



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  
DELL'ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA  
(anno 2012)**

Le Parti danno atto che per effetto dell'ultrattività del CCIL per l'anno 2011 (sottoscritto in data 10 maggio 2011) l'Amministrazione ha provveduto per l'anno 2012 al pagamento degli istituti del trattamento accessorio relativi all'Indennità mensile accessoria, all'indennità FORD, all'incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive e alla retribuzione di posizione quota fissa del personale EP negli importi e nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCIL per l'anno 2011. Pertanto, le Parti, con il presente CCIL, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo principalmente sulla destinazione delle maggiori somme (pari a 417.488) finalizzate al trattamento accessorio 2012 e sulla loro ripartizione tra gli istituti dell'indennità di responsabilità per il personale B, C e D e dell'Incentivazione performance organizzativa

#### Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica, come previsto dall'art. 1 del CCNL del 16/10/2008, a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato dipendente dell'Ateneo di Bologna. Sono esclusi i Dirigenti di ruolo e a contratto e i collaboratori linguistici, per i quali è prevista un'apposita sessione di trattativa.

#### Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2012 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

2. In considerazione del principio di ultrattività, restano efficaci le disposizioni del precedente CCIL 2011 che fissano modalità e criteri, fatto salvo quanto diversamente stabilito dal presente contratto.

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

#### Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2012

1. Il fondo complessivo per il trattamento accessorio del personale B, C, D ed EP per l'anno 2012, al netto delle risorse impiegate per finanziare le progressioni economiche orizzontali e tenuto conto delle disposizioni dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, ammonta a **€ 8.791.481,69** (comprensivi di oneri carico ente) ed è così costituito:

	<i>Lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale (art. 87 del CCNL del 16.10.2008)	€ 578.182,00	€ 767.247,51
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (art. 90 del CCNL del 16.10.2008)	€ 484.117,00	€ 642.423,26
Integrazione dell'Amministrazione (risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2 del CCNL 16.10.2008)	€ 5.562.781,40	€ 7.381.810,92
<b>Totale fondo per il salario accessorio anno 2012</b>	<b>€ 6.625.080,40</b>	<b>€ 8.791.481,69</b>

#### Articolo 4 – Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2012

1. Il fondo complessivo per il trattamento accessorio del personale B, C, D ed EP per l'anno 2012, pari a **€ 8.791.481,69** viene ripartito fra i diversi istituti secondo gli importi riportati nella seguente tabella:

<b>ISTITUTI</b>	<i>Lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Retribuzioni di posizione e di risultato per personale di categoria EP	€ 1.396.382,82	€ 1.853.000,00
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	€ 1.083.065,56	€ 1.437.228,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	€ 2.901.281,09	€ 3.850.000,00

Incentivazione performance organizzativa (IPO)	€ 413.152,74	€ 548.253,69
Indennità FORD	€ 514.694,80	€ 683.000,00
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 316.503,39	€ 420.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 6.625.080,40</b>	<b>€ 8.791.481,69</b>

## Articolo 5 - Indennità per i preposti

L'art. 13 del CCIL 2011 viene modificato come segue:

1. La presente indennità viene corrisposta al personale formalmente nominato dal proprio responsabile di Struttura preposto ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza e/o Responsabile del Deposito Temporaneo Rifiuti (Responsabile di Unità Locale) e che non rientra tra il personale di cui al co. 2 del presente articolo.

2. La presente indennità non è erogata ai preposti alla sicurezza ed ai preposti al DTR riconosciuti titolari di funzione di responsabilità ex art. 91 co.1 CCNL del 16.10.2008 sulla base degli Accordi integrativi in materia vigenti nell'anno 2012 (artt. 10 e 12 dell'Accordo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di cat. B,C,D e artt. 4 e 11 dell'Accordo sul riconoscimento delle responsabilità per il personale tecnico che opera a supporto della ricerca e della didattica).

3. Le strutture vengono graduate in tre fasce secondo il livello di rischio, da una commissione composta dal Responsabile dell'Unità operativa Sicurezza e Igiene del Lavoro, dal Direttore Generale o suo delegato e da 2 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. La stessa classificazione viene utilizzata anche per determinare le responsabilità di cui al comma 2 del presente articolo.

4. Le tre fasce individuate in ragione della tipologia di struttura sono le seguenti:

- rischio di salute (laboratori chimici, biologici, campi sperimentali e serre, ambienti a rischio radiologico);
- rischio di incidente (laboratori tecnologici, meccanici, elettrotecnici, elettronici di ogni tipo, officine);
- basso rischio (biblioteche, uffici, musei, aule e servizi generali in genere).

5. L'indennità spettante ai sensi del presente articolo è definita nei seguenti importi:

- Preposti al DTR (Responsabile di Unità Locale) che non rientrano tra quelli previsti dal comma 2 del presente articolo : l'importo dell'indennità è di € 590 lordo dipendente annuo;
- Preposti in strutture a rischio di incidente: l'importo dell'indennità è di € 310,00 lordo dipendente annuo;
- Preposti in strutture a basso rischio: l'importo dell'indennità è di € 155,00 lordo dipendente annuo.

Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di copertura della responsabilità; l'indennità viene corrisposta dal giorno in cui il dipendente è stato formalmente nominato.

6. Le indennità di Preposto alla sicurezza e di Responsabile del Deposito Temporaneo dei Rifiuti (Responsabile di Unità Locale) erogate ai sensi del comma 1 del presente articolo sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'Accordo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di cat. B,C,D e dall'Accordo sul riconoscimento delle responsabilità per il personale tecnico che opera a supporto della ricerca e della didattica.

7. Con decorrenza 1 settembre 2013 cesserà, in ragione del nuovo modello sulla sicurezza (previsto dal regolamento per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro – DR. 87 del 07/02/2013), il pagamento delle indennità per i preposti alla sicurezza.

## Articolo 6 – Indennità mensile accessoria

L'art. 19 del CCIL 2011 viene modificato come segue:

1. L'Ateneo ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del CCNL del 16.10.2008, eroga, su base premiale e selettiva, al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno 2012, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. Tale indennità viene corrisposta, secondo i criteri di seguito riportati, in considerazione dei risultati positivi relativi alla qualità della didattica e della ricerca

raggiunti nell'anno 2011 dall'Ateneo di Bologna, attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Bologna sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota storica (rapporto quota premiale su quota storica maggiore di 1).

2. L'IMA è pari a euro 89 lordo dipendente, per dodici mensilità, e viene erogata in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito e sulla base dei seguenti criteri:

- a) Per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro.
- b) Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra PA in posizione di comando e che percepisce il trattamento fondamentale e accessorio, o solo accessorio, dall'Ateneo, non si eroga l'indennità mensile.
- c) L'indennità non spetta al personale in distacco sindacale e al personale in aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo.

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

### **Articolo 7- Incentivazione Performance Organizzativa**

L'art. 20 del CCIL 2011 viene modificato come segue:

1. Per l'anno 2012 viene erogata l'Incentivazione Performance Organizzativa ai dipendenti di categoria B-C-D, in servizio nell'anno 2012 a seguito della verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente. Tale verifica viene effettuata sulla base degli indicatori di seguito riportati:

**Indicatore 1** - Incidenza del finanziamento da parte di enti esterni rispetto al totale.  
Descrizione: ammontare delle entrate (accertamenti) per la ricerca applicata e trasferimento della conoscenza sul totale delle entrate (accertamenti) per la ricerca scientifica in un anno di riferimento (anno 2012).

**Target di raggiungimento 2012:** valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio

**Indicatore 2** - numero di studenti internazionali.

**Descrizione:** numero di studenti iscritti nell'Ateneo con cittadinanza estera nell'anno accademico 2011/2012.

**Target di raggiungimento 2012:** valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio.

**Indicatore 3** - livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali.

**Descrizione:** percentuale media di raggiungimento degli obiettivi complessivi affidati ai dirigenti di Ateneo e riferiti all'anno 2012.

**Target di riferimento 2012:** raggiungimento complessivo degli obiettivi per una percentuale almeno pari al 50%.

2. L'incentivazione Performance Organizzativa viene erogata solo dopo aver accertato la condizione che nel complesso vengano raggiunti i target di cui al comma precedente. Tale accertamento verrà effettuato con specifica disposizione del Direttore Generale.

Le somme non spese su tutti gli istituti previsti dal presente CCIL, confluiranno su tale istituto, ad eccezione di un importo pari a euro 5.000 comprensivo di oneri carico ente destinato a pagamenti derivanti da eventuali discordanze tecniche e fatta salva la verifica che esse non siano necessarie per completare imprevisti pagamenti degli altri istituti contrattuali.

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

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

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

6. Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra PA in posizione di comando e che percepisce il trattamento fondamentale e accessorio, o solo accessorio, dell'Ateneo non si eroga l'Incentivazione.

7. L'incentivazione non spetta al personale in distacco sindacale e al personale in aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo.

8. L'indennità di cui ai commi precedenti viene erogata al personale con lievi correttivi che tengono conto dell'incidenza del prelievo fiscale su ciascuna fascia retributiva e consentono di attuare una sostanziale equità nella distribuzione dell'indennità stessa. I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione del fondo sono i seguenti:

- categoria B – parametro 1
- categoria C – parametro 1,6
- categoria D – parametro 1,8

#### **Articolo 8 - Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive**

L'art. 21 del CCIL 2011 viene modificato come segue:

1. La somma destinata al Fondo per gli incentivi legati alle prestazioni orarie aggiuntive ammonta per l'anno 2012 a € 420.000 lordo ente.

