



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FOGGIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FOGGIA

Foggia 22 dicembre 2011



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FOGGIA

I N D I C E

ARTICOLI	PAG.
Premessa	3
Art. 1 - Campo di applicazione, obiettivi e destinatari	3
Art. 2 - Durata e decorrenza del contratto	3
Art. 3 - Definizione delle risorse per il trattamento economico accessorio	4
Art. 4 - Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili	4
Art. 5 - Progressione economica all'interno delle categorie	5
Art. 6 - Indennità di responsabilità	5
Art. 7 - Definizione delle indennità per attività comportanti oneri, disagio o reperibilità	5
Art. 8 - Indennità di turnazione	6
Art. 9 - Indennità relativa al servizio centrale per i rapporti con l'Istituto cassiere	6
Art. 10 - Indennità per il recapito di documentazione e corrispondenza	6
Art. 11 - Indennità per la movimentazione di volumi e riviste	6
Art. 12 - Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro	7
Art. 13 - Indennità di front-office	7
Art. 14 - Indennità di laboratorio	7
Art. 15 - Regime di cumulabilità delle indennità	7
Art. 16 - Incentivi per il completamento del Programma di miglioramento gestionale dell'Ateneo	8
Art. 17 - Compensi per lavoro straordinario	8
Art. 18 - Disposizioni finali	9
Art. 19 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	9



Premessa

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito denominato CCI) è stipulato tra le delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 2006/2009 (stipulato in sede ARAN il 16/10/2008).

Articolo 1 - Campo di applicazione, obiettivi e destinatari.

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Università di Foggia appartenente alle categorie B, C e D, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato. Esso si applica, altresì, al personale della categoria EP per le parti in cui ciò sia espressamente previsto.
2. Premesso che gli obiettivi di sviluppo delle Università non possono prescindere dalla qualità della didattica, della ricerca e dei servizi offerti e che le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo per il conseguimento dei medesimi obiettivi, il presente CCI ha come obiettivo prioritario quello di accompagnare con adeguati strumenti la fase di riorganizzazione 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 destinate al trattamento economico accessorio nell'attuale 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 delle persone;
 - 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.
3. Per la realizzazione degli obiettivi accennati è fondamentale, da un lato, che la contrattazione integrativa persegua, anche considerando gli effetti dell'attuale congiuntura economica ed il contesto socio-economico locale, principi di equità retributiva e sociale e, dall'altro, che tutto il personale sia motivato ed impegnato verso il raggiungimento degli obiettivi comuni di sviluppo.

Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente CCI decorre dall'1.1.2011, 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. L'eventuale disdetta deve essere comunicata alle Parti ed avrà effetto decorsi 30 giorni dal ricevimento della stessa.

Articolo 3 - Definizione delle risorse per il trattamento economico accessorio

1. Atteso che il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo è costituito dagli stanziamenti di bilancio iscritti nei capitoli 101250, 101260 e 101040, le parti prendono atto che, allo stato attuale, risultano disponibili le seguenti risorse, al netto degli oneri a carico dell'Ente:

Provenienza risorse / esercizi finanziari	2010	2011	TOTALE
Fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008 (cap. 101250)	€ 0,00	€ 146.927,24	€ 146.927,24
Risorse per lavoro straordinario (cap. 101260)	€ 2.741,04	€ 10.000,00	€ 12.741,04
Fondo comune di Ateneo (cap. 101040)	€ 0,00	€ 48.060,90	€ 48.060,90
TOTALE	€ 2.741,04	€ 204.988,14	€ 207.729,18

2. Le parti si danno atto che la disponibilità complessiva è costituita per € 89.366,19 dalle risorse a disposizione del CCI 23.12.2010, la cui destinazione era stata rinviata ad un successivo accordo, secondo quanto previsto dall'art. 4 del citato CCI, e che con l'Accordo del 21.10.2011 è stata destinata la somma di € 10.000,00 al completamento del Programma di miglioramento gestionale dell'Ateneo sviluppato nel biennio 2010/11.

