



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA
(anno di riferimento 2014)**

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Campo di applicazione e obiettivi
Articolo 2 Durata e decorrenza del contratto

TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

- Articolo 3 Costituzione dei Fondi per il salario accessorio del personale BCD ed EP
Articolo 4 Ripartizione dei Fondi per il salario accessorio del personale BCD ed EP

TITOLO III TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA BCD

- Articolo 5 Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (FORD)
Articolo 6 Indennità di rischio
Articolo 7 Indennità di turno pomeridiano, notturno e festivo
Articolo 8 Indennità di servizio notturno e/o festivo
Articolo 9 Indennità per attività di vigilanza ai concorsi
Articolo 10 Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi di Ateneo
Articolo 11 Indennità di partecipazione alle cerimonie/eventi
Articolo 12 Indennità di reperibilità
Articolo 13 Indennità per i Responsabili di Unità Locale
Articolo 13 bis Indennità per i Delegati alle Operazioni
Articolo 14 Indennità per i componenti delle squadre di emergenza
Articolo 15 Indennità di cura, governo e trasporto animali
Articolo 16 Indennità centralinisti non vedenti
Articolo 16 bis Indennità di disagio
Articolo 17 Regime di cumulabilità delle indennità
Articolo 18 Termine per l'esecuzione del pagamento delle indennità F.O.R.D. al personale interessato
Articolo 19 Indennità mensile accessoria
Articolo 20 Incentivazione performance organizzativa

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

- Articolo 21 Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive
Articolo 22 Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per gli incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive

TITOLO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL PERSONALE B, C E D

- Articolo 23 Indennità di responsabilità
Articolo 24 Indennità di risultato

TITOLO VI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP

- Articolo 25 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

- Articolo 26 Disposizioni finali
Articolo 27 Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

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.

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

3. Il presente contratto rappresenta un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare esso è informato ai seguenti principi guida:

- a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
- b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire;
- c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
- d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo - gestionale.
- e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

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

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

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 01 gennaio 2014, salvo per le parti ove è previsto diversamente e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

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

TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

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

1. Il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D, al netto delle risorse impiegate per finanziare le progressioni economiche orizzontali, ammonta a € 7.427.855,55 comprensivi di oneri carico ente:

	<i>lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
--	-------------------------	------------------------------

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale ex art. 87 del comma 1 del CCNL del 16.10.2008	€ 1.045.775,66	€1.387.744,30
Risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2 del CCNL 16.10.2008)	€ 4.551.704,03	€ 6.040.111,25
Totale Fondo BCD	€ 5.597.479,69	€ 7.427.855,55

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP) ammonta a **€ 1.777.027,00** comprensivi di oneri carico ente:

	<i>lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità ex art. 90 del CCNL del 16.10.2008	€ 484.117,00	€ 642.423,26
Risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2 del CCNL 16.10.2008 (ai sensi dell'art. 10 lettera f) del CCNL 28.3.2006)	€ 855.014,12	€ 1.134.603,74
Totale Fondo EP	€1.339.131,12	€1.777.027,00

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

1. Il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D e il Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP), quantificati nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 87, 88 e 90 del CCNL del 16 ottobre 2008, dagli articoli 5 e 6 del CCNL del 12 marzo 2009, nonché dell'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) con successive modifiche e integrazioni (art. 67, comma 5 legge 133/2008), dell'art. 9 comma 2 bis della legge 122/2010 e del D.M. 122/2013 ammontano complessivamente a **€ 9.204.882,55** comprensivi di oneri carico ente. Tale quantificazione potrebbe subire variazioni nel caso in cui dovessero intervenire indicazioni da parte dei Ministeri competenti che comportino una modifica dei criteri vigenti per la determinazione dell'ammontare complessivo del Fondo o per via dell'effettiva consistenza del personale al 31.12 dell'anno di riferimento. Le eventuali suddette variazioni, relativamente al Fondo per il personale BCD, avranno incidenza sulle risorse destinate all'istituto dell'Incentivazione Performance Organizzativa (di seguito dettagliato) mentre, per il Fondo EP, sulla quota complessiva del proprio Fondo, in base ai coefficienti che rispettano la proporzionalità tra le fasce indicate dall'art. 25 comma 3, distinguendo la quota di retribuzione di posizione da quella di risultato sempre pari a quanto previsto dall'articolo 25 comma 4. Le risorse stabili dei Fondi, in assenza del finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, sono utilizzate per il finanziamento degli istituti aventi maggior carattere di stabilità; in ogni caso non potranno essere utilizzate somme eccedenti l'ammontare massimo dei Fondi per la corresponsione delle indennità relative al trattamento accessorio del personale, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

