



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO  
AMMINISTRATIVO DELL'ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI  
BOLOGNA  
(Anno 2005)**

## 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 relativi all'anno 2005

Articolo 4      Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2005

### **TITOLO III      *INDENNITA' VARIE***

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 istituzionali

Articolo 11      Indennità di gonfalone

Articolo 12      Indennità di reperibilità

Articolo 13      Indennità per i preposti

Articolo 14      Indennità per i componenti delle squadre di emergenza

Articolo 15      Indennità di cura, governo e trasporto animali

Articolo 16      Regime di cumulabilità delle indennità

Articolo 17      Termine per l'esecuzione del pagamento delle indennità F.O.R.D. al personale interessato

Articolo 18      Indennità mensile accessoria

### **TITOLO IV      *PRESTAZIONI ORARIE AGGIUNTIVE***

Articolo 19      Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive

Articolo 20      Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per gli incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive

### **TITOLO V      *POSIZIONI ORGANIZZATIVE***

Articolo 21      Indennità di responsabilità

Articolo 22      Indennità di risultato

Articolo 23 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale E.P.

**TITOLO VI    *DISPOSIZIONI FINALI***

Articolo 24 Disposizioni finali

Articolo 25 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 27.01.05, 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) 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.
- 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. 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.

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

1. Il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione definitiva, autorizzata a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 3 del CCNL del 27.01.05 che ha modificato l'art. 5, comma 3 del CCNL 9.08.00 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2005, salvo per le parti ove è previsto diversamente.

2. Il presente contratto 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.

3. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono, salvo per le parti ove è previsto diversamente, integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo,.

## **TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

### **Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2005**

1. Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale relativo all'anno 2005, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo e per finanziare le tre tornate di progressioni economiche previste rispettivamente dal CCIL del 13 luglio 2001 e dall'accordo integrativo del 6 dicembre 2004, considerate le risorse aggiuntive di cui agli art. 67, comma 1, lett. b), art. 67, comma 3, del CCNL del 9 agosto 2000, le risorse aggiuntive di cui all'art. 4, comma 1 del CCNL secondo biennio economico del 13 maggio

2003 e le risorse aggiuntive di cui all'art. 41, comma 1 del CCNL 27 gennaio 2005 ammonta ad € **659.124,00** comprensivi di oneri carico ente.

2. il fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 70, comma 2, lett. C) del CCNL 9.08.00, all'art. 4, comma 2 del CCNL secondo biennio economico del 13 maggio 2003 e all'art. 41, comma 1 del CCNL del 27.01.05 ammonta ad € **625.997,00** comprensivi di oneri carico ente.

3. Per gli obiettivi di cui all'art. 1 del presente contratto, i fondi di cui ai precedenti commi 1 e 2 sono ulteriormente integrati con risorse aggiuntive ex art. 67, comma 4 per un totale di € **6.642.462,00** comprensivi di oneri carico ente.

4. Le eventuali economie conseguite sui diversi istituti confluiscono in un unico fondo e restano acquisite nel capitolo del trattamento accessorio salvo per le parti ove è diversamente previsto

	<i>Lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale	496.702,00	659.124,00
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità	471.739,00	625.997,00
Integrazione dell'Amministrazione (risorse aggiuntive ex art. 67, comma 4 del CCNL 9.08.00)	5.005.623,00	6.642.462,00
<b>Totale fondo per il salario accessorio anno 2005</b>	<b>5.974.064,00</b>	<b>7.927.583,00</b>

#### **Articolo 4 - Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2005**

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

<b>ISTITUTI</b>	<i>Lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Retribuzioni di posizione e di risultato per personale di categoria EP	830.000,00	1.101.410,00
Indennità di posizione per il personale di categoria B, C e D	700.000,00	928.900,00
Indennità mensile accessoria	3.265.200,00	4.332.920,00
Indennità FORD	503.864,00	668.628,00
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive	675.000,00	895.725,00
<b>TOTALE</b>	<b>5.974.064,00</b>	<b>7.927.583,00</b>

### **TITOLO III INDENNITA' VARIE**

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

1. Le parti convengono di corrispondere dei compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti.

2. Per l'anno 2005, a parziale revisione del FORD disciplinato dal CCIL 2003/04, sono corrisposte le seguenti indennità:

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 gonfalone  
Indennità di reperibilità  
Indennità per i preposti  
Indennità per i componenti delle squadre di emergenza e/o partecipanti ai relativi corsi  
Indennità di cura, governo e trasporto animali.