Articolo 4 - Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili

1. Al fine di corrispondere agli obiettivi sopra enunciati, le parti stabiliscono di confermare, salvo quanto espressamente indicato nei capitoli successivi, i criteri di utilizzo delle risorse in esame utilizzati per gli anni addietro.
2. Concordano, pertanto, di destinare le somme sottostanti ai seguenti istituti previsti dal CCNL del 16.10.2008:

ISTITUTI CCNL 16.10.2008	RISORSE FINALIZZATE
a) Progressioni economiche (art. 88, c. 2, lett. A)	€ 59.400,00
b) Indennità di responsabilità (art. 88, c. 2, lett. B)	€ 24.000,00
c) Indennità per attività comportanti oneri, disagio o reperibilità (art. 88, c. 2, lett. C)	€ 57.000,00
d) Incentivi per il completamento del Programma di miglioramento gestionale dell'Ateneo (art. 88, c. 2, lett. D)	€ 10.000,00
e) Remunerazione lavoro straordinario (art. 25, c. 3, lett. f, ed art. 86, c. 1)	€ 16.000,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE	€ 166.400,00



3. Le parti si riservano di definire con un successivo accordo la destinazione della disponibilità residua di € 41.329,18, nonché di quelle ulteriori che verranno accertate per l'anno 2011 in relazione ai capitoli di bilancio di cui all'art. 3.

Articolo 5 - Progressione economica all'interno delle categorie

1. Le parti prendono atto che, in applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. n. 122/2010, secondo l'indirizzo espresso dal M.E.F. con circolare n. 12 del 15.4.2011, in sede di utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, qualora le Amministrazioni decidano di programmare - sia pure solo ai fini giuridici stante il blocco degli effetti economici disposto dal comma 21 dello stesso art. 9 - progressioni economiche, le stesse dovranno quantificare i relativi oneri finanziari rendendo indisponibili le necessarie risorse certe e stabili fino a tutto il 2013.
2. Le parti concordano di destinare la somma di € 59.400,00, corrispondente alla parte stabile del Fondo ex art. 87 del CCNL, allo svolgimento delle selezioni per la progressione economica del personale all'interno di tutte le categorie professionali con decorrenza giuridica dall'1.1.2011.
3. L'importo di cui sopra verrà ripartito tra le diverse categorie in misura proporzionale al numero degli aventi titolo a partecipare alle rispettive selezioni e che abbiano maturato i requisiti previsti alla data del 31.12.2010.

Articolo 6 - Indennità di responsabilità

1. Le parti, tenuto conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite e della specializzazione richiesta ai Segretari di Facoltà e di Dipartimento ed ai Responsabili dei Settori dell'Amministrazione centrale, concordano di individuare in tali figure le posizioni organizzative cui correlare l'erogazione di un'indennità di responsabilità.
2. La misura annua lorda di detta indennità è pari ad € 1.200,00.
3. L'erogazione del suddetto compenso è rapportata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico a decorrere dall'1.1.2011.

Articolo 7 - Definizione delle indennità per attività comportanti oneri, disagio o reperibilità

1. Le parti convengono di corrispondere al personale delle categorie B, C e D dei compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti.
2. A decorrere dall'1.1.2011 saranno corrisposte le seguenti indennità:
 - a) indennità di turnazione (v. art. 8);
 - b) indennità relativa al servizio centrale per i rapporti con l'Istituto cassiere (v. art. 9);
 - c) indennità per il recapito di documentazione e corrispondenza (v. art. 10);
 - d) indennità per la movimentazione di volumi e riviste (v. art. 11);
 - e) indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro (v. art. 12);
 - f) indennità di front-office (v. art. 13);
 - g) indennità di laboratorio (v. art. 14).



3. Le suddette indennità verranno erogate, a partire dall'1.1.2011, in relazione alle giornate di effettiva presenza.
4. Nel caso in cui le risorse a ciò destinate non consentissero di provvedere all'erogazione delle indennità nella misura stabilita negli articoli successivi, il valore di ciascuna indennità verrà proporzionalmente ridotto fino alla concorrenza della somma complessiva prevista all'art. 4.