2. Le Parti concordano di ripartire i Fondi di cui al precedente articolo negli importi riportati nella seguente tabella:

ISTITUTI	<i>lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Retribuzioni di posizione e di risultato per personale di categoria EP	€ 1.339.131,12	€ 1.777.027,00
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	€ 1.155.593,07	€ 1.533.472,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	€ 2.901.281,09	€ 3.850.000,00
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	€ 719.203,88	€ 954.383,55
Indennità FORD	€ 519.969,86	€ 690.000,00
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 301.431,80	€ 400.000,00
TOTALE RISORSE DESTINATE AL PERSONALE BCD ED EP	€ 6.936.610,81	€ 9.204.882,55

TITOLO III TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA BCD

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

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

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

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

Articolo 6 - Indennità di rischio

1. **Indennità di rischio generico.** Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità compete un'indennità di rischio pari a € 1,50 lordo dipendente per ogni giorno di effettiva presenza.

2. **Indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.** Ai sensi dell'art. 92 del CCNL 16.10.2008, tale indennità è disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. 319/90 e viene riconosciuta al personale classificato in cat. A o in cat. B ai sensi del D. Lgs. 230/95 s.m.i. per il quale l'apposita commissione, istituita dal Magnifico Rettore secondo quanto indicato nel citato DPR, abbia riconosciuto i criteri di continuità ed intensità di esposizione al rischio da radiazioni ionizzanti.

In particolare, sarà riconosciuta:

- nella misura unica mensile pari a € 103,29 lordo dipendente al personale tenuto a prestare continuativamente la propria opera in zone controllate e/o sorvegliate (categoria A);
- nella misura unica mensile pari a € 25,82 lordo dipendente per quel personale tenuto a prestare la propria opera in zone controllate e/o sorvegliate in modo discontinuo, temporaneo o a rotazione (categoria B);

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 tese alla tutela della integrità dello stato di salute dei lavoratori.

Articolo 7 - Indennità di turno pomeridiano, notturno e festivo

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

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

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

4. I turni si distinguono in:

- **TURNI POMERIDIANI:** l'indennità di turno pomeridiano viene corrisposta al personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 11 e le ore 22. Non si considera turno la prestazione lavorativa che cominci prima del suddetto orario ed, in particolare, la semplice variazione del rientro pomeridiano. L'importo dell'indennità di turno pomeridiano è di € 14,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.
- **TURNI NOTTURNI:** l'indennità di turno notturno viene corrisposta al personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa durante il periodo notturno.
Per "*lavoro notturno*" si intende l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive ricompreso nell'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino successivo.
Per "*lavoratore notturno*" si intende qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell'intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di 60 giorni lavorativi all'anno.
L'orario di lavoro notturno non può superare le otto ore giornaliere calcolate in media nella settimana.
L'importo dell'indennità di turno notturno è di € 27,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.
- **TURNI FESTIVI:** l'indennità di turno festivo viene corrisposta al personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in giornate festive. Per giornate festive si intendono le festività previste dalle normative vigenti, le domeniche, i sabati c.d. a ore zero (per coloro che svolgano un orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali), il giorno del Santo Patrono del Comune in cui è ubicata la sede di servizio e quelle in cui l'Amministrazione delibera la chiusura totale dei locali dell'Ateneo. L'importo dell'indennità di turno festivo è di € 27,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.

5. I turni devono essere effettuati da 2 o più persone per specifiche esigenze organizzative della Struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto (che è massimo di 9 ore giornaliere).

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

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

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

Articolo 8 - Indennità di servizio notturno e/o festivo

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

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

Articolo 9 - Indennità per 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 € 13,50 giornalieri lordo dipendente.

