



UNIVERSITA' DI FOGGIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA ANNO 2017

Foggia, 28 gennaio 2019

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
 PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
 DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA
 ANNO 2017

I N D I C E

<i>ARTICOLI</i>	<i>PAG.</i>
Premessa	3
Art. 1 - Campo di applicazione, obiettivi e destinatari	3
Art. 2 - Durata e decorrenza del contratto	4
Art. 3 - Definizione delle risorse per il trattamento economico accessorio	4
Art. 4 - Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili per l'anno 2017	5
Art. 5 - Indennità accessoria mensile	5
Art. 6 - Indennità di responsabilità personale categorie B, C e D	6
Art. 7 - Indennità per il miglioramento dei servizi	8
Art. 8 - Definizione delle indennità per attività comportanti oneri o disagi	9
Art. 9 - Indennità di turnazione	9
Art. 10 - Indennità relativa al servizio centrale per i rapporti con l'Istituto cassiere	10
Art. 11 - Indennità per il recapito di documentazione e corrispondenza	10
Art. 12 - Indennità per la movimentazione di volumi e riviste	10
Art. 13 - Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro	10
Art. 14 - Indennità di front-office	11
Art. 15 - Indennità di laboratorio	12
Art. 16 - Indennità per l'attività di trasporto, installazione e dismissione della dotazione informatica	12
Art. 17 - Incentivazione per la realizzazione di attività e servizi aggiuntivi	12
Art. 18 - Compensi per lavoro straordinario	12
Art. 19 - Regime di cumulabilità del trattamento economico accessorio	13
Art. 20 - Disposizioni finali	13
Art. 21 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	14

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 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'1.1.2017, dispiega la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2017 e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

Articolo 3 - Definizione delle risorse per il trattamento economico accessorio

1. Il Fondo ex art. 87 del CCNL 16.10.2008 per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale delle categorie B, C e D relativo all'anno 2017, al netto delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche e delle decurtazioni apportate ai sensi dell'art. 1, c. 189, della L. 266/2005, dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come da ultimo modificato dall'art. 1, co. 456, della L. 147/2013, e dell'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017, ammonta a complessivi € 326.787,77, esclusi gli oneri c/Ente, con allocazione sulla voce di costo COAN CA.04.43.15.03. Concorrono alla costituzione del Fondo le seguenti tipologie di risorse:
 - a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, per un importo di € 11.292,37 (al netto della decurtazione permanente di € 62.891,42 ai sensi delle disposizioni sopra richiamate);
 - b) risorse variabili, di seguito specificate, per un importo di € 315.495,40 (al netto della decurtazione variabile di € 2.542,12 ai sensi dell'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017).
2. L'Amministrazione ha ritenuto di prevedere, ai sensi dell'art. 87, comma 2, del CCNL 16.10.2008, un incremento del Fondo in questione per un importo complessivo di € 94.664,66, al netto degli oneri c/Ente, utilizzando risorse extra FFO, che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell'Ateneo in quanto derivano dai contributi versati dai privati per la gestione delle procedure di ammissione alle iniziative formative a numero programmato. L'incremento previsto è volto a remunerare, mediante incentivi o indennità, gli incarichi aggiuntivi conferiti al personale per lo svolgimento di mansioni suppletive rispetto alle ordinarie mansioni lavorative e per l'assunzione delle connesse responsabilità. Infatti, secondo l'art. 87, c. 2, del CCNL 2006/09, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni valutano l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. A tal riguardo, si evidenzia che l'Amministrazione ha introdotto un nuovo modello organizzativo a decorrere dal 08.05.2017

e che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21.03.2017, ha espresso l'indirizzo che tale modello organizzativo avrebbe dovuto ispirarsi, tra l'altro, al criterio della responsabilizzazione, partecipazione e valorizzazione della professionalità del personale tecnico amministrativo coinvolto nei processi lavorativi, anche attraverso la creazione di maggiori opportunità di sviluppo professionale, la pesatura delle posizioni organizzative e l'incremento dell'indennità di responsabilità.