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

4. 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.

## 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 una indennità di rischio pari a € 1,29 lordi per ogni giorno di effettiva presenza.

2. **Indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.** Ai sensi dell'art. 50 del CCNL 9.08.00 confermato dal CCNL del 27.01.05 tale indennità è disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. 319/90.

- Al personale classificato nel gruppo "A" dal Servizio di Fisica Sanitaria in relazione al rischio da radiazioni ionizzanti compete un'indennità pari a € 103,29 lordi mensili;
- 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.

## 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 compensare i maggiori 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. L'orario di lavoro delle persone, inserite in un gruppo stabile di turnazione finalizzato alla copertura di uno specifico servizio, deve essere variabile e non fisso. Più specificatamente i turnisti devono alternare il proprio orario di lavoro in modo tale che lo stesso soggetto non svolga il medesimo orario per un periodo superiore ad un mese.

6. 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. 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 € 12,00 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 durante il periodo notturno. Per "lavoro notturno" si intende l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive ricomprese nell'intervallo tra le 22.00 e le 6.00 del mattino successivo. Per "lavoratore notturno" si intende:
  - a) qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno 3 ore nell'intervallo di tempo sopra indicato;
  - b) qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 60 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.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 € 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 svolgano un orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali), il giorno del Santo Patrono e quelle in cui l'Amministrazione delibera la chiusura totale dei locali dell'Ateneo. L'importo dell'indennità di turno festivo è di € 20,66 lordi per ogni singolo turno effettivamente svolto.

7. Ai sensi dell'art. 25, comma 5 del CCNL del 9/08/00 non modificato dal CCNL del 27.01.05, 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.

8. Per l'attuazione del comma precedente, i Responsabili delle Strutture segnalano al competente Ufficio dell'Amministrazione i nominativi del personale interessato, utilizzando l'apposito modulo.

9. 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).

10. 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.

## **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 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 6 dell'art. 7.

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.

## **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 € 10,33 lordi giornalieri.

## **Articolo 10 - 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 Unitarie 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 dipendente giornalieri.

## **Articolo 11 - 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 del Patrimonio e 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 6 dell'art. 7.
2. L'importo della presente indennità è di € 12,00 lordo dipendente giornalieri.

## **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 a giornata.
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 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.

9. 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.

10. 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.

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. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore alle 6 ore.

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

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 lordo dipendente mensili.

### **Articolo 13 - Indennità per i preposti**

1. La presente indennità viene corrisposta al personale che formalmente sia stato nominato preposto ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza o preposto al Deposito Temporaneo Rifiuti (DTR), 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:

- rischio di salute (laboratori chimici, biologici, campi sperimentali e serre, ambienti a rischio radiologico): € 413,18 lordi annui;
- rischio di incidente (laboratori tecnologici, meccanici, elettrotecnici, elettronici di ogni tipo, officine): € 310,00 lordi annui;
- basso rischio (biblioteche, uffici, musei, aule e servizi generali in genere): € 155,00 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.

6. L'indennità di preposto al Deposito Temporaneo dei Rifiuti (DTR) è cumulabile con altra indennità eventualmente spettante ai sensi del presente articolo.

#### **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".

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

3. L'importo dell'indennità è di € 103,30 lordi annui.

#### **Articolo 15 - 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 € 310,00 lordo dipendente annui.

#### **Articolo 16 - Regime di cumulabilità delle indennità**

1. L'indennità di turno di cui all' art. 7 non è cumulabile con l'indennità di servizio festivo e/o notturno di cui all'art. 8.

