

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO  
AMMINISTRATIVO DELL'ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA  
(Biennio 2003/2004)**

**Delegazione di parte pubblica:**

Delegato del Rettore

F.to Prof. Arrigo Pareschi

Direttore Amministrativo

F.to Dott.ssa Ines Fabbro

**Delegazione di parte privata:**

F.to componenti R.S.U.

Delegato C.G.I.L.

F.to Dott. Paolo Tomasi

Delegato C.I.S.L.

F.to Dott. Maurizio Turchi

Delegato U.I.L.

F.to Ing. Mario Rampioni

Il Segretario  
(F.to Dott.ssa Daniela Fodale)

Bologna, 7 aprile 2004

# CAPO I

## Art. 1

### Campo di applicazione e obiettivi

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, dipendente dall'Alma Mater Studiorum Università di Bologna. Sono esclusi i Dirigenti di ruolo e a contratto e i collaboratori linguistici, per cui è prevista un'apposita sessione di trattativa.
3. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, riconoscendo il ruolo sempre più determinante del personale tecnico-amministrativo per il raggiungimento degli obiettivi in questione.
4. 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 grandi 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) cogliere 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, anche valorizzando il ruolo, l'autonomia e la responsabilità della dirigenza.
5. Le risorse finanziarie sono state quantificate tenendo conto degli aumentati carichi di lavoro, anche a causa della progressiva diminuzione del personale strutturato, in rapporto all'impegno dell'Ateneo nei vari comparti di attività.

## Art. 2

### Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2003 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2004, salvo per le parti ove è previsto diversamente.

## Art. 3

### Costituzione del fondo complessivo per il salario accessorio 2003

1. Il fondo salario accessorio per l'anno 2003, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo e per finanziare le due tornate di progressioni economiche previste dal CCIL del 13 luglio 2001, considerate le risorse aggiuntive di cui agli art. 67, comma 1, lett. B), art. 67, comma 3, art. 70, comma 2, lett. C) del CCNL del 9 agosto 2000 e le risorse aggiuntive di cui all'art. 4, comma 1 del CCNL secondo biennio economico del 13 maggio 2003, ammonta ad € **441.566** comprensivi di oneri carico ente.
2. Per gli obiettivi di cui all'art. 1 del presente contratto il fondo è ulteriormente integrato con risorse aggiuntive ex art. 67, comma 4 e con economie relative ad anni precedenti per un totale di € **6.257.074** comprensivi di oneri carico ente.

	<i>Lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Fondo salario accessorio 2003	332.754	441.566
<b>Integrazione dell'Amministrazione</b>	<b>4.715.204</b>	<b>6.257.074</b>
<b>Totale fondo Salario Accessorio</b>	<b>5.047.958</b>	<b>6.698.640</b>

## **Art. 4**

### **Ripartizione del fondo salario accessorio 2003**

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

<b>Istituto</b>	<i>lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Retribuzione di posizione e di risultato per personale EP	771.000	1.023.117
Indennità di posizione per personale di categoria B, C e D	700.000	928.900
Incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo	2.202.000	2.922.054
Indennità FORD	700.000	928.900
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive	674.958	895.669
<b>TOTALE</b>	<b>5.047.958</b>	<b>6.698.640</b>

## **CAPO II**

### **Art. 5**

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

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 24 luglio 2002:

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, governo e trasporto 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 lordi 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 lordi 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 computer o terminali.

2. L'importo massimo di tale indennità è pari a € 1,29 lordi giornalieri.

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. 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 in orari 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 lordi 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 lordi 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 svolgono 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 lordi 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 lordi orari.

## **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 lordi giornalieri.

## **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 lordi giornalieri.

## **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 lordi giornalieri.

## **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 € 77,47 lordi mensili.

## **Art. 14**

### **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 lordi annui;

b) rischio di incidente (laboratori tecnologici, meccanici, elettrotecnici, elettronici di ogni tipo, officine): € 154,94 lordi annui;

c) basso rischio (biblioteche, uffici, musei, aule e servizi generali in genere): € 77,47 lordi annui;

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. 15**

### **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 lordi annui.

## **Art. 16**

### **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 lordi annui.

## **Art. 17**

### **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. 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 sei mesi dalla fine dell'anno di riferimento ad eccezione dei compensi dovuti per l'anno 2003 per i quali è fissato un termine massimo di otto mesi.

## **CAPO III**

### **Art. 19**

#### **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 e dei servizi agli studenti, dal miglioramento dei servizi amministrativi, tecnici e bibliotecari, dallo sviluppo dell'innovazione tecnologica, dall'avvio di processi di organizzazione del lavoro.