3. Inoltre, è riconfluita nel Fondo 2017 la somma complessiva di € 98.334,07 corrispondente alle economie realizzate in esito alla liquidazione degli istituti previsti dal Contratto Collettivo Integrativo 2016.
4. Il Fondo ricomprende, altresì, per un ammontare di € 102.856,93, le quote delle risorse extra FFO, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (ex art. 87, c. 1, lett. F) del CCNL 16.10.2008), incassate al 31 dicembre 2016.
5. Le risorse variabili del Fondo sono costituite, infine, dai ratei delle mensilità residue della RIA non goduta dal personale cessato nel 2016, per un importo complessivo di € 1.177,60 nonché dai ratei dei differenziali di spesa, non sostenuti nello stesso anno 2016 per un ammontare complessivo di € 21.004,27, tra la posizione economica goduta dal personale all'atto della cessazione e quella iniziale della categoria di inquadramento del medesimo personale, tenuto conto degli incrementi stipendiali previsti dal CCNL 19/04/2018.

Articolo 4 - Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili per l'anno 2017

1. Al fine di corrispondere agli obiettivi sopra enunciati, le parti stabiliscono di destinare le seguenti risorse, a valere sulla disponibilità complessiva definita per l'anno 2017, agli istituti previsti dal CCNL del 16.10.2008 di seguito specificati:

ISTITUTI CCNL 16.10.2008	RISORSE FINALIZZATE
a) Indennità mensile accessoria (art. 88, c.2, lett. F)	€ 130.000,00
b) Indennità di responsabilità personale categorie B, C, D (art. 91, c. 2)	€ 74.000,00
c) Indennità per il miglioramento dei servizi (art. 88, c.2, lett D)	€ 26.960,00
d) Indennità per attività comportanti oneri o disagi (art. 88, c.2, lett. C)	€ 55.440,00
e) Incentivazione per realizzazione di attività e servizi aggiuntivi (art. 88, c.2, lett. E)	€ 34.887,77
f) Remunerazione lavoro straordinario (art. 25, c.3, lett. F, art. 86, c.1)	€ 5.500,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE	€ 326.787,77

Articolo 5 - Indennità mensile accessoria

1. L'indennità mensile accessoria (IMA), introdotta nel Comparto Università dall'art. 41, c. 4, del CCNL 27.1.2005 e rivalutata con le risorse previste dall'art. 5, c. 2, del CCNL 28.3.2006 e dall'art. 88, comma 3, del CCNL 16.10.2008 è stata confermata dall'art. 64, c. 5, del CCNL

- 2016/18 e si finanzia con le risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale ex art. 87 del CCNL 16.10.2008. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri e dei valori di riparto dell'indennità stessa.
2. Premesso che, a partire dall'anno 2006, l'Ateneo ne ha previsto la corresponsione al personale tecnico-amministrativo appartenente alle categorie B, C, D, le parti stabiliscono di erogare al predetto personale per l'anno 2017 un'indennità mensile per un importo massimo di € 50,00 lordo dipendente, per dodici mensilità, corrispondente ad un importo annuo massimo complessivo di € 600,00. Nel caso in cui le risorse assegnate non consentissero di provvedere all'erogazione dell'indennità nella misura stabilita, il valore della stessa verrà proporzionalmente ridotto fino alla concorrenza del budget previsto.
 3. L'indennità viene corrisposta al personale in servizio nell'anno 2017, tenuto conto dei seguenti criteri selettivi:
 - a) spetta al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità in maniera ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;
 - b) non spetta al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra pubblica amministrazione e dalla quale percepisce il trattamento fondamentale ed accessorio;
 - c) non spetta al dipendente che opera in convenzione con il SSN e che percepisce un trattamento economico equiparato alla dirigenza del comparto Sanità;
 - d) non spetta al dipendente collocato in aspettativa/congedo senza assegni e in congedo per dottorato di ricerca;
 - e) non spetta al dipendente il cui trattamento economico aggiuntivo, di cui al successivo art. 19, comma 1, lett. b), superi l'importo di € 4.000,00;
 - f) spetta in misura proporzionalmente ridotta nel caso in cui il predetto trattamento economico aggiuntivo sia compreso tra € 2.500,00 ed € 4.000,00, secondo quanto disciplinato al menzionato art. 19.
 4. Le parti concordano di procedere alla liquidazione di un importo pari ad € 400,00, a titolo di acconto conseguentemente alla sottoscrizione dell'Integrativo, e del successivo saldo, fino a concorrenza dell'importo di cui al comma 2, sempre in base alle risorse disponibili, da effettuarsi successivamente alle ulteriori procedure di verifica in base ai limiti posti dal precedente comma 3.

