

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
TECNICO AMMINISTRATIVO, ESCLUSI I DIRIGENTI, DELL'ALMA
MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA (BIENNIO 2000/2001)**

Delegazione di parte pubblica:

Delegato del Rettore

Prof. Marco Capponi (firmato)

Direttore Amministrativo

Dott.ssa Ines Fabbro (firmato)

Delegazione di parte privata:

R.S.U.

firmato:

Rosa Ricucci Dumas

Carla Garavaglia

Gisella Fidelio

Maria Muccino

Sergio Cinti

Marina Izzi

Roberta De Falchi

Roberto Riva

Vincenzo Agosta

Giuseppe Marascio

Delegato C.G.I.L.

Dott. Paolo Tomasi (firmato)

Delegato C.I.S.L.

Dott. Maurizio Turchi (firmato)

Segretario verbalizzatore
(Dott. Michele Saccone)

Bologna, 13 luglio 2001

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivo

1. Il presente contratto collettivo integrativo, in applicazione dell'art. 45 del D.Lgs. 165/01, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina materie ad esso riservate dall'art. 4 del CCNL del comparto Università del 9/08/00.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi i Dirigenti di ruolo, dipendente dall'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.
3. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle recenti riforme legislative, riconoscendo il ruolo sempre più determinante del personale tecnico-amministrativo per il raggiungimento degli stessi.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2000 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2001, salvo che per quanto disposto all'art. 23, all'art. 6 e all'art. 8.

Art. 3

Costituzione del fondo complessivo per il salario accessorio 2000/2001

1. Il fondo complessivo da destinare al trattamento accessorio per gli anni 2000 e 2001, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo, considerate le risorse aggiuntive di cui agli art. 67, comma 1, lett. B), art. 67, comma 3, art. 70, comma 2, lett. C), art. 72, comma 1, ammonta a L. 10.999.175.135 al netto degli oneri carico ente.
2. Questa somma è ulteriormente integrata, per le finalità di cui all'art. 67, comma 4, con risorse pari a L. 4.610.000.000 al netto degli oneri carico ente.

	<i>Lordo dipendente</i>	<i>Con oneri carico ente</i>
Fondo salario accessorio 2000/2001	10.999.175.135	14.595.905.404
Integrazione dell'Amministrazione al fondo	4.610.000.000	6.117.470.000
Totale fondo salario	15.609.175.135	20.713.375.404

accessorio lordo dipendente		
------------------------------------	--	--

Ripartizione tra i fondi previsti dal CCNL:

	<i>Lordo dipendente</i>	<i>Con oneri carico ente</i>
Fondo art. 62 CCNL	1.451.955.800	1.926.745.347
Fondo art. 66 CCNL	3.090.447.316	4.101.023.588
Fondo art. 67 CCNL	11.066.772.019	14.685.606.469

CAPO II

Art. 4

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale (artt. 67 e 68 CCNL)

1. Ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL, sono destinate alla attuazione delle progressioni economiche orizzontali nel nuovo sistema di classificazione del personale, a sostenere le iniziative rivolte ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, a remunerare i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, a corrispondere l'indennità di responsabilità di cui all'art. 63 del CCNL le seguenti risorse, qui indicate al netto degli oneri carico ente:

	ANNO 2000	ANNO 2001
Progressioni economiche	0	2.750.000.000
F.O.R.D.	1.300.000.000	1.355.040.097
Indennità di responsabilità	1.360.360.611	1.401.371.311
Incentivo di partecipazione al miglioramento organizzativo	2.000.000.000	900.000.000
TOTALE FONDO ART. 67	4.660.360.611	6.406.411.408

Art. 5

Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti

1. Al fine di remunerare le attività che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, sono confermate tutte le indennità del Fondo oneri, rischi e disagi previste dal precedente CCDL del 14/07/99:

Indennità di rischio

Indennità di rischio da videoterminale

Indennità di turno pomeridiano, notturno e festivo

Indennità di servizio notturno e/o festivo

Indennità per attività di vigilanza ai concorsi

Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi istituzionali

Indennità di gonfalone

Indennità di reperibilità

Indennità per maneggio valori (fino a I semestre 2001)

Indennità per i preposti alla sicurezza

Indennità per i componenti delle squadre di emergenza e/o partecipanti ai relativi corsi

Indennità di cura e governo animali.

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

3. Le indennità per le quali sono previste cifre unitarie mensili o annuali sono erogate tenendo conto solamente dei mesi in cui il dipendente ha svolto la prevista attività. Il dipendente matura un mese qualora l'attività sia svolta per un periodo uguale o superiore a 15 giorni.

