



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  
DELL'ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA  
(anno 2011)**

## 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 2011***

Articolo 3      Costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2011

Articolo 4      Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2011

### **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 partecipazione alle cerimonie/eventi

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 16 bis      Indennità di disagio

Articolo 17      Regime di cumulabilità delle indennità

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

Articolo 19      Indennità mensile accessoria

Articolo 20      Incentivazione performance organizzativa

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

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 DISPOSIZIONI FINALI**

Articolo 26 Disposizioni finali

Articolo 27 Interpretazione autentica delle clausole controverse

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

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

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

2. L'autonomia universitaria e la crescente diminuzione dei trasferimenti di fondi da parte dello Stato, che sarà particolarmente gravosa fin dal 2011, impongono alle Università di trovare finanziamenti propri per reperire le risorse necessarie, 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) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
- d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo - gestionale.
- e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

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.

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

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

1. Il presente contratto decorre dal 01 gennaio 2011, salvo per le parti ove è previsto diversamente e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

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

## **TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO RELATIVO ALL'ANNO 2011**

### Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi all'anno 2011

1. Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D relativo all'anno 2011, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo e per finanziare le progressioni economiche ammonta a € **1.285.943,09** comprensivi di oneri carico ente.

2. Il fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità, al netto delle somme destinate al finanziamento delle progressioni per il personale di categoria EP ammonta a € **635.035,00** 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. 87, comma 2 del CCNL 16.10.2008 per un totale di € **6.500.060,31** 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. 87 del CCNL del 16.10.2008)	€ 969.060,35	€ 1.285.943,09
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (art. 90 del CCNL del 16.10.2008)	€ 478.549,36	€ 635.035,00
Integrazione dell'Amministrazione (risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2 del CCNL 16.10.2008)	€ 4.898.312,22	€ 6.500.060,31
<b>Totale fondo per il salario accessorio anno 2011</b>	<b>€ 6.345.921,93</b>	<b>€ 8.421.038,40</b>

### Articolo 4 – Ripartizione del fondo complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2011

1. Per l'anno 2011, il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D e il fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP), quantificati nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 87, 88 e 90 del CCNL del 16 ottobre 2008, dagli articoli 5 e 6 del CCNL del 12 marzo 2009, nonché dell'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) con successive modifiche e integrazioni (art. 67, comma 5 legge 133/2008) e dell'art. 9 comma 2 bis della legge 122/2010, ammontano complessivamente a € **8.421.038,40** comprensivi di oneri carico ente. Tale quantificazione potrebbe subire variazioni nel caso in cui dovessero intervenire indicazioni da parte dei Ministeri competenti che comportino una modifica dei criteri vigenti per la determinazione dell'ammontare complessivo del Fondo. Le eventuali suddette variazioni avranno incidenza sulle risorse destinate all'istituto dell'Incentivazione Performance Organizzativa.

2. Le Parti concordano di ripartire i fondi di cui al precedente comma 1 negli importi riportati nella seguente tabella:

<b>ISTITUTI</b>	<i>Lordo dipendente</i>	<i>con oneri carico ente</i>
Retribuzioni di posizione e di risultato per personale di categoria EP	1.396.382,82	1.853.000,00
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	977.564,43	1.297.228,00
Indennità mensile accessoria	2.901.281,09	3.850.000,00
Incentivazione performance organizzativa	239.495,40	317.810,40
Indennità FORD	514.694,80	683.000
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive	316.503,39	420.000
<b>TOTALE</b>	<b>6.345.921,93</b>	<b>€ 8.421.038,40</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 2011 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 partecipazione a cerimonie/eventi

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

Indennità di disagio

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

#### **Articolo 6 - Indennità di rischio**

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

2. **Indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.** Ai sensi dell'art. 92 del CCNL 16.10.2008 tale indennità è disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. 319/90.

- 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 o settimanale.

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

4. I turni si distinguono in:

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

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

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

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

8. Per adibire il personale interessato a regimi d'orario articolati su turni e per l'attuazione del comma 7 del presente articolo, i Responsabili delle Strutture, accertato il rispetto delle previsioni dell'art. 25 del CCNL del 16.10.2008 e del presente articolo, segnalano al competente Ufficio dell'Amministrazione i nominativi del personale interessato, utilizzando l'apposito modulo.

#### **Articolo 8 - Indennità di servizio notturno e/o festivo**

1. Al di fuori dai casi previsti dall'articolo precedente, l'indennità di servizio notturno e festivo vengono corrisposte al personale che per esigenze di servizio è chiamato, saltuariamente e senza essere inserito in un gruppo di turnazione, a svolgere prestazioni di lavoro in ore notturne di giornate lavorative o in ore di giornate festive. Per giornate festive si intendono quelle indicate nel comma 5 dell'art. 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 € 3,50 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 € 13,50 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 € 33,50 lordo dipendente giornalieri.