2. Per il personale a cui è richiesta la reperibilità, l'indennità di servizio festivo e/o notturno è cumulabile con l'indennità di reperibilità di cui all' art. 12, solo in caso di effettiva chiamata in servizio.

3. 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.

#### **Articolo 17 - 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 2005.

#### **Articolo 18 – Indennità mensile accessoria**

1. Ai sensi dell'art. 41 del CCNL del 27 gennaio 2005, l'Ateneo istituisce un'indennità accessoria mensile pari a € 100,00 lordo dipendente, erogata per dodici mensilità, al personale delle categorie contrattuali B-C-D, come da commi 2 e 3.

2. L'indennità mensile accessoria è pagata in proporzione ai giorni di effettiva presenza. Per ogni giorno di effettiva presenza l'indennità è pagata nella stessa percentuale del trattamento fondamentale corrispondente.

3. Fatto salvo quanto previsto nel comma precedente, la corresponsione dell'indennità 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;
- 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 sul lavoro;
- e) congedi per l'assistenza a soggetti portatori di handicap ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

4. L'eventuale fondo residuo al termine dell'anno 2005 viene ripartito tra il personale in servizio nel medesimo anno nel rispetto di quanto stabilito nei commi 2 e 3 del presente articolo.

5. Il fondo di cui al comma precedente viene erogato 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 del fondo stesso.

I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione del fondo residuo sono i seguenti:

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

6. Per calcolare l'importo dell'indennità spettante al 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 sono individuate tre fasce, espresse a lordo dipendente:

- prima fascia: se il totale dei predetti compensi è superiore alla soglia di euro 2.400,00 lordo dipendente, non si percepisce la presente indennità;
- seconda fascia: se il totale dei predetti compensi è compreso tra euro 1.200,00 e euro 2.400,00 lordo dipendente, si percepisce la differenza tra euro 2.400,00 lordo dipendente e il totale dei medesimi compensi;
- terza fascia: se il totale dei predetti compensi è inferiore a euro 1.200,00 lordo dipendente, si percepisce l'intero importo della presente indennità.

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.

7. Per definire l'incentivazione con le modalità descritte al comma 6, per il personale convenzionato con il S.S.N. verrà inoltre considerato il trattamento accessorio legato alla produttività erogato sui fondi della sanità.

8. I commi 5, 6 e 7 saranno applicati in sede di riparto del fondo residuo. In caso di conguaglio negativo le maggiori somme saranno recuperate in un'unica soluzione.

9. L'Ufficio competente provvederà:

- a) entro tre mesi dalla stipula definitiva del presente CCIL, alla liquidazione dell'indennità mensile maturata dal 1° gennaio 2005, al netto dell'acconto attribuito a valere sul fondo Incentivazione per la partecipazione al miglioramento organizzativo previsto dall'art. 29 del CCIL 2003/04 di cui è stata data applicazione per il 2005 in base alle norme sull'ultrattività;
- b) entro il settembre 2006, alla liquidazione del fondo residuo.

10. Il fondo complessivo destinato al pagamento dell'indennità di cui al presente articolo per l'anno 2005 è pari a € 4.332.920,00 comprensivi di oneri carico ente.

## **TITOLO IV PRESTAZIONI ORARIE AGGIUNTIVE**

### **Articolo 19 - Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive**

1. La somma da destinare al Fondo per gli incentivi legati alle prestazioni orarie aggiuntive per l'anno 2005 ammonta a € 675.000,00 lordo dipendente.

2. L'incentivo erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 66 del C.C.N.L. 1998-2001 confermato dal C.C.N.L. 2002-2005.