Art. 6

Indennità di rischio

1. Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità compete una indennità di rischio pari a L. 2.500 lorde per ogni giorno di effettiva presenza.

2. A partire dal primo gennaio 2001, al personale classificato nel gruppo "B" dal Servizio di Fisica Sanitaria in relazione al rischio da radiazioni ionizzanti compete un'indennità pari a L. 50.000 lorde mensili.

3. 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 intese alla tutela della integrità dello stato di salute dei lavoratori.

Art. 7 **Indennità di rischio da videoterminale**

- 1.** L'indennità di rischio da videoterminale spetta al personale che svolge almeno 20 ore complessive settimanali davanti a computers o terminali.
- 2.** L'importo massimo di tale indennità è pari a L. 2500 lorde giornaliere.
- 3.** Si procede alla liquidazione della medesima solamente dopo aver completato il pagamento di tutte le altre indennità spettanti e nei limiti del fondo residuale.

Art. 8 **Indennità di turno pomeridiano, notturno e festivo**

- 1.** Il turno consiste in una rotazione 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, settimanale o mensile.
- 3.** Pertanto, 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 nell'arco massimo di un mese.
- 4.** Lo svolgimento di attività "particolari", ma costanti nel tempo, non dando luogo a "disagi particolari", ma unicamente ad una diversa articolazione dell'orario di servizio, non dà titolo alla corresponsione dell'indennità in oggetto.
- 5.** I turni si distinguono in:

TURNI POMERIDIANI: fatto salvo quanto previsto nei commi precedenti, 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. L'importo dell'indennità di turno pomeridiano è di L. 20.000 lorde 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 in un orario compreso tra le ore 22 e le ore 6.

A partire dal primo gennaio 2001 l'importo dell'indennità di turno notturno è aumentato a L. 40.000 lorde 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 e quelle in cui l'Amministrazione delibera la chiusura totale dei locali dell'Ateneo.

A partire dal primo gennaio 2001 l'importo dell'indennità di turno festivo è aumentato a L. 40.000 lorde per ogni singolo turno effettivamente svolto.

6. Ai sensi dell'art. 25, comma 5 del CCNL del 9/08/00, al personale adibito a regimi d'orario articolati su turni che comportano una variazione settimanale o giornaliera dell'orario di servizio è applicata, a decorrere dal primo gennaio 2002, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali.

7. Per l'attuazione del comma precedente, i Responsabili delle Strutture segnalano al competente Ufficio dell'Amministrazione i nominativi del personale interessato, indicando il servizio all'utenza o la specifica attività che vengono garantiti tramite le turnazioni.

Art. 9

Indennità di servizio notturno e/o festivo

1. Al di fuori dai casi previsti dall'articolo precedente, l'indennità di servizio notturno e festivo vengono corrisposte 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 nel comma 5 dell'art. 8.

2. La presente indennità viene altresì corrisposta al personale che per garantire servizi particolari, quali congressi, convegni, incontri, iniziative culturali a rilevanza esterna, sia chiamato a svolgere le proprie attività nel giorno di sabato, qualora di norma svolga un orario di servizio articolato su 5 giorni.

3. L'importo dell'indennità di servizio notturno e festivo è di L. 5.000 lorde orarie.

Art. 10

Indennità per attività di vigilanza ai concorsi

1. L'indennità per attività di vigilanza ai concorsi spetta ai dipendenti che partecipino in qualità di "vigilanti" a concorsi per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo.

2. Spetta altresì al personale che partecipi in qualità di "vigilante" ai concorsi di ammissione per studenti, ma soltanto qualora gli stessi si svolgano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

3. L'importo della presente indennità è di L. 20.000 lorde giornaliere.

Art. 11

Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi istituzionali

1. L'indennità per la partecipazione ad elezioni spetta al personale che effettua attività di sorveglianza ai seggi durante i giorni in cui si svolgono le elezioni per la costituzione di organi istituzionali dell'Ateneo.
2. Spetta altresì al personale che svolge attività di supporto e collaborazione alle procedure elettorali.
3. Ai fini della corresponsione della presente indennità, si considerano anche la partecipazione ai seggi per le elezioni delle Rappresentanze 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.
4. L'importo dell'indennità è di L. 50.000 lorde giornaliere.