2. Il fondo complessivo a disposizione, pari per l'anno 2003 a € 2.202.000, è diviso in due quote:

- a) € 452.000 riservati esclusivamente al personale che non ha potuto partecipare alle progressioni orizzontali di cui all'art. 23 del CCNL 2001 oppure che ha beneficiato delle progressioni verticali transitorie;
- b) € 1.750.000 destinati a tutto il 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 1,4

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 non è correlata all'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. Fatte salve le deroghe di cui ai commi precedenti, 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., o che percepisce gli incentivi derivanti dall'art. 18 della L. 109/94, e successive modificazioni, percepirà l'incentivazione di cui al comma 2 lett. b) del presente articolo nella misura in cui la somma di tale

indennità (calcolata per tutto il personale in base ai commi precedenti) con i proventi derivanti dalle prestazioni in conto terzi, e/o con quelli derivanti dall'applicazione della Legge Merloni, non superi la soglia di € 1.304 lordi per la Cat. B e di € 1.825 lordi per la Cat. C e D.

Tale vincolo non si applica per gli incentivi della legge Merloni erogati al personale che assume responsabilità civili e penali così come individuato nell'Accordo riguardante l'applicazione di tale legge.

9. Per definire l'incentivazione di cui al comma 2 lett. b) del presente articolo con le modalità descritte al comma 8, per il personale convenzionato con il S.S.N. verrà inoltre considerato il trattamento accessorio legato alla produttività erogato sui fondi della sanità.

10. L'Ufficio competente provvederà alla liquidazione dell'incentivo entro settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

## **CAPO IV**

### **Art. 20**

#### **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 2003 ammonta a € 674.958 lordo dipendente. Le eventuali economie accertate a consuntivo confluiscono sul fondo Incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo dell'anno 2004, art. 19, comma 2, lettera b).
2. L'incentivo per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 66 del CCNL vigente.

### **Art. 21**

#### **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:
  - realizzazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi predeterminati;

- esigenze relative a particolari punte di attività da svolgere, ovvero ad attività di carattere straordinario (ad es., organizzazione di lezioni, convegni, etc.);
- 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);
- esigenze connesse alla concreta attivazione di ristrutturazioni organizzative;
- 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 V**

### **Art. 22**

#### **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 € 1.032,91 e un massimo di € 5.164,57 di cui un terzo dell'importo corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, secondo quanto previsto dall'art. 23.

3. Per le finalità degli istituti previsti dall'art. 63, comma 1 e comma 3 è destinata la somma di € 700.000.

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:

<b>FASCIA</b>	<b>CRITERIO</b>
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. 23**

### **Indennità di 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, 2001 e 2002. Il terzo dell'indennità di posizione è corrisposto entro tre mesi dal termine delle procedure di rilevazione effettuate dall'ufficio competente.

## **Art. 24**

### **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 2003 ammonta a € 771.000.

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.

6. 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.

7. La retribuzione di risultato è pari al 10% dell'importo spettante come retribuzione di posizione.  
 8. La retribuzione di risultato viene liquidata dall'Ufficio competente entro quattro mesi dal termine della procedura di verifica di cui al comma 6.

## CAPO VI

### Art. 25

#### Costituzione del fondo complessivo per il salario accessorio 2004

1. Il fondo salario accessorio per l'anno 2004, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo e per finanziare le due tornate di progressioni economiche previste dal CCIL del 13 luglio 2001, considerate le risorse aggiuntive di cui agli art. 67, comma 1, lett. B), art. 67, comma 3, art. 70, comma 2, lett. C) del CCNL del 9 agosto 2000 e le risorse aggiuntive di cui all'art. 4, comma 1 del CCNL secondo biennio economico del 13 maggio 2003, ammonta ad € **721.503** comprensivi di oneri carico ente.
2. Il fondo è ulteriormente integrato con risorse aggiuntive ex art. 67, comma 4 e con economie relative ad anni precedenti per un totale complessivo di € 6.399.269 comprensivi di oneri carico ente.
3. Qualora si accertino delle economie entro la data utile per dar luogo al conguaglio del Fondo Incentivazione per il miglioramento organizzativo relativo all'anno 2004, dette economie saranno ricomprese nel fondo stesso fino alla concorrenza dell'importo stanziato per l'analogo Fondo previsto per il 2003.

	<i>Lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Fondo salario accessorio 2004	543.709	721.503
<b>Integrazione dell'Amministrazione</b>	<b>4.647.960</b>	<b>6.167.842</b>
<b>Economie anni precedenti</b>	<b>174.397</b>	<b>231.427</b>
<b>Totale fondo Salario Accessorio</b>	<b>5.366.066</b>	<b>7.120.772</b>

### Art. 26

#### Ripartizione del fondo salario accessorio 2004

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

<b>Istituto</b>	<i>lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Retribuzione di posizione e di risultato per personale EP	810.000	1.074.870
Indennità di posizione per personale di categoria B, C e D	700.000	928.900
Progressione orizzontale	500.000	663.500
Incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo	1.981.066	2.628.877
Indennità FORD	700.000	928.900
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive	675.000	895.725
<b>TOTALE</b>	<b>5.366.066</b>	<b>7.120.772</b>

## **Art. 27**

### **Indennità ed incentivi relativi all'anno 2004**

1. Per la disciplina delle indennità e degli incentivi relativi all'anno 2004, compresa la retribuzione di cui all'art. 24, si rinvia alle disposizioni previste all'interno del presente contratto per l'anno 2003, salvo per quanto espressamente specificato negli articoli seguenti.