#### **Articolo 11 - Indennità di partecipazione a cerimonie/eventi**

1. L'indennità viene corrisposta al personale che, al di là delle proprie attività istituzionali, viene incaricato dal responsabile dell'Ufficio Dirigenziale Direzione Cultura e Comunicazione Istituzionale (DICCI) di svolgere attività ausiliarie e di preparazione per lo svolgimento di cerimonie/eventi ufficiali. Per giornate festive si intendono quelle indicate nel comma 5 dell'art. 7.
2. L'importo della presente indennità è di € 13,50 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. Ciascun dipendente, di norma, è collocato in reperibilità sulla base di fasce mensili ovvero per non più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore alle 6 ore.
5. La richiesta del responsabile di Struttura, presentata al competente Ufficio dell'Amministrazione, deve contenere le seguenti indicazioni:
  - natura del servizio erogato dalla Struttura per cui si ritiene necessaria l'individuazione di una persona reperibile e i motivi che rendono il servizio stesso ascrivibile alla tipologia prevista dal comma 2 ;
  - elenco sommario degli interventi straordinari che si sono resi necessari nella Struttura nel biennio precedente. In caso di nessun intervento, quali innovazioni tecniche rendono attualmente necessaria la designazione di un dipendente reperibile;



- elenco degli specifici interventi d'urgenza che il reperibile è tenuto a compiere in caso di chiamata;
- competenze professionali del reperibile in relazione agli interventi richiesti;
- modalità predisposte per rintracciare il reperibile (telefono cellulare, cerca-persone, ecc.);
- generalità del dipendente di cui si richiede la reperibilità.

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

7. Le modalità di effettuazione delle prestazioni di reperibilità (fasce orarie di reperibilità, tempi massimi in cui il dipendente deve recarsi sul luogo di lavoro a seguito della richiesta di intervento, ecc.) sono definiti dal responsabile della Struttura.

8. Ogni Struttura può nominare massimo quattro persone reperibili nell'arco di un mese, ma non può nominare più di una persona per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità. Considerata la complessità e la vastità dell'organizzazione della sede centrale, all'interno della stessa possono essere individuati massimo due persone per la stessa fascia, giornata o periodo di reperibilità.

9. Nel caso in cui presso la Struttura sia assegnata un'unità di personale con mansioni di custode, questa è individuata automaticamente come reperibile. E' possibile l'individuazione di una persona reperibile diversa dal custode solo qualora gli interventi richiesti richiedano competenze professionali specifiche e, comunque, non possedute dal custode stesso.

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

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

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

13. 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.

14. Al termine di ogni esercizio finanziario, i responsabili di Struttura che abbiano richiesto per un proprio dipendente l'attribuzione dell'indennità di reperibilità, devono presentare al Dirigente del Personale una breve relazione finale contenente l'elenco degli interventi effettuati nel corso dell'anno. Nel caso in cui nessun intervento venga segnalato, l'Amministrazione effettua controlli al fine di verificare la reale ed effettiva necessità della permanenza della designazione di personale reperibile.

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

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

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

2. La presente indennità non è erogata ai preposti alla sicurezza ed ai preposti al DTR riconosciuti titolari di funzione di responsabilità ex art. 91 co.1 CCNL vigente sulla base dell'art. 10 dell'Accordo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di cat. B,C,D. Tali funzioni sono indennizzate secondo quanto previsto dall'art. 12 dell'Accordo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di cat. B,C,D e

dagli artt. 4 e 11 dell'Accordo sul riconoscimento delle responsabilità per il personale tecnico che opera a supporto della ricerca e della didattica.

3. Le strutture vengono graduate in tre fasce secondo il livello di rischio, da una commissione composta dal Responsabile dell'Unità operativa Sicurezza e Igiene del Lavoro, dal Direttore Amministrativo o suo delegato e da 2 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. La stessa classificazione viene utilizzata anche per determinare le responsabilità di cui all'art. 23 (indennità di responsabilità personale di categoria B, C e D) del presente accordo.

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

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

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

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

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

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

#### **Articolo 14 - Indennità per i componenti delle squadre di emergenza**

1. L'indennità per i componenti delle squadre di emergenza spetta al personale che sia stato nominato con atto formale dal proprio responsabile "addetto alla squadra di emergenza" dopo aver frequentato con esito positivo lo specifico corso di formazione.

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

3. L'importo dell'indennità è di € 103, 30 lordo dipendente annuo.

#### **Articolo 15 - Indennità di cura, governo e trasporto animali**

1. L'indennità remunera il disagio del personale che si occupa della cura, del governo e del trasporto di animali con un impegno orario pari ad almeno il 30% dell'ordinario orario di servizio annuale.