Art. 12 Indennità di gonfalone

1. L'indennità di gonfalone viene corrisposta al personale che, al di là delle proprie attività istituzionali, viene incaricato dal Responsabile dell'Area dei Servizi Economici di svolgere attività ausiliarie e di preparazione per lo svolgimento di cerimonie ufficiali organizzate dall'Ateneo. Per giornate festive si intendono quelle indicate nel comma 5 dell'art. 8.
2. L'importo della presente indennità è di L. 20.000 lorde giornaliere.

Art. 13 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, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una 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. Pertanto la richiesta del Responsabile di Struttura, presentata all'Ufficio competente, 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.

4. Il dipendente deve presentare al medesimo Ufficio di cui al comma precedente una dichiarazione formale di assunzione di responsabilità contestualmente alla richiesta del Responsabile di Struttura.

5. Le modalità di effettuazione delle prestazioni di reperibilità (fasce orarie di reperibilità, tempi massimi in cui il dipendente deve recarsi sul luogo di lavoro a seguito della richiesta di intervento, ecc.) sono definiti dal responsabile della Struttura.

6. Ogni Struttura può nominare una sola persona reperibile, tranne la particolare ipotesi in cui la Struttura stessa abbia sedi localizzate in province differenti. Considerata la complessità e la vastità dell'organizzazione della sede centrale, all'interno della stessa possono essere individuate fino a tre persone reperibili.

7. Nel caso in cui presso la Struttura sia assegnata un'unità di personale con mansioni di custode, è possibile l'individuazione di una persona reperibile solo qualora gli interventi richiesti richiedano competenze professionali specifiche e, comunque, non possedute dal custode.

8. Nel caso in cui più dipendenti della medesima Struttura si rendano disponibili alla reperibilità, il Responsabile della Struttura procede all'individuazione del reperibile 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. In tale ultimo caso ogni addetto ha diritto alla quota proporzionale al tempo in cui ha svolto il servizio dell'indennità annua. Per le strutture assistenziali la reperibilità può essere organizzata su base mensile.

9. 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.

10. Si applica il comma precedente anche nel caso in cui il custode della Struttura non possa garantire la reperibilità causa assenza per malattia, ferie, ecc.

11. In caso di effettivo intervento, la prestazione lavorativa richiesta non può essere superiore, di norma, alle 8 ore consecutive.

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

13. La prestazione di lavoro non deve comportare situazioni che possano, anche solamente in

astratto, comportare rischi per la salute e per l'incolumità del dipendente.

14. In ogni caso al dipendente spetta la retribuzione prevista per le prestazioni di lavoro straordinario ovvero riposo compensativo, quest'ultimo da effettuarsi obbligatoriamente il primo giorno lavorativo successivo nel caso in cui la prestazione abbia avuto durata superiore alle quattro ore e/o sia svolta durante le ore notturne.

15. Al termine di ogni esercizio finanziario, 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.

16. L'importo dell'indennità è di L. 150.000 lorde mensili.

Art. 14 Indennità di maneggio valori

1. A partire dal II semestre 2001 l'indennità di maneggio valori cessa di essere erogata in quanto riassorbita dall'indennità di responsabilità.

Art. 15 Indennità per i preposti alla sicurezza

1. La presente indennità viene corrisposta al personale che formalmente sia stato nominato preposto per la sicurezza dal proprio Responsabile di Struttura.

2. Si conviene di graduare l'indennità prevedendo tre distinte fasce rapportate alla tipologia della struttura, diversificabile a seconda del grado di rischio.

3. A tal fine si distinguono tre tipologie di strutture:

a) rischio di salute (laboratori chimici, biologici, campi sperimentali e serre, ambienti a rischio radiologico): L. 400.000 lorde annuali;

b) rischio di incidente (laboratori tecnologici, meccanici, elettrotecnici, elettronici di ogni tipo, officine): L. 300.000 lorde annuali;

c) basso rischio (biblioteche, uffici, musei, aule e servizi generali in genere): L. 150.000 lorde annuali;

4. La classificazione dei preposti all'interno delle singole fasce viene definita da una commissione composta dal Responsabile dell'Unità operativa Sicurezza e Igiene del Lavoro, dal Direttore Amministrativo o suo delegato e da 2 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

5. L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui l'incarico è stato formalmente attribuito.

Art. 16

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".
2. L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui l'incarico è stato formalmente attribuito.
3. L'importo dell'indennità è di L. 100.000 lorde annue.

Art. 17

Indennità di cura e governo animali

1. L'indennità spetta al personale che, al di là delle proprie mansioni istituzionali, si occupa, anche saltuariamente, della cura e del governo di animali.
2. L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui l'incarico è stato formalmente attribuito.
3. L'importo dell'indennità è di L. 300.000 lorde annue.