## **Art. 28**

### **Progressione orizzontale anno 2004**

1. Le parti si impegnano ad attivare un'apposita sequenza contrattuale, per la disciplina della tornata 2004 di selezioni per le progressioni economiche all'interno delle categorie (biennio di riferimento 2002/2003), da concludersi entro sei mesi dal perfezionamento del presente contratto.
2. La parte di fondo prevista per le progressioni orizzontali ed eventualmente non utilizzata nel corso del 2004, sarà posta in aumento del fondo per l'Incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo dello stesso anno fino al consolidamento della cifra stanziata per il 2003. Eventuali ulteriori cifre residue saranno portate ad integrazione delle somme stanziate per l'istituto delle progressioni orizzontali relative al biennio 2004/2005.

## **Art. 29**

### **Incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo**

1. Le parti destinano a questo fondo la somma complessiva di € **1.981.066** lordo dipendente da ripartirsi tra i dipendenti secondo le modalità stabilite dall'art. 19 del presente accordo. Per il personale che non ha potuto partecipare alle progressioni orizzontali, è riservata la somma di euro 200.000 lordo dipendente. La restante somma, pari ad euro 1.781.066 lordo dipendente, è destinata a tutto il personale.
2. Si provvederà al pagamento dell'incentivo in due soluzioni:
  - a) entro il 30 giugno dell'anno 2004 sarà corrisposto un acconto pari a Euro 300 lordi per la Cat. B e a Euro 400 lordi per le Cat. C e D.
  - b) Entro il 30 settembre dell'anno successivo, sarà corrisposta una somma a titolo di conguaglio tra la somma corrisposta a titolo di acconto e l'incentivazione spettante per l'anno di riferimento. In

caso di conguaglio negativo, saranno recuperate in un'unica soluzione le maggiori somme corrisposte in sede di acconto.

## **Art. 30**

### **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 Congiunta n. 1**

Le parti concordano nel dare inizio ad un confronto sulla ridefinizione dei criteri relativi all'istituto delle posizioni organizzative e di responsabilità nell'intento di fare evolvere lo stesso in coerenza con i cambiamenti organizzativi intervenuti, l'evoluzione del sistema professionale e il miglioramento dei servizi.

### **Dichiarazione Congiunta n. 2**

Le parti concordano nel dare inizio ad un confronto sulla ridefinizione degli istituti ricompresi nel FORD nell'intento di fare evolvere gli stessi in coerenza con i cambiamenti organizzativi intervenuti ed il miglioramento dei servizi.

### **Dichiarazione Congiunta n. 3**

Le parti si impegnano ad avviare un confronto concreto e produttivo di azioni precise per la riorganizzazione del lavoro in tutti gli ambiti dell'Università, particolarmente nelle Biblioteche e nei Dipartimenti.

### **Dichiarazione Congiunta n. 4**

L'Amministrazione si impegna a proporre immediatamente la modifica del Regolamento per prestazioni conto terzi, nella parte relativa alla distribuzione del Fondo comune di Ateneo, affinché tale Fondo possa essere distribuito a tutto il personale.

(sottoscritta da Amministrazione CGIL - CISL - UIL).

### **Dichiarazione Congiunta n. 5**

L'Amministrazione e le parti prendono atto che l'art. 58 del CCNL introduce un sistema di valutazione la cui completa applicazione prevede la possibilità di introdurre la produttività individuale. Tale istituto non viene introdotto nel presente contratto rinviando a un futuro specifico tavolo di concertazione per la definizione dei criteri generali della sua eventuale introduzione come previsto dal CCNL vigente. (sottoscritta da Amministrazione e CGIL).

### **Dichiarazione unilaterale della Parte Pubblica**

L'Amministrazione, in coerenza con la posizione espressa fin dall'inizio della trattativa, orientata alla previsione di una forma di incentivo che desse adeguata risposta all'impegno e al buon comportamento delle singole persone, sospende l'utilizzo della somma a ciò specificamente destinata, pari a € 1.106.718 (oneri carico ente compresi) per il biennio. Prende atto della necessità di dedicare una ulteriore fase all'approfondimento della questione che comunque considera fondamentale in un contesto di lavoro caratterizzato da una rapida evoluzione delle diverse professionalità e da aspettative differenziate. Per tale finalità, si impegna a mantenere nel bilancio 2004 la suddetta somma.