Articolo 10 - Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi di Ateneo

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

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

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

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

Articolo 11 - Indennità di partecipazione a cerimonie/eventi

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

2. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'importo della presente indennità è di € 4,50 lordo dipendente per ogni ora di servizio effettivamente prestata per le suddette attività, come attestato dall'Ufficio che sovrintende al cerimoniale dell'Ateneo.

Articolo 12 - 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. La reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

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

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

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

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

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

7. 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.

8. Ogni Struttura può nominare al massimo quattro persone reperibili nell'arco di un mese, ma non può nominare più di una persona per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità. Considerata la complessità e la vastità dell'organizzazione della sede centrale, all'interno della stessa possono essere individuati al massimo due persone per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità, fino a un massimo di otto persone reperibili nell'arco di un mese. Considerate, altresì, le esigenze connesse alla tutela e al salvataggio dei dati informatici archiviati nei server di Ateneo (c.d. disaster recovery), anche alla luce degli obblighi di salvaguardia dei dati imposti alle Amministrazioni Pubbliche dall'art. 50 bis del D.lgs. 85/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), il Centro per lo Sviluppo e Gestione Servizi Informatici d'Ateneo – CESIA può individuare fino a un massimo di venti persone nell'arco di un mese e fino a un massimo di cinque persone per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità, prevedendo così il presidio di cinque ambiti di attività che necessitano di continuità operativa con una turnazione di massimo quattro dipendenti per ogni ambito.

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

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

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

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

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

14. Al termine di ogni 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.

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

Articolo 13 – Indennità per i Responsabili di Unità Locale

1. L'indennità per i Responsabili di Unità Locale viene corrisposta al personale nominato come tale dal proprio responsabile di Struttura e che non rientra tra il personale riconosciuto, per la medesima finalità, titolare di funzione di responsabilità ex art. 91 co. 1 CCNL del 16.10.2008 sulla base delle Linee Guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di Ateneo.
2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata ai Responsabili di Unità Locale che per l'anno di riferimento abbiano gestito uno smaltimento di rifiuti superiore a 0.
3. L'indennità spettante ai sensi del presente articolo è pari a € 590 annui lordo dipendente; viene corrisposta dal giorno in cui il dipendente è stato formalmente nominato e in proporzione al periodo di copertura della responsabilità.

Articolo 13 bis – Indennità per i Delegati alle Operazioni

1. L'indennità per i Delegati alle Operazioni, figura disciplinata dall'art. 3 del Regolamento di Ateneo riguardante le modalità di gestione del servizio di smaltimento dei rifiuti, viene corrisposta al personale che, sulla base di quanto previsto dal citato Regolamento, sia stato nominato come tale in una Unità Locale con uno smaltimento medio di rifiuti pari o superiore al 2% del totale dei rifiuti smaltiti dal Nu.Te.R. (calcolati su base triennale)
2. L'indennità spettante ai sensi del presente articolo è pari a € 250 annui lordo dipendente; viene corrisposta in proporzione al periodo di copertura della funzione.

Articolo 14 - Indennità per i componenti delle squadre di emergenza

1. L'indennità per i componenti delle squadre di emergenza spetta al personale che sia stato nominato con atto formale dal proprio responsabile "addetto alla squadra di emergenza" dopo aver frequentato con esito positivo lo specifico corso di formazione.
2. L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui l'incarico è stato formalmente attribuito.
3. L'importo dell'indennità è di € 103,30 annui lordo dipendente.

Articolo 15 - Indennità di cura, governo e trasporto animali

1. L'indennità remunera il disagio del personale che si occupa della cura, del governo e del trasporto di animali con un impegno orario pari ad almeno il 30% dell'ordinario orario di servizio annuale.
2. L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui l'incarico è stato formalmente attribuito.
3. L'importo dell'indennità è di € 341,00 annui lordo dipendente; in caso di incarico di durata inferiore all'anno l'indennità verrà corrisposta in maniera proporzionale alla durata effettiva dello stesso.