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

3. L'importo dell'indennità è di € 341,00 lordo dipendente annui; in caso di incarico di durata inferiore all'anno l'indennità verrà corrisposta in maniera proporzionale alla durata effettiva dello stesso.

#### **Articolo 16 – Indennità centralinisti non vedenti**

1. Ai centralinisti non vedenti è corrisposta la specifica indennità giornaliera prevista dall'art. 9 della L. 113 del 29 marzo 1985 e successive modifiche e integrazioni.

2. L'indennità è incrementata del 30%.

#### **Articolo 16 bis – Indennità di disagio**

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

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

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

#### **Articolo 17 - Regime di cumulabilità delle indennità**

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

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

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

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

#### **Articolo 19 – Indennità mensile accessoria**

1. L'Ateneo ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del CCNL del 16.10.2008, eroga, su base premiale e selettiva, al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno 2011, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. Tale indennità viene corrisposta, secondo i criteri di seguito riportati, in considerazione dei risultati positivi relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno 2010 dall'Ateneo di Bologna, attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Bologna sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) (L. 1/2009) risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota storica (rapporto quota premiale su quota storica maggiore di 1)

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

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

b) Al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra PA in posizione di comando e che percepisce il trattamento fondamentale e accessorio, o solo accessorio, dall'Ateneo, non si eroga l'indennità mensile.

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

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

4. L'acconto previsto nella Dichiarazione congiunta n. 2 del CCIL anno 2010, pari ad euro 90 mensili lordo dipendente, erogato per il primo trimestre 2011, verrà conguagliato con il pagamento del presente istituto con la prima retribuzione utile.

#### **Articolo 20 – Incentivazione Performance Organizzativa**

1. Per l'anno 2011 viene erogata l'Incentivazione Performance Organizzativa ai dipendenti di categoria B-C-D, in servizio nell'anno 2011 a seguito della verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente. Tale verifica viene effettuata sulla base degli indicatori di seguito riportati:

**Indicatore 1** - Incidenza del finanziamento da parte di enti esterni rispetto al totale. Descrizione: ammontare delle entrate (accertamenti) per la ricerca applicata e trasferimento della conoscenza sul totale delle entrate (accertamenti) per la ricerca scientifica in un anno di riferimento (anno 2011).

**Target di raggiungimento 2011:** valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio

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

**Descrizione:** numero di studenti iscritti nell'Ateneo con cittadinanza estera nell'anno accademico 2010/2011.

**Target di raggiungimento 2011:** valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio.

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

**Descrizione:** percentuale media di raggiungimento degli obiettivi complessivi affidati ai dirigenti di Ateneo e riferiti all'anno 2011.

**Target di riferimento 2011:** raggiungimento complessivo degli obiettivi per una percentuale almeno pari al 50%.

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

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

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

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

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

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

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

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

categoria B – parametro 1

categoria C – parametro 1,6

categoria D – parametro 1,8

#### **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 ammonta per l'anno 2011 a € 420.000 lordo ente.

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

##### **Articolo 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 o pubblicazione sul Portale di Ateneo ed inviate alle R.S.U. ed OO.SS. come disposto dall'art. 6 del CCNL del 16/10/2008.
6. I Responsabili delle Strutture, al momento della pianificazione interna delle ore aggiuntive da autorizzare al proprio personale, non dovranno discostarsi dalle motivazioni 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 250 ore di cui massimo il 50% retribuibili.
11. A richiesta del lavoratore, le eventuali prestazioni orarie aggiuntive, debitamente autorizzate dal Responsabile di Struttura e già svolte, possono essere accantonate in un conto ore individuale per un massimo di 250 ore annue per essere fruite nella forma di riposi compensativi, con le modalità di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008.
12. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, qualora vi sia un'espressa richiesta del Responsabile di Struttura giustificata da improrogabili esigenze organizzative, può svolgere, previo suo consenso, prestazioni di lavoro supplementari fino alla concorrenza delle 36 ore settimanali (orario ordinario di lavoro). Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può effettuare, previo suo consenso, prestazioni lavorative aggiuntive, qualora vi sia un'espressa richiesta del Responsabile di Struttura giustificata da improrogabili esigenze organizzative.
13. Il personale che nell'anno di riferimento (criterio di cassa) percepisce direttamente compensi per prestazioni conto terzi di importo superiore a euro 600 lordo dipendente non potrà beneficiare della remunerazione delle eventuali prestazioni orarie aggiuntive svolte previa autorizzazione del Responsabile di Struttura e potrà, pertanto, procedere al recupero entro i termini previsti dal CCNL (31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento) mediante riposo compensativo.