Articolo 8 - Indennità di turnazione

1. L'importo lordo dell'indennità di turnazione è di € 4,50 per ogni singolo turno effettivamente svolto e viene corrisposta per un massimo di 132 turni all'anno.
2. Il turno consiste in una rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni dell'orario di lavoro per ottemperare ad un'effettiva esigenza di servizio che richieda una continuità dello stesso di almeno 10 ore.
3. 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.
4. L'indennità 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.

Articolo 9 - Indennità relativa al servizio centrale per i rapporti con l'Istituto cassiere

1. Le parti concordano di prevedere l'erogazione di una specifica indennità al personale dell'Area Programmazione Finanziaria e Affari Generali che svolga una funzione di raccordo con l'Istituto cassiere, recandosi in maniera ricorrente e continua presso la sede di quest'ultimo.
2. E' consentita l'erogazione di una sola indennità, con un compenso giornaliero di € 2,70 e fino ad un massimo di € 600,00 all'anno.

Articolo 10 - Indennità per il recapito di documentazione e corrispondenza

1. Le parti concordano di prevedere l'erogazione di una specifica indennità al personale adibito presso l'Amministrazione centrale al servizio di recapito della documentazione e della corrispondenza destinata alle strutture didattiche e di ricerca.
2. E' consentita l'erogazione di max due indennità, con un compenso giornaliero di € 2,70 e fino ad un massimo di € 600,00 all'anno.

Articolo 11 - Indennità per la movimentazione di volumi e riviste

1. Le parti concordano di prevedere l'erogazione di una specifica indennità al personale adibito alla movimentazione di volumi e riviste presso la Biblioteca Interfacoltà di Giurisprudenza ed Economia, in considerazione dell'elevato numero di utenti.
2. E' consentita l'erogazione di una sola indennità, con un compenso giornaliero di € 2,70 e fino ad un massimo di € 600,00 all'anno.

Articolo 12 - Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro

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 lavoro, 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. Le parti concordano di corrispondere un'indennità di disagio, nella misura lorda giornaliera di € 15,00 e per i servizi di seguito specificati, al personale individuato ai sensi del Regolamento per il Servizio di Reperibilità:
 - a) Servizio Sicurezza di Ateneo: n. 1 unità di personale a disposizione il sabato dalle ore 08:00 alle ore 18:00;
 - b) Servizi Informatici di Ateneo: n. 1 unità a disposizione il sabato dalle ore 08:00 alle ore 18:00 ed i festivi dalle ore 08:00 alle ore 13:00.

Articolo 13 - Indennità di front-office

1. La presente indennità viene corrisposta al personale che sia assegnato a servizi connotati, in maniera ricorrente e continua, da un forte impatto con l'utenza, in particolare studentesca.
2. Tale indennità viene corrisposta al personale preposto ai seguenti servizi nella misura appresso specificata:

Tipologia servizio	Indennità giornaliera	Indennità annua massima	Numero max indennità
Portinerie strutture didattiche e di ricerca	€ 2,70	€ 600,00	8
Segreterie studenti	€ 5,00	€ 1.100,00	---
Biblioteche	€ 5,00	€ 1.100,00	---
URP Ateneo	€ 2,70	€ 600,00	2
Protocollo centrale	€ 2,70	€ 600,00	2

Articolo 14 - Indennità di laboratorio

1. La presente indennità viene corrisposta al personale dell'area tecnico-scientifica limitatamente ai giorni in cui svolga, in laboratorio o nei siti sperimentali, attività comportanti una potenziale esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale.
2. La misura lorda giornaliera dell'indennità è pari ad € 1,00 e fino ad un massimo di € 200,00 all'anno.
3. L'indennità non è corrisposta al personale conferito all'assistenza sanitaria.

Articolo 15 - Regime di cumulabilità delle indennità

1. La corresponsione delle suddette indennità è sottoposta alle seguenti limitazioni:
 - a) è possibile cumulare due indennità fra quelle indicate all'art. 7 fino ad un massimo di € 1.200,00;
 - b) l'indennità di responsabilità prevista all'art. 6 non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 7.