Art. 18

Regime di cumulabilità delle indennità

1. Le indennità di cui agli artt. 8 e 9 non sono cumulabili tra di loro.
2. Per il personale a cui è richiesta la reperibilità, in caso di effettiva chiamata in servizio, la relativa indennità è cumulabile con quella di cui all'art. 9.
3. Le indennità previste dall'art. 5 sono cumulabili tra di loro, fatto salvo il caso di cui al comma 1,.

Art. 19

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 sei mesi dalla fine dell'anno di riferimento.

Art. 20

Indennità di responsabilità

1. Stante quanto disposto dall'art. 63, comma 1 del CCNL, 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.

2. Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche. Tali incarichi sono retribuiti con un'indennità che viene graduata tenendo conto delle medesime specifiche evidenziate per l'indennità di cui al punto precedente. L'importo spettante al singolo deve essere ricompreso tra un minimo di L. 2.000.000 e un massimo di L. 10.000.000 di cui un terzo dell'importo corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, secondo quanto previsto dall'art. 21.

3. Per le finalità degli istituti previsti dall'art. 63, comma 1 e comma 3 è destinata, secondo quanto disposto dall'art. 68, comma 2, lett. B) la cifra di L. 783.764.517 a cui si sommano risorse aggiuntive pari a L. 157.606.794 (0,2% del monte salari 1997) ed ulteriori risorse ex art. 67, comma 4 per un importo di L. 800.000.000 per il biennio 2000/2001.

4. L'Amministrazione, nel corso dell'anno 1999, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni ha proceduto all'individuazione delle "posizioni organizzative" presenti all'interno dell'Ateneo nelle sue complesse articolazioni (strutture centrali e periferiche, della sede di Bologna e delle sedi decentrate). Per effettuare il rilevamento delle "posizioni organizzative" e la valutazione dei relativi pesi, è stato utilizzato il criterio già attuato a partire dal 1997 per le "posizioni" dell'Amministrazione centrale (metodologia Watson Wyatt). In base a tale rilevamento si è individuata una mappa generale delle "posizioni organizzative", che è risultata suddivisa in 7 fasce di equivalenza (dalla n. 1 alla n. 7 in ordine decrescente) all'interno delle quali si collocano trasversalmente sia le "posizioni" dell'Amministrazione centrale sia quelle delle Strutture periferiche.

5. La mappa è oggetto di monitoraggio e rilevazione sulla base delle modifiche organizzative intervenute.

6. Alle posizioni appartenenti alle fasce W.W. 5, 6 e 7 si applica l'art. 63, comma 1.

7. Le posizioni appartenenti alle fasce W.W. 2, 3, 4 hanno un peso, in termini organizzativi, gestionali e/o professionali, particolarmente rilevante e qualificato. Pertanto i relativi incarichi sono attribuiti al personale ai sensi dell'art. 63, comma 3 e l'indennità prevista per gli aventi titolo non può essere inferiore a L. 2.000.000 lordi annui.

8. L'importo delle singole indennità è pertanto individuato partendo da una soglia minima per la fascia 7 ed incrementando in progressione tale soglia per le successive fasce secondo i seguenti parametri:

FASCIA	CRITERIO
7	F7 (Soglia minima)
6	F7 + 1/3 F7
5	F6 + 1/3 F7
4	F5 + F7
3	F4 + 2/3 F7
2	F3 + 2/3 F7

1	-
---	---

9. Il dipendente a cui è stato attribuito un incarico aggiuntivo, per il periodo in cui detiene il medesimo, viene considerato nella fascia immediatamente superiore a quella di appartenenza. L'attività svolta ad interim è remunerata solo se la posizione stabilmente ricoperta è dello stesso peso rispetto a quella assunta in via temporanea.

10. Il dipendente titolare della posizione di Ufficiale Rogante viene considerato per il periodo in cui detiene tale incarico, nella fascia superiore a quella di appartenenza.

11. In ogni caso si procede alla liquidazione delle indennità nei limiti massimi del fondo a disposizione.

12. L'indennità di responsabilità relativa all'anno 2000 viene corrisposta entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, con interruzione dei termini nel mese di agosto, quella relativa all'anno 2001 entro il primo semestre 2002. Per il personale a cui è stato attribuito un incarico ex art. 63, comma 3, un terzo dell'indennità è corrisposto entro tre mesi dal termine delle procedure di cui al successivo articolo.

