



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA
(anno 2006)**

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 RELATIVO ALL'ANNO 2006

- Articolo 3 Costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2006
Articolo 4 Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2006

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 di Ateneo
Articolo 11 Indennità di gonfalone
Articolo 12 Indennità di reperibilità
Articolo 13 Indennità per i preposti alla sicurezza
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 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 – Eventuale fondo residuo

TITOLO IV PRESTAZIONI ORARIE AGGIUNTIVE

- 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

Articolo 23 Indennità di responsabilità

Articolo 24 Indennità di risultato

Articolo 25 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale E.P.

TITOLO VI FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (BIENNIO 2004/2005)

Articolo 26 Fondo per la progressione economica all'interno delle categorie (biennio 2004/2005)

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 27 Disposizioni finali

Articolo 28 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 L'autonomia universitaria e la crescente diminuzione dei trasferimenti di fondi da parte dello Stato impongono alle Università di trovare finanziamenti propri per reperire le risorse necessarie e di intervenire sull'organizzazione e dare attuazione a nuovi modelli organizzativi, attraverso la qualificazione e la qualità dei servizi al fine di mettere in atto un processo innovativo in materia di organizzazione, gestione finanziaria, tecnica e amministrativa. In questo contesto, la qualità della didattica, della ricerca e dei servizi, costituisce elemento caratterizzante delle diverse istituzioni accademiche.

Le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo per gli obiettivi che gli Atenei hanno di fronte.

3. 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.

4. Il presente contratto rappresenta un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare 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.

5. 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.

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione ed avrà scadenza il 31 dicembre 2006, salvo per le parti ove è previsto diversamente.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono, salvo diversa indicazione contenuta nelle singole norme, dalla data di sottoscrizione.

3. 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.

4. L'eventuale disdetta deve essere comunicata alle Parti mediante raccomandata a/r ed avrà effetto decorso 30 giorni dal ricevimento della stessa.

TITOLO II
FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO RELATIVO ALL'ANNO 2006

Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2006

1. Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale relativo all'anno 2006, 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 all' art. 67, comma 1, lett. b) e all'art. 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, le risorse aggiuntive di cui all'art. 5, comma 1 del CCNL del 28 marzo 2006, nonché considerato l'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) ammonta a **€ 3.077.174** 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 a **€ 763.454** 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 **€ 4.933.824** 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 (art. 67 del CCNL del 9.08.00) | 2.318.895,00 | 3.077.174,00 |
| Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (art. 70 del CCNL del 9.08.00) | 575.323,00 | 763.454,00 |
| Integrazione dell'Amministrazione (risorse aggiuntive ex art. 67, comma 4 del CCNL 9.08.00) | 3.662.156,00 | 4.933.824,00 |
| Totale fondo per il salario accessorio anno 2006 | 6.556.374,00 | 8.774.452,00 |

Articolo 4 - Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2006

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

| ISTITUTI | <i>Lordo dipendente</i> | <i>con oneri carico ente</i> |
|---|-------------------------|------------------------------|
| Retribuzioni di posizione e di risultato per personale di categoria EP | 960.000,00 | 1.273.920,00 |
| Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D | 700.000,00 | 928.900,00 |
| Indennità mensile accessoria | 2.723.400,00 | 3.613.952,00 |
| Indennità FORD | 469.480,00 | 623.000,00 |
| Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive | 398.161,00 | 528.360,00 |
| Progressioni economiche all'interno delle categorie relative al biennio 2004/2005 | 1.305.333,00 | 1.806.320,00 |
| TOTALE | 6.556.374,00 | 8.774.452,00 |

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 2006 saranno 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.

Indennità per centralinisti non vedenti

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.

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 € 1,29 lordo dipendente per ogni giorno di effettiva presenza.

2. **Indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.** Ai sensi dell'art. 50 del CCNL 9.08.00 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 nella misura unica mensile pari a € 103,29 lordo dipendente;
- al personale classificato nel gruppo "B" dal Servizio di Fisica Sanitaria in relazione al rischio da radiazioni ionizzanti compete un'indennità nella misura unica mensile pari a € 25,82 lordo dipendente.

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, 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 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.

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 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 ricomprese nell'intervallo tra le 22.00 e le 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 € 20,66 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" 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 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.

7. Ai sensi dell'art. 25, comma 5 del CCNL del 9/08/00 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 lordo dipendente 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 lordo dipendente giornalieri.

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

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 e di organi previsti dalle vigenti normative nazionali (CUN, CNSU, ecc).

2. Spetta altresì al personale che svolge attività di supporto e collaborazione alle procedure elettorali nonché ai componenti delle commissioni elettorali per le elezioni del CUN, del CNSU e di altri organi previsti dalle vigenti normative nazionali.

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 lordo 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'Ufficio Dirigenziale Direzione Cultura e Comunicazione Istituzionale (DICCI) 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 e/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 lordo dipendente 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 – 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.

Articolo 17 - 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 di cui all'art. 8 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 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 sei mesi dalla fine dell'anno di riferimento.