Articolo 16 – Indennità centralinisti non vedenti

1. Ai centralinisti non vedenti è corrisposta la specifica indennità giornaliera prevista dall'art. 9 della L. 113 del 29 marzo 1985 e successive modifiche e integrazioni.
2. L'indennità è incrementata del 30% rispetto al valore previsto dalla norma sopra citata.

Articolo 16 bis – Indennità di disagio

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

2. L'importo dell'indennità è di € 240,00 mensili lordo dipendente e viene corrisposta sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio. Tale indennità assorbe tutte le altre indennità accessorie di cui al presente titolo escluse l'Indennità Mensile Accessoria e l'Incentivazione Performance Organizzativa; spetta in ogni caso al suddetto personale la remunerazione delle prestazioni orarie aggiuntive rese rispetto all'ordinario orario di servizio.

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

Articolo 17 - Regime di cumulabilità delle indennità

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

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

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

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

Articolo 19 – Indennità Mensile Accessoria - IMA

1. L'Ateneo ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del CCNL del 16.10.2008, eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. Tale indennità viene corrisposta in considerazione dei risultati relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo, attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Bologna sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota 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, 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 20 – Incentivazione Performance Organizzativa

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

Indicatore 1 – quota premiale ricerca FFO media per docente.

Descrizione: Quota premiale ricerca FFO anno di riferimento sul totale dei docenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: valore superiore alla media dei grandi Atenei.

Indicatore 2 - Numero di laureati che hanno acquisito crediti all'estero.

Descrizione: Numero di laureati che per l'anno solare di riferimento hanno acquisito crediti all'estero.
Target di raggiungimento nell'anno di riferimento valore non inferiore alla 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 nell'anno di riferimento

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: raggiungimento complessivo degli obiettivi per una percentuale almeno pari al 50%.

Indicatore 4 – Numero di laureati in corso

Descrizione: percentuale laureati in corso per l'anno solare di riferimento

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio.

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

Le somme non spese su tutti gli istituti previsti dal presente CCIL per il personale BCD confluiranno su tale istituto, ad eccezione di un importo pari a euro 5.000 comprensivo di oneri carico ente destinato a pagamenti derivanti da eventuali discordanze tecniche fatta salva la verifica che esse non siano necessarie per completare imprevisti pagamenti degli altri istituti contrattuali. Un ulteriore importo pari a euro 20.000,00 comprensivo di oneri carico ente, potrà essere utilizzato per esigenze organizzative che potrebbero modificare la numerosità del personale BCD titolare di posizione, anche in ragione di sostituzioni di titolari assenti con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, lunghe malattie, etc.) o la fascia di appartenenza dell'incarico attribuito.

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

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

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

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

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

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

Articolo 21 - Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive

1. La somma destinata al Fondo per gli incentivi legati alle prestazioni orarie aggiuntive per l'anno di riferimento ammonta a € 400.000 comprensivi di oneri a carico 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 22 - 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 predispone una scheda nella quale invita i Responsabili delle Strutture ad effettuare le richieste suddividendo le stesse per ciascuna delle voci riportate nella scheda.
3. I Responsabili delle Strutture unitamente alla scheda ricevono l'indicazione dei criteri di cui al successivo comma 8, con l'avvertenza che questi rappresentano la base di valutazione dell'Ufficio nel momento in cui provvederà a vagliare le singole istanze.
4. Salve motivate ragioni, i Responsabili delle Strutture devono richiedere l'effettuazione di prestazioni 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 o pubblicazione sul Portale di Ateneo ed inviate alle R.S.U. ed OO.SS come disposto dall'art. 6 del CCNL del 16/10/2008.
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 250 ore di cui massimo il 50% retribuibili.
11. A richiesta del lavoratore, le eventuali prestazioni orarie aggiuntive, debitamente autorizzate dal Responsabile di Struttura e già svolte, possono essere accantonate in un conto ore individuale per un massimo di 250 ore annue per essere fruito nella forma di riposi compensativi, con le modalità di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008.
12. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, qualora vi sia un'espressa richiesta del Responsabile di Struttura giustificata da improrogabili esigenze organizzative, può svolgere, previo suo consenso, prestazioni di lavoro supplementari fino alla concorrenza delle 36 ore settimanali (orario ordinario di lavoro). Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può effettuare, previo suo consenso, prestazioni lavorative aggiuntive, qualora vi sia un'espressa richiesta del Responsabile di Struttura giustificata da improrogabili esigenze organizzative. Le eventuali ore aggiuntive effettuate dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale dovranno essere recuperate mediante riposo compensativo entro i termini previsti dal CCNL (31

marzo dell'anno successivo a quello di riferimento) e non possono essere remunerate, con riferimento al part-time orizzontale.