Art. 21 Indennità di risultato

1. L'indennità di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di una posizione organizzativa attribuita ai sensi dell'art. 63, comma 3 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 R.S.U.

2. A tal fine per gli anni 2000 e 2001 è stata predisposta una specifica scheda di rilevazione.

Art. 22 Incentivazione una tantum per la partecipazione al miglioramento organizzativo

1. L'incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo è destinata a remunerare il personale per aver contribuito con impegno a dare all'utenza dell'Ateneo prestazioni sempre più orientate verso l'efficienza e l'efficacia.

2. Il fondo a disposizione è pari a 2.000.000.000 per l'anno 2000 e a 900.000.000 per l'anno 2001.

3. E' erogato a tutto il personale per l'anno 2000 ed al personale che non può partecipare alla prima progressione economica per l'anno 2001.

4. Viene erogato con lievi correttivi che, tenendo conto della incidenza del prelievo fiscale su ciascuna fascia retributiva, consentano di attuare una sostanziale equità nella distribuzione dell'incentivo, sulla base dei seguenti parametri:

Categoria B parametro 1

Categoria C e D parametro 1,5

5. La corresponsione delle singole quote è proporzionale ai giorni di effettiva presenza maturati nel corso dell'anno di riferimento.

6. Fatto salvo quanto previsto nel comma precedente, la corresponsione della quota è slegata dall'effettiva presenza nei seguenti casi, limitatamente ai periodi previsti dalla legge:

- a) periodo di assenza per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
- b) in caso di astensione anticipata per complicanze della gravidanza e prolungamento in caso di mansioni faticose o pericolose ove non vi siano altre mansioni, per i suddetti fini, l'assenza non potrà comunque superare i nove mesi nell'arco di un anno;
- c) periodo di assenza per permessi assistenza portatori di handicap ex art. 33, L. 104/92, come modificato dagli artt. 19 e 20 della L. 53/2000;
- d) periodo di assenza per infortunio derivante da causa di servizio.

7. In caso di nuove assunzioni o di cessazioni in corso d'anno, la quota da corrispondere a ciascun interessato è proporzionale alle giornate di effettivo servizio svolte nel corso dell'anno di riferimento.

8. Fatta salva la deroga di cui al comma precedente, la quota del presente fondo non spetta al personale rimasto assente per un periodo superiore a sei mesi nel corso dell'anno.

9. Il personale che svolge direttamente prestazioni conto terzi ex art. 66 DPR 382/80 e art. 49 T.U., qualora i compensi percepiti a tale titolo siano inferiori alla quota di incentivazione derivante dal presente fondo, percepirà la predetta quota di incentivazione fino alla concorrenza dell'importo spettante al restante personale di pari qualifica.

10. Qualora i compensi per l'esecuzione diretta di prestazioni conto terzi siano inferiori alla somma tra il fondo comune ed il fondo incentivante percepiti dal restante personale di pari qualifica, si attribuisce la relativa differenza.

11. Fatto salvo quanto previsto nei due commi precedenti, nel conguaglio per il personale convenzionato con il S.S.N. verrà inoltre considerato il trattamento accessorio legato alla produttività erogato sui fondi della sanità.

12. L'Ufficio competente provvederà alla liquidazione dell'incentivo relativo all'anno 2000 entro sei mesi dalla stipula del presente contratto e a quello relativo al 2001 entro il primo semestre 2002.

Art. 23

Progressioni economiche all'interno della categoria

1. Nell'arco della vigenza contrattuale (1.01.1998 - 31.12.2001) sono effettuate due distinte selezioni per le progressioni orizzontali:

Prima programmazione relativa al biennio 98/99:

- Termine entro il quale occorre aver maturato 3 anni di anzianità di servizio complessiva all'interno dell'Ateneo di Bologna effettiva o comunque riconosciuta: 31 dicembre 1998.
- Termine dal quale verranno corrisposti gli emolumenti relativi al passaggio, a prescindere dal momento di conclusione delle selezioni: 1 gennaio 2001;

Seconda programmazione relativa al biennio 2000/01:

- Termine entro il quale occorre aver maturato i 3 anni di anzianità di servizio complessiva all'interno dell'Ateneo di Bologna effettiva o comunque riconosciuta: 31 dicembre 2001.
- Termine dal quale verranno corrisposti gli emolumenti relativi al passaggio, a prescindere dal momento di conclusione delle selezioni: 1 gennaio 2002.