Articolo 6 - Indennità di responsabilità personale categorie B, C, D

1. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28.02.2017, ha assegnato al Direttore Generale, nell'ambito del Piano Strategico 2017-2019, l'obiettivo di implementare azioni rivolte alla riorganizzazione dell'amministrazione per semplificare i processi e snellire gli adempimenti, declinato peraltro nella presentazione di un nuovo modello organizzativo

coerente con gli obiettivi strategici fissati per il triennio di riferimento. La decisione di procedere alla riorganizzazione della tecnostruttura dell'Ateneo è derivata, innanzitutto, dall'esigenza di redistribuire funzioni e risorse umane secondo le reali esigenze dell'Ateneo, in funzione degli indirizzi strategici delineati dagli Organi di governo, di rimuovere alcuni elementi di criticità presenti nel precedente modello organizzativo e di agire sulla leva motivazionale del personale per innalzare la qualità dei servizi amministrativi e tecnici.

2. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21 marzo 2017, ha stabilito quanto segue:
 - ha approvato il documento recante le “Linee di indirizzo per la complessiva riorganizzazione della tecnostruttura dell'Ateneo”;
 - ha espresso l'indirizzo che il modello organizzativo avrebbe dovuto ispirarsi, tra l'altro, al criterio della responsabilizzazione, partecipazione e valorizzazione della professionalità del personale tecnico amministrativo coinvolto nei processi lavorativi, anche attraverso la creazione di maggiori opportunità di sviluppo professionale, la pesatura delle posizioni organizzative e l'incremento dell'indennità di responsabilità.
3. A decorrere dall'08/05/2017, l'Amministrazione ha disposto il riassetto organizzativo complessivo dei servizi amministrativi con il D.D. n. 223 del 21.4.2017 ed ha attribuito al personale delle categorie B, C e D, sulla base dei criteri generali contenuti nel Documento di riorganizzazione delle strutture universitarie, le seguenti funzioni di responsabilità differenziate in ragione del livello di responsabilità organizzativa e della complessità delle competenze attribuite:
 - a) Responsabile di Unità;
 - b) Responsabile di Servizio.

Pertanto, a partire dalla suddetta data, hanno avuto termine gli incarichi di responsabilità attribuiti in base al precedente modello organizzativo, introdotto con il D.D. 223/2011, e consistenti nelle responsabilità di Ufficio e di Settore.

4. Le parti concordano di correlare allo svolgimento di dette funzioni l'erogazione di un'indennità di responsabilità nella misura annua di:
 - € 330,00 per i Responsabili di Ufficio e di € 930,00 per i Responsabili di Settore rapportata al periodo dall'01/01/2017 al 07/05/2017;
 - € 630,00 per i Responsabili di Unità e di € 1.230,00 per i Responsabili di Servizio rapportata al periodo dall'08/05/2017 al 31/12/2017.
5. L'erogazione dei suddetti compensi è rapportata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.
6. Non è consentito il cumulo delle indennità. Pertanto, nel caso in cui fossero attribuite più funzioni di responsabilità allo stesso dipendente, il medesimo percepirà solo l'indennità prevista per la funzione di maggior grado espletata.