Articolo 19 – Indennità mensile accessoria

1. L'Ateneo eroga, al personale delle categorie contrattuali B-C-D, un'indennità mensile accessoria annua pari a euro 89 lordo dipendente, per dodici mensilità.

2. In virtù dell'ultrattività del CCIL anno 2005, da gennaio 2006 ad ottobre 2006 sono stati corrisposti 100 euro lordi mensili a tutto il personale di categoria B-C-D. Gli importi già percepiti saranno conguagliati entro il 31/12/2006.

3. L'indennità mensile accessoria può essere decurtata solo in caso di sciopero. Per il dipendente a part time, l'indennità mensile è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro. Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra PA (aspettativa, comando, distacco) e che percepisce il trattamento fondamentale e accessorio, o solo accessorio dall'altra pubblica amministrazione non si eroga l'indennità mensile.

Articolo 20 – Eventuale fondo residuo

1. Le eventuali somme non spese su tutti gli istituti previsti dal presente CCIL (fatta eccezione per quelle provenienti dall'istituto degli EP, che saranno destinate ai medesimi), confluiscono in un fondo residuo. Il riparto del fondo residuo avviene dopo il pagamento di tutti gli istituti contrattuali, comprese le progressioni orizzontali, e, fatta salva la verifica che esso non sia necessario per completare altri imprevisi pagamenti di istituti contrattuali.

2. Accertato l'importo dell'eventuale fondo, le Parti si riuniranno per definire i criteri e le modalità di riparto dell'eventuale fondo residuo, salvaguardando principi di economicità e di trasparenza.

TITOLO IV PRESTAZIONI ORARIE AGGIUNTIVE

Articolo 21 - Fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive

1. La somma destinata al Fondo per gli incentivi legati alle prestazioni orarie aggiuntive, ridotta rispetto al CCIL 2005 a favore di altri istituti, ammonta per l'anno 2006 a **€ 398.161,00** 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.

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 predispose una scheda nella quale invita i Responsabili delle Strutture ad effettuare le richieste suddividendo le stesse per ciascuna delle voci riportate nella scheda.

3. I responsabili delle Strutture unitamente alla scheda ricevono l'indicazione dei criteri di cui al successivo comma 8, con l'avvertenza che questi rappresentano la base di valutazione dell'ufficio nel momento in cui provvederà a vagliare le singole istanze.

4. Salve motivate ragioni, i responsabili delle strutture devono richiedere l'effettuazione di prestazioni aggiuntive in modo equilibrato ed omogeneo a tutto il personale afferente alla Struttura rispetto ai servizi da garantire.

5. Le proposte dei responsabili così come le assegnazioni effettive da parte dell'Amministrazione alle singole Strutture dovranno essere rese pubbliche al personale mediante affissione in bacheca ed inviate alle R.S.U. ed OO.SS. come disposto dall'art. 6 del CCNL del 9.08.00.

6. I responsabili delle Strutture, al momento della pianificazione interna delle ore aggiuntive da autorizzare al proprio personale, non dovranno discostarsi dalle motivazioni addotte all'atto della richiesta, operando in aderenza ai criteri che hanno determinato l'assegnazione del monte ore.

7. Qualora il personale ravvisi delle inadempienze, da parte del Direttore, o delle incongruenze nella autorizzazione delle ore ai singoli dipendenti, può rilevarle direttamente, o tramite le R.S.U. e OO.SS., al Dirigente del Personale, il quale, previa verifica, segnalerà agli organi accademici i nominativi dei responsabili delle Strutture che risulteranno inottemperanti rispetto alle prescrizioni di cui ai commi precedenti.

8. Il Dirigente del Personale determina le ore da destinare alle singole Strutture in base ai seguenti criteri: realizzazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi predeterminati;

- esigenze relative a particolari punte di attività da svolgere, ovvero ad attività di carattere straordinario (ad es., organizzazione di lezioni, convegni, etc.);
- accertata carenza di personale nella Struttura (ad es, incidenza delle unità di persone part-time, o che svolgono incarichi istituzionali, o servizio notturno e/o festivo, sul numero complessivo del personale afferente alla Struttura);
- esigenze connesse alla concreta attivazione di ristrutturazioni organizzative;
- altre eventualità di carattere straordinario o imprevedibile.

9. Il documento attestante le risultanze di cui al comma precedente sarà inviato preventivamente alle OO.SS. e alle R.S.U. che avranno sette giorni di tempo per presentare eventuali obiezioni.

10. Il limite massimo pro capite è pari a 150 ore.

11. Il Dirigente del Personale, con provvedimento motivato, può autorizzare il superamento di tale limite individuale a fronte di comprovati motivi derivanti da specifiche esigenze, legate ad emergenze che toccano la funzionalità dei servizi, certificate dal Responsabile della Struttura. Ogni provvedimento è inviato tempestivamente via mail alle OO.SS. ed RSU.

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 fruite 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 2006 non possono eccedere la somma complessiva indicata nell'art. 20, comma 1.

TITOLO V
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 23 - 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.