2. L'impianto di tali progressioni è legato alla rilevazione di una serie di elementi relativi alla carriera.

3. A tal fine è stata predisposta la scheda di rilevazione sotto riportata, nella quale sono contemplati quattro dei cinque indicatori previsti dal CCNL: arricchimento professionale, qualità delle prestazioni, titoli culturali e professionali ed anzianità di servizio. Essa consente l'utilizzo di un sistema di fattori in cui gli indicatori si articolano con peso diversificato in ragione della categoria di appartenenza:

INDICATORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
Formazione Certificata e Pertinente	25	20	20	20
Arricchimento Professionale	10	15	15	15
Qualità delle Prestazioni	20	20	25	25
Titoli Culturali e Professionali	20	25	25	30
Anzianità di Servizio	25	20	15	10
TOTALE	100	100	100	100

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:

FATTORI		CATEGORIE E PESO FATTORI			
		B	C	D	EP
Esperienza formativa e lavorativa pregressa	Formazione Professionale	20	30	40	40
	Esperienza lavorativa	80	70	60	60

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI:

FATTORI	CATEGORIE E PESO FATTORI

	B	C	D	EP
Proposta soluzioni innovative	15	20	30	35
Coinvolgimento nei processi lavorativi	30	30	20	15
Attenzione alle esigenze dell'utenza	40	30	20	15
Soluzione dei problemi	15	20	30	35
TOTALE	100	100	100	100

TITOLI PROFESSIONALI E CULTURALI:

FATTORI	CATEGORIE E PESO FATTORI			
	B	C	D	EP
Corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale desumibili dalla banca dati dell'Amministrazione	30	30	25	20
Partecipazione a progetti finalizzati e incentivanti	30	25	25	20
Incarichi di responsabilità, incarichi sicurezza e affidamento formale di mansioni superiori	20	25	25	-
Incarichi di responsabilità, incarichi sicurezza e affidamento formale di incarichi dirigenziali	-	-	-	20
Titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria	20	10	5	5
Pubblicazioni attinenti all'attività svolta	-	5	10	15
Docenze e relazioni in seminari, convegni, corsi di formazione e aggiornamento professionale	-	5	5	10
Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al lavoro svolto	-	-	5	10
TOTALE	100	100	100	100

5. Stante quanto disposto dall'art. 59 comma 7 del CCNL, l'indicatore formazione certificata e pertinente verrà utilizzato soltanto a partire dal 1 gennaio 2002.

6. Le parti concordano i seguenti punteggi minimi che danno titolo al passaggio di un livello economico:

I selezione:

B 51
C 51
D 51
EP 76

II selezione

B 126
C 126
D 126
EP 126

7. Per la prima tornata di selezioni è destinata la somma di L. 2.750.000.000.
8. Per la seconda tornata di selezioni si utilizzeranno le risorse che in sede di bilancio di previsione saranno destinate al fondo salario accessorio 2002.
9. Il personale che partecipa per la prima volta alle selezioni ottiene il passaggio nel successivo livello economico qualora raggiunga il punteggio 51 (categoria B, C e D) o 76 (categoria EP).
10. Le procedure riguardano tutto il personale in servizio alla data di alla data di emissione del bando di selezione, purchè in possesso del requisito di ammissione.
11. Il passaggio orizzontale opera sulla posizione economica ricoperta dall'interessato alla data di emissione del bando di selezione.
12. Le selezioni per le progressioni verticali di cui all'art. 74, comma 5, lett. c) del CCNL seguono quelle per le progressioni orizzontali.
13. L'Amministrazione si impegna, compatibilmente con le norme che saranno in vigore e con i vincoli di bilancio, ad attivare la prossima tornata di selezioni entro il 31/12/2003. Anche per tale tornata si applica il disposto del comma 9.
14. A partire dalla progressione di cui al comma precedente il requisito dell'anzianità di servizio è calcolato computando l'anzianità nel livello economico precedente.

CAPO III

Art. 24

Fondo per i compensi da lavoro straordinario

1. La somma da destinare al fondo per i compensi da lavoro straordinario per l'anno 2001 ammonta a L. 1.545.223.658 ottenuta sottraendo dal fondo relativo all'anno 1999 (L. 1.665.591.737) le quote destinate nel medesimo anno al personale E.P. (L. 110.368.079).