Articolo 7 - Indennità per il miglioramento dei servizi

1. Le parti, considerato che nell'Università di Foggia è prevista una vasta possibilità di articolazione degli orari di lavoro - che rende possibile una maggiore efficienza e fruibilità di tutte le strutture universitarie, nonché l'estensione degli orari di apertura al pubblico - ed al fine di incentivare l'ampliamento e la flessibilità delle attività del personale - anche in relazione al notevole aumento dell'offerta dei servizi e della qualità delle prestazioni della didattica, della ricerca e dei servizi offerti - che comporta anche la piena disponibilità del personale, a prescindere dalla categoria di appartenenza, convengono di erogare al personale di categoria B, C, D una specifica indennità destinata al miglioramento generale dei servizi, a partire dall'01/01/2017.
2. Il budget assegnato a tale istituto è stabilito, per l'anno 2017, in un ammontare pari ad € 29.440,00.
3. Il valore della suddetta indennità, per singola unità di personale, non potrà superare l'importo di € 200,00 e potrà essere proporzionalmente ridotto fino alla concorrenza del budget complessivo assegnato a tale istituto.
4. L'indennità per il miglioramento dei servizi viene erogata in misura differenziata in ragione della performance individuale, coerentemente con quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 17/10/2016, in base al seguente rapporto:

PUNTEGGIO	
$75,00 \leq X < 90,00$	90%
$90,00 \leq X \leq 100,00$	100%

5. In ogni caso, l'indennità non spetta:
 - a) al personale che percepisce una delle indennità previste dal successivo articolo 8 che comportano per lo stesso oneri o disagi;
 - b) al personale che sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
 - c) al personale che opera in convenzione con il SSN e che percepisce un trattamento economico equiparato alla dirigenza del comparto Sanità;
 - d) al personale collocato in aspettativa/congedo senza assegni e in congedo per dottorato di ricerca;
 - e) al personale il cui trattamento economico aggiuntivo, di cui al successivo art. 18, comma 1, lett. b), superi l'importo di € 4.000,00;

Nel caso in cui il predetto trattamento economico aggiuntivo sia compreso tra € 2.500,00 ed € 4.000,00, l'indennità spetta in misura proporzionalmente ridotta secondo quanto disciplinato al menzionato art. 19.

Articolo 8 - Definizione delle indennità per attività comportanti oneri o disagi

1. Le parti convengono di corrispondere al personale delle categorie B, C, D dei compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti.
2. Per l'anno 2017 viene destinata la somma di € 55.440,00 alla corresponsione delle seguenti indennità:
 - a) Indennità di turnazione (v. art. 9): € 600,00;
 - b) Indennità relativa al servizio per i rapporti con l'Istituto cassiere (v. art. 10): € 1.600,00;
 - c) Indennità per il recapito di documentazione e corrispondenza (v. art. 11): € 200,00;
 - d) Indennità per la movimentazione di volumi e riviste (v. art. 12): € 200,00;
 - e) Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro (v. art. 13): € 3.490,00;
 - f) Indennità di front-office (v. art. 14): € 41.400,00;
 - g) Indennità di laboratorio (v. art. 15): € 6.750,00;
 - h) Indennità per l'attività di trasporto, installazione e dismissione della dotazione informatica (v. art. 16): € 1.200,00.
3. Le suddette indennità verranno erogate, a partire dall'01/01/2017, in relazione alle giornate di effettiva presenza e tenuto conto delle limitazioni indicate negli articoli successivi.
4. Nel caso in cui le risorse assegnate 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 prevista al comma 2 per la specifica attività.
5. A partire dal 2019, con apposito provvedimento del Direttore Generale, viene individuato il personale destinatario delle indennità previste dal precedente comma 2, sulla base delle segnalazioni delle strutture. Tale provvedimento, unitamente ad eventuali aggiornamenti che si rendessero necessari in corso d'anno, è reso pubblico e trasmesso tempestivamente alle OO.SS. e alla RSU.