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. 24 - 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. 25 - 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 2006 ammonta a € 1.273.920,00 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 con cadenza mensile alla liquidazione della retribuzione minima di posizione, come stabilito dall'art. 38, comma 1 del CCNL del 27.01.05, in € 3.099 annui lordi per 13 mensilità. 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. Le Parti concordano che, in via transitoria fino al 31/12/2006, le attuali sette fasce sono così accorpate:

- fascia 1: ricomprende le fasce E, F, G
- fascia 2: ricomprende la fascia D
- fascia 3: ricomprende la fascia C
- fascia 4: ricomprende la fascia B

10. Gli importi massimi annui lordo dipendente (comprensivi dell'importo minimo di posizione pari a euro 3.099,00 e dell'indennità di risultato al 10%) previsti per le fasce di cui al comma precedente sono:

- fascia 1: euro 4.500,00
- fascia 2: euro 6.000,00
- fascia 3: euro 7.000,00
- fascia 4: euro 8.500,00

L'importo complessivo per fascia è così composto:

| retribuzione minima di posizione | retribuzione di posizione correlata alla fascia | totale retribuzione di posizione | retribuzione di risultato | totale complessivo |
|----------------------------------|---|----------------------------------|---------------------------|--------------------|
| 3.099,00 | 991,91 | 4.090,91 | 409,09 | 4.500,00 |
| 3.099,00 | 2.355,55 | 5.454,55 | 545,45 | 6.000,00 |
| 3.099,00 | 3.264,64 | 6.363,64 | 636,36 | 7.000,00 |
| 3.099,00 | 4.628,27 | 7.727,27 | 772,73 | 8.500,00 |

11. Le eventuali somme non spese saranno ripartite in base a coefficienti che rispettano la proporzionalità tra le fasce, di cui al comma 9.

I coefficienti sono:

- fascia 1: 1
- fascia 2: 1,33
- fascia 3: 1,55
- fascia 4: 1,88

12. 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 FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (BIENNIO 2004/2005)

Articolo 26 - Fondo per la progressione economica all'interno delle categorie (biennio 2004/2005)

1. Le parti si impegnano a definire con accordo, da stipularsi immediatamente dopo la sottoscrizione del presente CCIL, la disciplina della tornata di selezioni per le progressioni economiche all'interno della categoria relativa al biennio 2004/2005.

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 27 - 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 9.08.00 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.

Articolo 28 - 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.

Dichiarazione unilaterale dell'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna a proseguire la procedura di concertazione già avviata sulla materia delle progressioni verticali, fissando un incontro entro la prima decade di novembre 2006.

Dichiarazione unilaterale di CGIL, CISL e UIL

Le Parti sindacali Cgil, Cisl e Uil, in merito alla posizione divergente tra le Parti relativa alla definizione del monte salari che costituisce la base per il calcolo dei fondi per il trattamento accessorio chiederanno un'interpretazione autentica sulle voci che concorrono al suo ammontare.

Dichiarazione congiunta delle Parti n. 1

Le Parti concordano sulla necessità di regolamentare, attraverso la prosecuzione del confronto già avviato, l'istituto delle posizioni organizzative ex articolo 63 commi 1 e 3 del CCNL del 9 agosto 2000, i cui criteri saranno applicabili a decorrere dal 1 gennaio 2007.

Le Parti, altresì, concordano di estendere il sistema di valutazione dei risultati anche al personale ex articolo 63 comma 1 del CCNL del 9 agosto 2000.

Dichiarazione congiunta delle Parti n. 2

Le Parti concordano sulla necessità di regolamentare, attraverso la prosecuzione del confronto già avviato, l'istituto delle posizioni organizzative ex articolo 37 del CCNL del 27 gennaio 2005, i cui criteri saranno applicabili a decorrere dal 1 gennaio 2007.

Dichiarazione congiunta delle Parti n. 3

Le Parti concordano di proseguire il confronto in sede di amministrazione dell'Università di Bologna e presso la Regione Emilia Romagna (Assessorato Politiche per la Salute) con riguardo all'applicazione dell'art. 28 e ss. del CCNL del 27.01.05; anche con l'auspicio che la definizione del trattamento del personale inserito in convenzione con il SSN consenta una più razionale distribuzione dell'indennità mensile accessoria tra i dipendenti.

Dichiarazione congiunta delle Parti n. 4

Le Parti concordano che, anche nelle more della definitiva sottoscrizione del presente contratto, si avvii il confronto di cui all'art. 25 del presente contratto per la revisione dell'accordo per le progressioni orizzontali.

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

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

Delegato del Rettore Prof. Sandro Mainardi _____

Delegato del Direttore Amministrativo Dott. Michele Menna _____

e

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

Delegato FLC - C.G.I.L. Sig. Davide Valente _____

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

Delegato U.I.L. - PA Sig. Dante Berti _____

Delegato C.S.A. di CISAL Università Dott. Riccardo Marini _____

Componenti R.S.U.

| | | |
|-------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

Bologna, 22 novembre 2006

Il Segretario
(dott.ssa Nadia Paglione)