Art. 25

Criteria generali per la ripartizione delle risorse per lavoro straordinario tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti

1. L'Amministrazione determina il monte ore complessivo disponibile per l'intero Ateneo, suddiviso in due semestri.
2. L'ufficio competente predispone una scheda nella quale invita i Responsabili delle Strutture ad effettuare le richieste suddividendo le stesse per ciascuna delle voci riportate nella scheda.
3. I Responsabili delle Strutture unitamente alla scheda ricevono l'indicazione dei criteri di cui al successivo comma 8, con l'avvertenza che questi rappresentano la base di valutazione dell'ufficio nel momento in cui provvederà a vagliare le singole istanze.
4. Salve motivate ragioni, i Responsabili delle strutture devono richiedere l'effettuazione di prestazioni straordinarie in modo equilibrato ed omogeneo a tutto il personale afferente alla Struttura rispetto ai servizi da garantire.
5. Le proposte dei Responsabili così come le assegnazioni effettive da parte dell'Amministrazione alle singole Strutture dovranno essere rese pubbliche al personale mediante affissione in bacheca ed inviate ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. alle R.S.U. ed OO.SS.
6. I Responsabili delle Strutture, al momento della pianificazione interna delle ore di straordinario da autorizzare al proprio personale, non dovranno discostarsi dalle motivazioni addotte all'atto della richiesta, operando in aderenza ai criteri che hanno determinato l'assegnazione del monte ore.
7. Qualora il personale ravvisi delle inadempienze, da parte del Direttore, o delle incongruenze nella autorizzazione delle ore ai singoli dipendenti, può rilevarle direttamente, o tramite le R.S.U. e OO.SS., al Dirigente del Personale, il quale, previa verifica, segnalerà agli organi accademici i nominativi dei Responsabili delle Strutture che risulteranno inottemperanti rispetto alle prescrizioni di cui ai commi precedenti.
8. Il Dirigente del Personale determina le ore da destinare alle singole Strutture in base ai seguenti criteri:
 - a) realizzazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi predeterminati;
 - b) esigenze relative a particolari punte di attività da svolgere, ovvero ad attività di carattere straordinario (ad es., organizzazione di lezioni, convegni, etc.);
 - c) accertata carenza di personale nella Struttura (ad es, incidenza delle unità di persone part-time, o che svolgono incarichi istituzionali, o servizio notturno e/o festivo, sul numero complessivo del personale afferente alla Struttura);
 - d) esigenze connesse alla concreta attivazione di ristrutturazioni organizzative;
 - e) altre eventualità di carattere straordinario o imprevedibile.
9. Il documento attestante le risultanze di cui al comma precedente sarà inviato preventivamente alle OO.SS. e alle R.S.U. che avranno sette giorni di tempo per presentare eventuali obiezioni.

10. Con il presente accordo le parti confermano il limite massimo di ore pro capite pari a 200 ore.

11. Il Dirigente del Personale può autorizzare il superamento di tale limite individuale a fronte di comprovati motivi derivanti da specifiche esigenze, legate alla funzionalità dei servizi, certificate dal Responsabile della Struttura.

12. Il Dirigente del Personale presenta alle R.S.U. e OO.SS., entro settembre 2001, una relazione da cui risulti l'andamento dell'utilizzo delle ore di straordinario nel corso del primo semestre, le situazioni che hanno reso necessario un incremento e le relative motivazioni.

CAPO IV

Art. 26

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale E.P.

- 1.** Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria E.P. per l'anno 2000 ammonta a L. 725.977.900 ottenuto sommando alla quota di salario accessorio destinato al personale E.P. nell'anno 1999 risorse aggiuntive pari allo 0,45% del monte salari 1997 (L. 354.615.287), secondo i limiti di cui all'art. 70, comma 2, lett. C) CCNL.
- 2.** Per l'anno 2001 è destinata alla medesima finalità una somma di pari importo.
- 3.** Per corrispondere la retribuzione di posizione al personale appartenente alla categoria E.P. si tiene conto della mappa generale delle posizioni rilevata utilizzando la metodologia Watson Wyatt.
- 4.** La mappa è oggetto di monitoraggio e rilevazione sulla base delle modifiche organizzative intervenute.
- 5.** In caso di nuove assunzioni o di cessazioni in corso d'anno, la quota da corrispondere a ciascun interessato è proporzionale ai mesi di effettivo servizio svolti nel corso dell'anno di riferimento.
- 6.** L'Ufficio competente ha già proceduto alla liquidazione della retribuzione minima di posizione relativa all'anno 2000 e 2001. Entro tre mesi dalla data in cui l'Amministrazione determina gli importi relativi alle indennità di posizione spettanti ai singoli dipendenti, viene corrisposta la differenza dovuta.
- 7.** La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di una posizione organizzativa 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.
- 8.** La retribuzione di risultato è pari al 10% dell'importo spettante come retribuzione di posizione.