Articolo 9 - Indennità di turnazione

1. L'indennità di turnazione 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.
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. L'importo lordo dell'indennità di turnazione è di € 2,00 per ogni singolo turno effettivamente svolto e viene corrisposto per un massimo di 100 turni all'anno, compatibilmente con il budget assegnato di € 600,00.

Articolo 10 - 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 che svolga una funzione di raccordo con l'Istituto cassiere, recandosi in maniera ricorrente presso la sede di quest'ultimo.
2. L'importo lordo giornaliero della suddetta indennità è di € 2,00 e viene corrisposto per un massimo di 100 giorni all'anno, compatibilmente con il budget assegnato.
3. E' consentita l'erogazione del seguente numero di indennità per le sottostanti unità organizzative:

UNITA' ORGANIZZATIVE	N. MAX INDENNITA'	BUDGET ASSEGNATO
Area Programmazione finanziaria e Amministrazione Centrale	2	€ 400,00
Settori/Servizi Amministrazione e contabilità dei Dipartimenti	6	€ 1.200,00
TOTALE		€ 1.600,00

Articolo 11 - 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 una indennità, con un compenso individuale lordo giornaliero di € 2,00 e per un massimo di 100 giorni all'anno.

Articolo 12 - 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 gestiti da tale biblioteca.
2. E' consentita l'erogazione di una sola indennità, con un compenso lordo giornaliero di € 2,00 e per un massimo di 100 giorni all'anno.

Articolo 13 - 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 al personale incaricato dei servizi di seguito specificati, destinando un budget di € 2.490,00:
 - 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;
3. La parti concordano, altresì, di corrispondere un'indennità di disagio, nella misura lorda settimanale di € 7,00, al personale preposto ai Servizi di videosorveglianza presso tutte le strutture dell'Ateneo, in considerazione dei compiti aggiuntivi ad esso assegnati. Il valore della suddetta indennità potrà essere proporzionalmente ridotto fino alla concorrenza del budget complessivo di € 1.200,00.

Articolo 14 - Indennità di front-office

1. La presente indennità viene corrisposta al personale che sia assegnato a servizi connotati, in maniera continua, da un forte impatto con l'utenza.
2. L'importo lordo giornaliero della suddetta indennità varia per ciascun servizio in relazione al diverso grado di impatto con l'utenza e viene corrisposto per un massimo di 100 giorni all'anno. Per quanto concerne le Segreterie Didattiche e le Segreterie Studenti della Facoltà di Medicina, la determinazione del budget assegnato tiene conto delle segreterie operanti presso le sedi decentrate.
3. L'indennità viene corrisposta, pertanto, al personale preposto ai seguenti servizi nel numero massimo appresso specificato ed entro il budget complessivo di € 41.400,00:

	Descrizione servizi	Importo giornaliero	Budget assegnato	Numero indennità
Front Office	Protocollo centrale	€ 3,00	€ 600,00	2
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti	€ 5,00	€ 3.000,00	6
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti	€ 5,00	€ 4.500,00	9
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti	€ 5,00	€ 6.000,00	12
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti	€ 5,00	€ 3.500,00	7
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti	€ 5,00	€ 6.000,00	12
Front Office	Biblioteche	€ 5,00	€ 12.500,00	25
Front Office	URP Ateneo	€ 3,00	€ 600,00	2
Front Office	Servizio centrale stage e tirocini	€ 2,50	€ 500,00	2
Front Office	Servizio Centrale Segreterie Studenti	€ 2,80	€ 560,00	2
Front Office	Relazioni Internazionali	€ 2,80	€ 840,00	3

Front Office	Alta formazione	€ 2,80	€ 1.120,00	4
Front Office	Centro Linguistico di Ateneo	€ 2,80	€ 280,00	1
Front Office	Diritto allo studio, Servizi Sportivi e Disabilità	€ 2,80	€ 1.400,00	5

Articolo 15 - 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. E' consentita l'erogazione di un massimo di 27 indennità, con un compenso lordo giornaliero di € 2,50 e per un massimo di 100 giorni all'anno.

