte pubblica** costituita nelle persone di:

Delegato del Rettore	Prof. Federico Martelloni	*firmato*
Direttore Generale	Dott.ssa Sabrina Luccarini	*firmato*

e

la **Delegazione di Parte sindacale** costituita nelle persone di:

Delegato FLC - C.G.I.L.	Gabriele Caforio	*firmato*
Delegato C.I.S.L. – FSUR	Maurizio Turchi	*firmato*
Delegato FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA RUA	Raffaele Pileggi	*firmato*
Delegato SNALS.	Matteo Padovan	_____
Delegato ANIEF	Giuseppe Giallongo Cravè	*firmato*

Componenti R.S.U.

Nominativo	Firma	Nominativo	Firma

Bologna, 29.11.2023