9. La retribuzione di risultato relativa all'anno 2000 e 2001 viene liquidata dall'Ufficio competente entro quattro mesi dal termine della procedura di verifica di cui al comma 7.

CAPO V

Art. 27

Formazione e attività socio-assistenziali

1. Le parti si riservano di incontrarsi entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto al fine di concordare:
 - a) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
 - b) i criteri generali per l'istituzione e la gestione delle attività socio-assistenziali.

CAPO VI

Art. 28

Norme generali e finali

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

Nel caso in cui si verificasse il superamento delle quote previste per i singoli istituti del presente accordo, i relativi oneri verranno considerati in sede di negoziazione del successivo contratto.

Per tutte le materie di cui all'art. 4 del CCNL non ricomprese nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Come previsto dall'art. 74, comma 7 del CCNL, ai fini della progressioni verticali transitorie sono destinate risorse pari allo 0,3% del monte salari 1997 riferito al biennio 2000/2001 per una somma complessiva di L. 473.000.000 (L. 655.000.000 con oneri carico ente).

Tali risorse vengono ripartite in misura uguale tra le tre categorie di personale interessate (B, C e

D).

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla stipulazione definitiva del presente accordo per procedere alla concertazione relativa alla bozza di regolamento per lo svolgimento delle procedure di selezione già predisposta dall'Amministrazione.

L'Amministrazione si impegna ad attivare appositi corsi di formazione destinati al personale interessato alle procedure in oggetto.

Per quanto riguarda le progressioni verticali a regime, considerato che negli anni 1998, 1999 e 2000 i posti coperti da personale riservatario sono stati inferiori rispetto a quelli ricoperti da personale esterno, l'Amministrazione si impegna affinché detti posti, nel numero di 304, siano recuperati e portati ad incremento dei posti riservati che si renderanno vacanti ai sensi della programmazione 2001-2004.

Tali posti saranno ripartiti tra le categorie C, D e EP nei limiti del fabbisogno di personale e secondo le esigenze organizzative che si evidenzieranno nel quadriennio di riferimento.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla stipulazione definitiva del presente accordo per procedere alla concertazione relativa alla bozza di regolamento per la definizione delle modalità di espletamento delle progressioni verticali già predisposta dall'Amministrazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

L'Amministrazione si impegna a reperire, nell'ambito delle risorse che saranno destinate al fondo salario accessorio 2002, la somma di L. 2.750.000.0000 lordo dipendente da destinare alla seconda tornata di progressioni orizzontali.

L'Amministrazione si impegna parimenti a valutare entro settembre 2001 l'entità delle risorse aggiuntive necessarie per sostenere gli oneri del trattamento economico accessorio 2002, considerato anche il fatto che, stante quanto disposto dall'art. 68, comma 3 del CCNL, dal relativo fondo saranno detratte le somme impiegate per effettuare le progressioni orizzontali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In riferimento alle progressioni di cui all'art. 23, qualora dalla scheda di valutazione della prestazione individuale, emerga un giudizio del Direttore della Struttura che azzeri il punteggio che l'interessato si è attribuito, quest'ultimo ha facoltà di rivolgersi ad una Commissione di Garanzia, istituita dall'Amministrazione, alla quale può chiedere il confronto tra il Direttore della Struttura e se stesso.

Il dipendente ha facoltà di essere assistito da un rappresentante sindacale.

NOTA A VERBALE N. 1

Al di fuori della negoziazione, su argomenti particolarmente critici sull'organizzazione del lavoro, quali:

- motivazioni ed uso dei contratti a tempo determinato;
- responsabilizzazione delle strutture nelle politiche del personale;
- altri temi emergenti come particolarmente delicati e rilevanti

le parti dichiarano il proprio interesse ad aprire un confronto che permetta di verificare ed approfondire le reciproche posizioni.

NOTA A VERBALE N. 2

Poiché le rappresentanze sindacali hanno posto il problema che la nuova configurazione complessiva del salario accessorio, che ha visto la soppressione dell'indennità di maneggio valori, potrebbe risultare disincentivante per le figure professionali che ricoprono l'incarico di Segretario di Dipartimento, in un momento in cui viceversa è richiesto loro un particolare impegno nell'applicazione del nuovo sistema di contabilità integrata, l'Amministrazione si impegna a far sì che nella liquidazione dell'indennità di responsabilità si tenga conto di questo elemento mediante l'adozione di apposito correttivo.