### **Dichiarazione unilaterale dell'O.S. UIL-PA Università Ricerca**

La UIL-PA e suoi rappresentanti in RSU, pur ammettendo che il combinato disposto degli artt. 58 e 68 del CCNL in vigore non esclude a priori l'introduzione di un sistema di valutazione che preveda la produttività individuale, ritiene opportuno non aderire immediatamente alla presa d'atto richiesta e che un eventuale concertazione al riguardo venga avviata, se necessario, solo dopo aver esaminato il testo del nuovo CCNL che dovrà sostituire quello attualmente in vigore scaduto ormai da 27 mesi.

### **Dichiarazione unilaterale dei Sigg. Giacomo Moncada, Giovanni Bonavoglia, Gianluca Capitani, Nerina Ferretti, Francesco Lopriore, Antonella Zago, Antonio Ragazzi, Patrizia Pastore, Marinella Salvi – componenti RSU**

I componenti RSU della Lista RDB dell'Ateneo di Bologna sottoscrivono il presente contratto integrativo aziendale in virtù della cancellazione dell'istituto della produttività individuale e del relativo progetto di valutazione, in osservanza del responso referendario del personale dell'Ateneo.

Si rileva però che nonostante la componente RDB ne avesse chiesto la cancellazione e la confluenza delle risorse sulla voce di produttività collettiva, esse vengono trattenute dall'Amministrazione.

Per la componente RDB la dichiarazione n.5 non risulta assolutamente vincolante anche perchè la materia ci risulta ricadere nella fattispecie di contrattazione secondo il dettato dell'art. 4, comma 2, del CCNL di comparto 1998/2001.

Nel merito della parte normativa e contrattuale è da evidenziare che la carenza di risposta rispetto alle reiterate richieste portate già da tempo al tavolo di contrattazione rimane inalterata, e alcuni punti delle ultime due piattaforme non risultano ancora affrontati.

La questione risorse, nella metodologia e tempistica di erogazione, è criticabile in quanto penalizza i lavoratori che da tempo, oltre a dover subire i ritardi del Contratto Nazionale, vedono la stipula del contratto aziendale con notevole ritardo. La quantificazione dell'istituto della produttività collettiva non risponde infine al criterio di reale recupero salariale sui tassi di inflazione, considerata la non certezza a priori del suo consolidamento.

Per quanto riguarda la dichiarazione congiunta n. 4 si condivide la necessità di modifica del regolamento per prestazioni conto terzi, ma non si vuole già da ora ipotecare pregiudizialmente l'ambito della trattazione.

Ci si riserva, inoltre, la verifica in applicazione di alcuni istituti nella parte relativa alla loro distribuzione, come l'indennità collettiva a conguaglio per coloro che percepiscono altri proventi come

quelli derivanti da “prestazioni in conto terzi”, che giudichiamo di difficile realizzazione ed ambigua nei suoi criteri.

### **Dichiarazione congiunta delle OO.SS. SNUR – CGIL e CISL Università**

Le modalità di partecipazione all’eventuale tavolo concertativo di cui alla dichiarazione congiunta n. 5 dipenderanno anche dalla verifica dell’esistenza di adeguati presupposti organizzativi, come per esempio l’individuazione preventiva ed esplicita degli obiettivi da parte di ciascuna struttura, la definizione delle modalità di partecipazione di ciascuno al raggiungimento di questi obiettivi, la definizione di modalità di verifica che diano piene garanzie di oggettività e di imparzialità.

Dichiara inoltre che intende affrontare immediatamente dopo la sottoscrizione del presente CCIL i seguenti punti:

- Linee di indirizzo per la formazione del personale e relative risorse;
- Partecipazione del personale T.A. agli organi di governo delle strutture didattiche e di ricerca e alla elezione del Rettore;
- Prevenzione mobbing e molestie sessuali;
- Benefits.

Dichiara infine che si impegna a presentare entro il 30 settembre, termine previsto dall’art. 11 del Regolamento per prestazioni conto terzi, articolate proposte di modifica dello stesso.

### **Dichiarazione unilaterale dell’O.S. CISL – Università**

La CISL Università prende atto che l’attuale ipotesi di CCIL prevede complessivamente uno stanziamento economico inferiore di oltre 1.000.000 di euro lordo ente che sarebbe stato destinato a dare segnali di attenzione nei confronti di chi da sempre lavora con efficacia e ed efficienza. Fermo restando questi principi vadano comunque affrontati secondo le norme attualmente vigenti nelle prossime tornate contrattuali e ritenuto prioritario pagare i vari istituti di salario accessorio in sospenso oramai da quindici mesi, sottoscrive questa ipotesi di CCIL.