**Articolo 16 - Incentivi per il completamento del Programma
di miglioramento gestionale dell'Ateneo**

1. Le parti si danno atto che, con l'Accordo sottoscritto il 21.10.2011, è stata data compiuta attuazione all'intesa contenuta nell'art. 18 del CCI 23.12.2010. Nello specifico, fermi restando i criteri previsti dallo stesso art. 18, è stato destinato l'importo complessivo di € 60.000,00, comprensivo della somma all'uopo già finalizzata con il CCI menzionato, all'incentivazione dei progetti di seguito specificati ed entro i limiti del budget a ciascuno assegnato:

DENOMINAZIONE PROGETTO	COORDINATORE	BUDGET ASSEGNATO
Carta dei servizi della Facoltà di Agraria (Ca.Se.F.A.)	MARIA DE BENEDITTIS	10.000,00
Implementazione del Sebina Open Library e immissione del patrimonio bibliografico del Sistema Bibliotecario in SBN	ISABELLA TAMMONE	30.000,00
Anagrafe della Ricerca di Ateneo (A.Ri.A.)	GIOVANNI LOVALLO	20.000,00

Articolo 17 - Lavoro straordinario

1. In considerazione dell'esiguità delle risorse destinabili alla corresponsione dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, il cui ammontare complessivo non può superare l'importo di € 43.702,58, ai sensi dell'art. 88, c. 1, del CCNL, ossia un valore medio di circa 7 ore per dipendente in servizio, le parti convengono di corrispondere tali compensi solo al personale che svolga i compiti di seguito specificati. In tutti gli altri casi, si applica l'art. 27 del CCNL.
2. Al personale che svolge le mansioni di autista presso l'Amministrazione Centrale è riconosciuto il compenso per le ore di lavoro straordinario trascorse alla guida, da corrispondere sulla base di quanto riportato sull'apposito libretto di servizio (ovvero, sui fogli di marcia) e fino alla concorrenza del budget complessivo assegnato, che per l'anno 2011 viene definito in € 10.000,00.
3. Il compenso per lavoro straordinario è corrisposto, in caso di intervento, anche agli Addetti al servizio di reperibilità nella misura corrispondente al numero di ore registrate dalla procedura delle presenze, con arrotondamento in eccesso solo per frazioni orarie superiori a 30 minuti. In ogni caso, detto compenso non potrà essere inferiore al corrispettivo di tre ore di lavoro straordinario per ciascun intervento effettuato.
4. Il compenso di cui al comma 3 può essere erogato anche nel caso di interventi effettuati in remoto, limitatamente ai servizi che consentano la tracciabilità degli interventi stessi. A tal fine, il Responsabile dovrà produrre idonea documentazione probatoria.
5. Il compenso per lavoro straordinario è corrisposto, altresì, al personale che collabori allo svolgimento di eventi di interesse generale per l'Ateneo e fino alla concorrenza del budget complessivo assegnato, che per l'anno 2011 viene definito in € 5.000,00.

**Articolo 18 - Disposizioni finali**

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva indicata al precedente art. 4.
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. Le clausole del presente CCI che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette disposizioni. In tale caso, le parti si incontreranno per definire una nuova formulazione del CCI conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Art. 19 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCI, le parti si incontreranno entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCI.

Letto, approvato e sottoscritto.

1	Giuliano VOLPE	Rettore	Firmato
2	Costantino QUARTUCCI	Direttore Amministrativo	Firmato
3	Matteo RINALDI	FLC-CGIL	Firmato
4	Potito CECI	CISL - UNIVERSITA'	Firmato
5	Luigi ANGIULLI	UIL - PA	Non Firmato
6	Vito RUBERTO	SNALS - UNIVERSITA'	Firmato
7	Michele SAVASTANO	CSA di CISAL UNIVERSITA'	Firmato
8	Francesco DI PIETRO	USB - PI	Firmato
9	Manuela DEL PRETE	Componente R.S.U.	Firmato
10	Barbara LA GATTA	Componente R.S.U.	Non Firmato
11	Fabio LORUSSO	Componente R.S.U.	Firmato
12	Luigi MARCHITTO	Coordinatore R.S.U.	Firmato
13	Nicola TRICARICO	Componente R.S.U.	Firmato
14	Francesca PIETRADURA	Vice Coordinatore R.S.U.	Non Firmato