13. Il personale che nell'anno di riferimento (criterio di cassa) percepisce direttamente compensi per prestazioni conto terzi di importo superiore a euro 600 lordo dipendente non potrà beneficiare della remunerazione delle eventuali prestazioni orarie aggiuntive svolte previa autorizzazione del Responsabile di Struttura e potrà, pertanto, procedere al recupero entro i termini previsti dal CCNL (31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento) mediante riposo compensativo.

14. La spesa per le prestazioni orarie aggiuntive per l'anno di riferimento non può eccedere la somma complessiva indicata nell'art. 22, comma 1.

TITOLO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL PERSONALE B, C, D

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

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

2. Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del CCNL del 16/10/2008). Tali incarichi sono retribuiti con un'indennità che viene graduata tenendo conto delle medesime specifiche evidenziate per l'indennità di cui al comma precedente. L'importo spettante al singolo deve essere compreso tra un minimo di € 1.033 e un massimo di € 5.165 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. Al fine di individuare le posizioni organizzative di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo e di collocarle nelle corrispondenti fasce di indennità, si applicano i criteri definiti dalle citate Linee Guida.

4. Gli importi corrispondenti alle singole fasce di indennità, ad eccezione di quello riconosciuto agli Addetti Locali nominati in strutture con complessità e tipologia di rischio basso, come da indicazioni del Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ateneo, per i quali l'importo riconosciuto è pari a €1.200,00, sono i seguenti:

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

Agli incarichi di Responsabile di Plesso a media e alta complessità, in ragione della strategicità e complessità del ruolo e delle maggiori responsabilità correlate all'incarico stesso, viene riconosciuta la fascia di indennità più alta tra quelle previste per gli incarichi ex art 91 comma 1 e comma 3 del CCNL del 16.10.2008.

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

6. In deroga a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo è attribuito un esclusivo incarico, di durata triennale, da parte del Direttore Generale, ai responsabili amministrativo - gestionali di Dipartimento, ai responsabili gestionali di Vicepresidenza e ai responsabili di Unità di Servizio Didattico nell'ambito del "progetto Amministrazione Unica". Tale incarico è riconosciuto con un'indennità ulteriore pari al 20% rispetto all'incarico principale, nel rispetto dei limiti massimi dell'indennità previsti dall'art. 91 comma 4 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008.

7. In deroga a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo è attribuito un esclusivo incarico, di durata triennale, da parte del Direttore Generale, a personale esperto in materia contabile coinvolto nell'ambito del "progetto Service contabilità analitico patrimoniale". Tale incarico è riconosciuto con un'indennità ulteriore pari al 50% rispetto all'incarico principale, nel rispetto dei limiti massimi dell'indennità previsti dall'art. 91 comma 4 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008.

8. E' possibile indennizzare un unico incarico ulteriore.

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

10. Al personale con incarico di responsabilità con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta per intero e si applica quanto stabilito dalle citate Linee Guida.

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

Art. 24 - Indennità di risultato

1. Per il personale cui è stato attribuito un incarico ex art. 91, 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. Il terzo dell'indennità di posizione è corrisposto entro quattro mesi dal termine delle procedure di rilevazione effettuate dall'ufficio competente.

TITOLO VI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP

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

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

2. L'Ufficio competente procede con cadenza mensile alla liquidazione della retribuzione minima di posizione pari a euro 3.099 annui lordi per 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.