## **Articolo 20 - 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 ed inviate alle R.S.U. ed OO.SS. come disposto dall'art. 6 del CCNL del 9.08.00 confermato dal CCNL del 27.01.05
6. I Responsabili delle Strutture, al momento della pianificazione interna delle ore aggiuntive da autorizzare al proprio personale, non dovranno discostarsi dalle motivazioni adottate 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.
12. Le eventuali prestazioni orarie aggiuntive, debitamente autorizzate dal Responsabile di struttura, rese oltre il budget individuale, confluiranno nel conto ore individuale e saranno utilizzate dal personale nella forma del riposo compensativo.
13. 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 150 ore annue per essere fruito nella forma di riposi compensativi, con le modalità di cui all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 1998 – 2001, come confermato dal C.C.N.L. 2002 – 2005. Nel conto ore individuale confluiranno inoltre le eventuali prestazioni indicate al comma 12 del precedente articolo.

14. Il personale con rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale non può svolgere ore aggiuntive, mentre il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare ore supplementari nei soli giorni in cui presta servizio e comunque in via limitata.

15. L'effettuazione delle prestazioni orarie aggiuntive del personale part time richiede sempre il consenso del lavoratore interessato

16. Gli oneri per le prestazioni orarie aggiuntive per l'anno 2005 non possono eccedere la somma complessiva indicata nell'art. 20, comma 1.

## **TITOLO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art. 21 - 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 € 928.900,00 comprensivi di oneri carico ente.

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 Generale sia quelle delle Strutture periferiche.

5. La mappa, che, nel rispetto dei criteri generali, rileva la dinamicità degli eventi organizzativi, è oggetto di monitoraggio. La mappa che fotografa la situazione riferita al 2005 sarà resa disponibile entro aprile 2006.

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

7. Le posizioni appartenenti alle fasce W.W. 2, 3, 4 hanno un peso, in termini organizzativi, gestionali e/o professionali, particolarmente rilevante e qualificato. Pertanto i relativi incarichi sono attribuiti al personale ai sensi dell'art. 63, comma 3 e l'indennità prevista per gli aventi titolo non può essere inferiore a € 1032,91 lordi annui.

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

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

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

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

11. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta per intero, in quanto la posizione sia compatibile con esigenze legate al buon andamento e alla corretta gestione dei servizi dell'Amministrazione.

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

13. L'indennità di responsabilità viene corrisposta entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

## **Art. 22 - 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- 2004. Il terzo dell'indennità di posizione è corrisposto entro quattro mesi dal termine delle procedure di rilevazione effettuate dall'ufficio competente.

## **Art. 23 - 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 2005 ammonta a € 1.101.410,00 comprensivi di oneri carico ente.

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. Gli importi sono erogati in proporzione al periodo di effettiva copertura dell'incarico.

5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta per intero, in quanto la posizione sia compatibile con esigenze legate al buon andamento e alla corretta gestione dei servizi dell'amministrazione.

6. L'Ufficio competente procede all'inizio di ogni anno alla liquidazione della retribuzione minima di posizione. Entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di riferimento viene corrisposta la differenza dovuta.

7. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di una posizione organizzativa in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo i criteri e i parametri predeterminati dall'Amministrazione ed oggetto di informazione alle OO.SS. ed R.S.U.

8. La retribuzione di risultato è pari al 10% dell'importo spettante come retribuzione di posizione.

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

## **TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI**

## **Articolo 24 - Disposizioni 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, fermo restando che i relativi oneri graveranno sul complesso delle risorse in esso indicate, le parti si incontreranno per definire su quale altro istituto far gravare la relativa spesa.
3. Per tutte le materie di cui all'art. 4 del CCNL del 9.08.00 confermato dal CCNL del 27.01.05 non ricomprese nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.
4. 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.

## **Articolo 25 - 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.

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. Arrigo Pareschi \_\_\_\_\_

Direttore Amministrativo Dott.ssa Ines Fabbro \_\_\_\_\_

e

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

Delegato C.G.I.L. Sig. Davide Valente \_\_\_\_\_

Delegato C.I.S.L. Dott. Maurizio Turchi \_\_\_\_\_

Delegato U.I.L. Sig. Dante Berti \_\_\_\_\_

Delegato C.S.A. di CISAL Università Dott. Riccardo Marini \_\_\_\_\_

Componenti R.S.U.

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

Bologna, 31.10.05

Il Segretario  
(dott.ssa Nadia Paglione)