2. L'incentivo erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del CCNL del 16/10/2008.

#### **Articolo 9 - Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D**

L'art. 23 del CCIL 2011 viene modificato come segue:

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91 co. 1 CCNL del 16.10.2008 e dagli Accordi integrativi in materia vigenti nell'anno 2012 (Accordo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C, D siglato il 29.07.2008 e Accordo integrativo per il riconoscimento delle responsabilità che opera a supporto della ricerca e della didattica siglato il 04.05.2010).

2. Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del CCNL del 16/10/2008). Tali incarichi sono retribuiti con un'indennità che viene graduata tenendo conto delle medesime specifiche evidenziate per l'indennità di cui al comma precedente. L'importo spettante al singolo deve essere compreso tra un minimo di € 1.033 e un massimo di € 5.165 brdo annuo dipendente, di cui un terzo dell'importo corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, secondo quanto previsto dall'art. 91 comma 4 del CCNL del 16.10.2008.

3. Per le finalità degli istituti previsti dall'art. 91, comma 1 e comma 3 è destinata la somma di € **1.437.228,00** comprensiva di oneri carico ente.

4. Al fine di individuare le posizioni organizzative di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo e di collocarle nelle corrispondenti fasce di indennità si applicano i criteri definiti dagli Accordi integrativi in materia vigenti nell'anno 2012 di cui al medesimo comma 1.

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

<b>fonte contrattuale</b>	<b>Fascia</b>	<b>Importo</b>
art. 91 co. 1	F1	<b>€ 1.580,00</b>
	F2(F1+20%)	<b>€ 1.896,00</b>
Art. 91 co. 3	F3(F1x 2)	<b>€ 3.160,00</b>
	F4(F3+30%)	<b>€ 4.108,00</b>

6. Per la liquidazione delle indennità per incarico aggiuntivo si applicano le percentuali definite dall'Accordo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C, D sottoscritto il 29.07.2008 e dall'Accordo integrativo per il riconoscimento delle responsabilità che opera a supporto della ricerca e della didattica sottoscritto il 04.05.2010.

7. L'indennità aggiuntiva nella misura del 30% prevista dall'art. 7 comma 2 del CCIL 2010, per il personale responsabile tecnico di biblioteca a cui vengono affidati progetti di natura trasversale, è confermata anche nell'anno 2012 con i medesimi criteri, in attesa che la disposizione venga recepita negli accordi integrativi in materia.

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

9. Al personale con incarico di responsabilità con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta per intero e si applica quanto stabilito dall'art. 12 co. 5 dell'Accordo per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D ex art. 63 CCNL 09.08.2000 (recepito dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008).

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

### **Articolo 10 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP**

L'art. 25 comma 4 del CCIL 2011 viene modificato come segue:

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP per l'anno 2012 ammonta a € **1.853.000,00** con oneri a carico ente.

2. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione si applicano i criteri generali previsti dall'Accordo integrativo in materia vigente nell'anno 2012 (Protocollo sui criteri per gli incarichi di responsabilità al personale di categoria EP ex art. 37 del CCNL 27.01.2005 (recepito dal art. 75 CCNL 16.10.2008), sottoscritto con le parti sindacali in data 15.02.2008 ed approvato in Consiglio di Amministrazione in data 18.03.2008).

3. L'Ufficio competente procede con cadenza mensile alla liquidazione della retribuzione minima di posizione pari a euro 3.099 annui lordi per 13 mensilità. Entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento viene corrisposta la differenza di retribuzione di posizione dovuta in base alla fascia nella quale l'incarico viene collocato. Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura dell'incarico.

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

<b>fascia</b>	<b>retribuzione complessiva (posizione e risultato)</b>	<b>Base</b>	<b>retribuzione di posizione correlata alla fascia</b>	<b>retribuzione di posizione totale</b>	<b>retribuzione di risultato (13%)</b>
1	9554,15	3099	5356,00	8455,00	1.099,15
2	7447,83	3099	3492,00	6591,00	856,83
3	5650	3099	1901,00	5000,00	650,00

5. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, a seguito della valutazione effettuata secondo i criteri e i parametri predeterminati dall'Amministrazione ed oggetto di informazione alle OO.SS. ed R.S.U. La retribuzione di risultato è pari al 13% dell'importo spettante come retribuzione di posizione.

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

Le Parti, presa visione del testo dell'accordo, convengono congiuntamente di procedere alla sua sottoscrizione.

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

Delegato del Rettore Prof. Pier Paolo Gatta *firmato*

Direttore Generale  
e Dott. Giuseppe Colpani *firmato*

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

Delegato FLC - C.G.I.L. Dott.ssa Gisella Fidelio *firmato*

Delegato C.I.S.L. – UNIVERSITA' Dott. Maurizio Turchi *firmato*

Delegato U.I.L. - RUA Sig. Raffaele Pileggi *firmato*

Delegato USB P.I Sig. Luca Cataldi *non firmato*

Delegato C.S.A. di CISAL Università Dott. Massimo Guerrero *assente*

Componenti R.S.U.

\_\_\_\_\_ *firmato*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Bologna, 1.7.2013

Il Segretario  
(dott. Nicola Puppio)