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

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

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

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

6. In deroga a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo è attribuito un esclusivo incarico, di durata triennale, da parte del Direttore Generale, ai responsabili amministrativo - gestionali di Dipartimento, ai responsabili gestionali di Vicepresidenza e ai responsabili di Unità di Servizio Didattico nell'ambito del "progetto Amministrazione Unica". Tale incarico è riconosciuto con un'indennità ulteriore pari al 20% rispetto all'incarico principale, nel rispetto dei limiti massimi dell'indennità previsti dall'art. 76 comma 1 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008.

7. In deroga a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo è attribuito un esclusivo incarico, di durata triennale, da parte del Direttore Generale, a personale esperto in materia contabile coinvolto nell'ambito del "progetto Service contabilità analitico patrimoniale". Tale incarico è riconosciuto con un'indennità ulteriore pari al 50% rispetto all'incarico principale, nel rispetto dei limiti massimi dell'indennità previsti dall'art. 76 comma 1 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008.

8. E' possibile indennizzare un unico incarico ulteriore.

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

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

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 26 - Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.
2. Per tutte le materie di cui all'art. 4 del CCNL del 16/10/2008 non ricomprese nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
4. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIL conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Articolo 27 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

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

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

DICHIARAZIONI CONGIUNTE DELLE PARTI

- Le Parti, a seguito degli esiti del tavolo tecnico sulla sanità, concordano, a partire dall'anno 2015, di prevedere una rimodulazione delle indennità accessorie finalizzate a remunerare la produttività per il

personale in convenzione con le Aziende Ospedaliere, al fine di evitare eventuali cumuli con indennità analoghe erogate dalle Aziende Ospedaliere.

- Per l'anno 2013, in ragione dell'effettiva consistenza di personale al 31.12.2013, il Fondo oggetto del CCIL 2013 viene incrementato di euro 147.069,59; le Parti concordano che queste maggiori risorse confluiranno sull'istituto dell'Incentivazione Performance Organizzativa – IPO relativa all'anno 2013.
- Le Parti concordano di avviare uno specifico tavolo tecnico sulle Posizioni Organizzative, che verrà avviato entro la fine dell'anno 2014.
- Le Parti concordano che annualmente, nell'ambito del progetto triennale "Amministrazione Unica" e "Service contabilità analitico patrimoniale", venga data informazione alle Parti Sindacali circa l'esito della valutazione ricevuta dal personale coinvolto nel progetto.
- Le Parti concordano di incontrarsi per verificare la possibilità di un accordo sulla disciplina dei permessi e dei congedi fruibili dal personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato.
- Le Parti concordano, qualora la normativa lo consenta, di incrementare in futuro il Fondo per il trattamento accessorio del personale EP, con l'obiettivo di riportarlo ai livelli dell'anno 2013;
- Le Parti, senza modificare i parametri di riparto del Fondo Comune pari al 9% destinato a tutto il personale tecnico amministrativo, concordano di modificare come di seguito indicato - con effetto dal 1 gennaio 2014 - le modalità e i parametri di riparto del Fondo di Ateneo, pari all' 1%, indicati dall'art. 4 comma 3 dello specifico Regolamento di Ateneo in materia di conto terzi, nel rispetto delle prerogative delle Parti a contrattare la materia come stabilito dal CCNL del 16.10.2008:

"3. Il Fondo di Ateneo nella misura pari all'1% degli incassi totali come risultanti da fatturazione al netto di IVA viene ripartito come segue:

- 90% per il personale titolare di posizione organizzativa di categorie EP, a seguito di valutazione positiva dei risultati e in relazione alle giornate di effettiva presenza maturate nell'anno di riferimento calcolate secondo i criteri sopra descritti, sulla base dei parametri di seguito indicati:

EP con incarico di prima fascia 1,25

EP con incarico di seconda fascia 1,15

EP con incarico di terza fascia 1,00;

- 10%, per il personale di categoria D titolare di posizione ex art. 91 co. 3 del CCNL 16.10.2008, a seguito di valutazione positiva dei risultati e in relazione alle giornate di effettiva presenza maturate nell'anno di riferimento calcolate secondo i criteri sopra descritti."

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 Dott. Giuseppe Colpani *firmato*

e

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

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

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

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

Delegato USB P.I. Luca Cataldi *firmato*

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

Componenti R.S.U.

firmato

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bologna, 27.11.2014