

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
TECNICO
AMMINISTRATIVO, ESCLUSI I DIRIGENTI, DELL'ALMA MATER
STUDIORUM
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA (ANNO 2002)**

Delegazione di parte pubblica:

Delegato del Rettore

Prof. Marco Capponi _____

Direttore Amministrativo

Dott.ssa Ines Fabbro _____

Delegazione di parte privata:

R.S.U.

Delegato C.G.I.L.

Dott. Paolo Tomasi _____

Delegato C.I.S.L.

Dott. Maurizio Turchi _____

Delegato U.I.L.

Ing. Mario Rampioni _____

Il Segretario
(Dott. Michele Saccone)

Bologna, 24 Luglio 2002

**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 e a contratto, 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 2002 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2002.

Art. 3

Costituzione del fondo complessivo per il salario accessorio 2002

1. Il fondo salario accessorio per l'anno 2002, 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), ammonta ad € 1.287.010,59 al netto degli oneri carico ente, € 1.780.965,26 con oneri (L. 2.492.000.000 al netto degli oneri carico ente, L. 3.450.000.000 con oneri). Tali risorse sono impiegate, ad eccezione di € 17.914 comprensivi di oneri, per finanziare la seconda tornata di progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del precedente accordo integrativo.

2. Il fondo è ulteriormente integrato con risorse aggiuntive ex art. 67, comma 4 e con economie relative ad anni precedenti per un totale di € 3.726.500 al netto degli oneri carico ente, € 4.945.066 con oneri (L. 7.215.510.000 al netto degli oneri carico ente, L. 9.574.983.000 con oneri).

Art. 4

Ripartizione del fondo salario accessorio 2002

1. Le parti concordano la seguente ripartizione delle risorse presenti all'interno del fondo salario accessorio:

| | | |
|--|--------------------|---------------------------|
| Retribuzione di posizione EP | € 570.000 | (L. 1.103.673.900) |
| Indennità di posizione | € 730.000 | (L. 1.413.477.100) |
| Indennità FORD | € 800.000 | (L. 1.549.016.000) |
| Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive per il miglioramento dei servizi | € 520.000 | (L. 1.006.860.400) |
| Incentivo per la partecipazione al miglioramento organizzativo | € 1.120.000 | (L. 2.168.622.400) |
| TOTALE | € 3.740.000 | (L. 7.241.649.800) |
| TOTALE CON ONERI | € 4.962.980 | (L. 9.609.669.285) |

CAPO II

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 CCIL del 13 luglio 2001:

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 i preposti alla sicurezza

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

Indennità di cura, trasporto 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 € 1,29 lorde per ogni giorno di effettiva presenza.

2. Al personale classificato nel gruppo "B" dal Servizio di Fisica Sanitaria in relazione al rischio da radiazioni ionizzanti compete un'indennità pari a € 25,82 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 € 1,29 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.
4. Le parti concordano sulla necessità di prevedere per gli anni futuri apposite modalità di erogazione delle indennità, onde evitare che talune di esse siano liquidate in via residuale e pertanto il relativo importo non sia determinato a priori.

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 € 10,33 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. L'importo dell'indennità di turno notturno è di € 20,66 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. L'importo dell'indennità di turno festivo è di € 20,66 lorde per ogni singolo turno effettivamente svolto.

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 € 2,59 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 € 10,33 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 € 25,82 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 € 10,33 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 eseguire 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 della prestazione 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 € 77,47 lorde mensili.

Art. 14

Indennità di maneggio valori

1. Secondo quanto disposto dal CCIL del 13 luglio 2001, l'indennità di maneggio valori cessa di essere erogata in quanto riassorbita dall'indennità di responsabilità. Nella liquidazione della predetta indennità ai Segretari di Dipartimento, si terrà conto di questo elemento adottando un apposito correttivo pari a € 300 lordi annui aggiuntivi.

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): € 206,59 lorde annuali;
- b. rischio di incidente (laboratori tecnologici, meccanici, elettrotecnici, elettronici di ogni tipo, officine): € 154,94 lorde annuali;
- c. basso rischio (biblioteche, uffici, musei, aule e servizi generali in genere): € 77,47 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 € 51,65 lorde annue.

Art. 17

Indennità di cura, governo e trasporto animali

1. L'indennità spetta al personale che, al di là delle proprie mansioni istituzionali, si occupa, anche saltuariamente, della cura, del governo e del trasporto di animali.
2. L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui l'incarico è stato formalmente attribuito.
3. L'importo dell'indennità è di € 154,94 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 otto 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 € 1032,91 e un massimo di € 5164,57 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 la somma di € 730.000.

4. Per effettuare il rilevamento delle "posizioni organizzative" e la valutazione dei relativi pesi, continua ad essere utilizzata la 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 € 1032,91 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 | $F7 + 1/3F7$ |
| 5 | $F6 + 1/3F7$ |
| 4 | $F5 + F7$ |
| 3 | $F4 + 2/3F7$ |
| 2 | $F3 + 2/3F7$ |
| 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 viene corrisposta entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 21

Risultato

1. Per il personale cui è stato attribuito un incarico ex art. 63, comma 3, un terzo dell'indennità di posizione 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 R.S.U.