14. Gli oneri per le prestazioni orarie aggiuntive per l'anno 2011 non possono eccedere la somma complessiva indicata nell'art. 22, comma 1.

## **TITOLO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

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

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

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

3. Per le finalità degli istituti previsti dall'art. 91, comma 1 e comma 3 è destinata la somma di **€ 1.297.228,22** comprensiva di oneri carico ente.

4. Al fine di individuare le posizioni organizzative di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo e di collocarle nelle corrispondenti fasce di indennità si applicano i criteri definiti nell'Accordo per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D ex art. 63 CCNL 09.08.2000 (recepito dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008) sottoscritto il 29.07.2008 ed i criteri definiti dall'Accordo integrativo per il riconoscimento delle responsabilità del personale che opera a supporto della ricerca e della didattica sottoscritto il 04.05.2010.

5 La liquidazione delle indennità di responsabilità avviene nei limiti massimi del fondo a disposizione, per la determinazione degli importi corrispondenti alle fasce di indennità, si definisce il seguente sistema di calcolo:

<b>fonte contrattuale</b>	<b>Fascia</b>	<b>Definizione</b>	<b>Differenziale</b>
art. 91 co. 1	F4	<b>Fascia base (unica)</b>	
	F3	<b>Fascia alta (art. 12 co. 2 protocollo BCD)</b>	F4 + 20%
Art. 91 co. 3	F2	<b>Fascia 2 art. 7 protocollo</b>	F4 * 2
	F1	<b>Fascia 1 art. 7 protocollo</b>	F2+30%

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

6. L'indennità aggiuntiva nella misura del 30% prevista dall'art. 7 comma 2 del CCIL 2010, per il personale responsabile tecnico di biblioteca a cui vengono affidati progetti di natura trasversale, è confermata anche nell'anno 2011 con i medesimi criteri, in attesa che la disposizione venga recepita negli accordi integrativi in materia.

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

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

9. 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. 91, comma 3, un terzo dell'indennità di posizione è corrisposto per remunerare i risultati espressi in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata dal Responsabile della struttura, secondo i criteri e i parametri predeterminati dall'Amministrazione ed oggetto di informazione alle OO.SS. ed R.S.U.

2. Il terzo dell'indennità di posizione è corrisposto entro quattro mesi dal termine delle procedure di rilevazione effettuate dall'ufficio competente.

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

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP per l'anno 2011 ammonta a € **1.853.000,00** con oneri a carico ente.

2. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione si applicano i criteri generali previsti dal Protocollo sui criteri per gli incarichi di responsabilità al personale di categoria EP ex art. 37 del CCNL 27.01.2005 (recepito dal art. 75 CCNL 16.10.2008), sottoscritto con le parti sindacali in data 15.02.2008 ed approvato in Consiglio di Amministrazione in data 18.03.2008. Il protocollo individua le tipologie di responsabilità riconosciute, le relative modalità di conferimento, revoca e mutamento degli incarichi e la metodologia di valutazione degli stessi.

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

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

fascia	retribuzione complessiva (posizione e risultato)	Base	retribuzione di posizione correlata alla fascia	retribuzione di posizione totale	retribuzione di risultato
1	9300,00	3099	5356,00	8455,00	845,00
2	7250,00	3099	3492,00	6591,00	659,00
3	5500,00	3099	1901,00	5000,00	500,00

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

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

7. Rispetto al fondo complessivo, le eventuali somme non spese saranno ripartite in base a coefficienti che rispettano la proporzionalità tra le fasce di cui al comma 4, distinguendo la quota di retribuzione di posizione da quella di risultato sempre pari al 10%.

I coefficienti sono:

fascia 1: 1,69

fascia 2: 1,32

fascia 3: 1,00

#### **TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI**

## **Articolo 26 - Disposizioni finali**

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

## **Articolo 27 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Dato atto che:

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

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

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le Parti concordano di avviare in tempi brevi un confronto sui criteri da adottare per l'erogazione del trattamento accessorio del personale universitario in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale, criteri che dovranno poi essere condivisi con le Amministrazioni interessate.



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

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

Delegato del Rettore Prof. Pier Paolo Gatta \_\_\_\_\_

Direttore Amministrativo Dott. Giuseppe Colpani \_\_\_\_\_

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. - RUA Sig. Raffaele Pileggi \_\_\_\_\_

Delegato RdB Cub Sig. Donato Cardigliano \_\_\_\_\_

Delegato C.S.A. di CISAL Università Dott. Massimo Guerrero \_\_\_\_\_

Componenti R.S.U.

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

Bologna, 5 aprile 2011

Il Segretario  
(dott. Nicola Puppio)