2. A tal fine viene confermata la specifica scheda di rilevazione predisposta e già utilizzata per gli anni 2000 e 2001. Il terzo dell'indennità di posizione è corrisposto entro tre mesi dal termine delle procedure di rilevazione effettuate dall'ufficio competente.

Art. 22

Incentivazione 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, l'efficacia e la qualità, come testimoniato in particolare dal costante ampliamento dell'offerta formativa agli studenti (già dall'anno accademico 2001/2002 sono stati attivati diversi Corsi di Laurea in linea con la Riforma didattica) e dal miglioramento dei servizi amministrativi, tecnici e bibliotecari (si veda ad esempio il nuovo portale di Ateneo, i sempre più numerosi servizi offerti on line all'utenza interna ed esterna e l'introduzione del protocollo informatico).

2. Il fondo complessivo a disposizione, pari per l'anno 2002 a € 1.120.000, è diviso in due quote:

- a. € 480.000 riservati al personale che non ha beneficiato delle progressioni orizzontali previste dall'art. 23 del precedente CCIL;
- b. € 640.000 destinati al restante personale.

3. I due fondi vengono erogati al personale 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 |

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

5. 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 astensioni obbligatorie previste da norme contrattuali o di legge;
- 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. L'Ufficio competente provvederà alla liquidazione dell'incentivo entro i primi 9 mesi dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 23

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti, confermando quanto disposto dall'art 23 del precedente CCIL, destinano la somma di € 1.287.010,59 per la copertura degli oneri derivanti dalla seconda tornata di progressioni economiche all'interno della categoria.
2. 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.

CAPO III

Art. 24

Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive per il miglioramento dei servizi

1. La somma da destinare al fondo per gli incentivi legati alle prestazioni orarie aggiuntive per l'anno 2002 ammonta a € 520.000.
2. Le eventuali economie accertate a consuntivo confluiscono sul fondo di cui al precedente art. 22.
3. L'incentivo per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 66 del CCNL vigente.

Art. 25

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

1. L'Amministrazione determina il monte ore complessivo annuo disponibile per l'intero Ateneo.
2. L'ufficio competente predispose 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 aggiuntive 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 aggiuntive 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. Il limite massimo pro capite è pari a 150 ore.
11. Il Dirigente del Personale, con provvedimento motivato, può autorizzare il superamento di tale limite individuale a fronte di comprovati motivi derivanti da specifiche esigenze, legate ad emergenze che toccano la funzionalità dei servizi, certificate dal Responsabile della Struttura. Ogni provvedimento è inviato tempestivamente via mail alle OO.SS. ed RSU.

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 2002 ammonta a € 570.000.
2. 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.
3. La mappa è oggetto di monitoraggio e rilevazione sulla base delle modifiche organizzative intervenute.
4. 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.
5. L'Ufficio competente procede all'inizio di ogni anno alla liquidazione della retribuzione minima di posizione. Entro quattro 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 viene liquidata dall'Ufficio competente entro quattro mesi dal termine della procedura di verifica di cui al comma 7.

CAPO V

Art. 27

Norme generali e finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.
2. 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.
3. Per tutte le materie di cui all'art. 4 del CCNL non ricomprese nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1

L'Amministrazione si impegna ad attivare iniziative volte alla professionalizzare del personale interno onde renderlo idoneo alle nuove richieste professionali dell'Ateneo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

E' istituito un gruppo di lavoro che ha il compito di discutere eventuali criticità inerenti al fondo di cui all'art. 25 e di elaborare proposte di nuovi criteri per l'anno 2003.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano nel dare inizio al più presto, nell'interesse del personale e della Amministrazione, al confronto sulla proposta di riforma del salario accessorio per l'anno 2003.

Questo confronto, il cui esito non è predeterminato, ha come obiettivo la ricerca di un accordo in tempi utili a concorrere alla formazione del bilancio preventivo 2003, dando al tema delle politiche per il personale un peso adeguato al suo ruolo fondamentale nello sviluppo dei servizi dell'Ateneo, nonostante eventuali future difficoltà economiche. Le parti esprimono preoccupazione per i rischi di indebolimento della funzione del sistema universitario pubblico a vantaggio di forme che meno garantiscono l'equità e la diffusione della alta formazione come pure le finalità sociali della ricerca. In questo quadro e come contributo alla difesa del sistema pubblico, le parti si impegnano a rendere sempre maggiormente evidente il ruolo e la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo come strumenti fondamentali della sua efficienza e qualità. Ciò potrà avvenire anche attraverso una distribuzione più efficace, equa e trasparente del salario accessorio che costituisce una delle leve di una rinnovata politica del personale.

Le parti si impegnano a definire su questo tema forme di discussione e di confronto, anche congiuntamente e nella rispettiva autonomia, che prevedano incontri con il personale, con i responsabili delle strutture ed altri soggetti ritenuti utili. Tali iniziative precederanno la fase di trattativa vera e propria e non saranno in alcun modo sostitutive di essa.