Articolo 16 - Indennità per l'attività di trasporto, installazione e dismissione della dotazione informatica

1. Le parti convengono di prevedere l'erogazione di una specifica indennità al personale tecnico adibito alle attività di trasporto, installazione e dismissione della dotazione informatica in uso presso le strutture dell'Ateneo.
2. E' consentita l'erogazione di un massimo di 6 indennità, compatibilmente con il budget assegnato, con un compenso lordo giornaliero di € 2,00 e per un massimo di 100 giorni all'anno.

Articolo 17 - Incentivazione per la realizzazione di attività e servizi aggiuntivi

1. Le parti convengono di destinare alla corresponsione degli incentivi di cui al presente articolo la somma di € 34.887,77, ma di rinviare ad un accordo separato (coda contrattuale) la distribuzione delle risorse relative alla varie attività qui ricomprese, tanto al fine di reperire tutte le informazioni utili ad analizzare le varie tipologie di attività (decreti di incarico, tipologie, etc..), per meglio definire criteri, metodi e limiti di incentivo e procedere all'elaborazione di una proposta organica.
2. Infine, le parti si impegnano a chiudere l'accordo relativo al presente articolo in un arco temporale non superiore a tre mesi, al fine di portare a completamento la distribuzione delle risorse dell'Integrativo 2017.

Articolo 18 - Compensi per 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, le parti convengono di corrispondere tali compensi solo al personale che svolga i compiti di seguito specificati ed entro il limite del budget assegnato. 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 2017 viene definito in € 5.500,00.

Articolo 19 - Regime di cumulabilità del trattamento economico accessorio

1. La corresponsione del trattamento accessorio previsto negli articoli precedenti è sottoposta alle seguenti limitazioni:
 - a) tutte le voci del trattamento accessorio previste dal presente CCI, con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario svolto dagli autisti, sono cumulabili fino all'importo complessivo di € 2.500,00;
 - b) l'indennità mensile accessoria e l'indennità per il miglioramento dei servizi possono cumularsi con altri compensi corrisposti dall'Ateneo in aggiunta al trattamento economico fondamentale ed all'indennità di Ateneo se gli stessi non superano l'importo di € 2.500,00. Concorrono al raggiungimento della predetta soglia tutti i compensi aggiuntivi percepiti, a qualsiasi titolo, dal personale nell'anno 2017, compreso il trattamento accessorio disciplinato dal presente CCI e l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n. 761/79 per il personale che opera presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria. Qualora l'importo totale di detti compensi fosse ricompreso fra € 2.500,00 ed € 4.000,00, l'I.M.A. e l'indennità per il miglioramento dei servizi erogabili decresceranno progressivamente con l'avvicinarsi dell'importo dei compensi aggiuntivi alla soglia di € 4.000,00 fino ad azzerarsi.

Articolo 20 - Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva indicata al precedente art. 4, comma 1.
2. 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.
3. Al termine delle operazioni amministrative di quantificazione di tutte le indennità previste dal presente Contratto Integrativo, l'Amministrazione deve inviare un resoconto analitico alla RSU e alle OO.SS

Art. 21 – 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	RICCI Maurizio	RETTORE	Firmato
2	ROMEI Teresa	DIRETTORE GENERALE	Firmato
3	MARCHITTO Luigi P.	FLC-CGIL	Firmato
4	DELL'OSSO Costantino	CISL FSUR	Firmato
5	PICCOLO Michele	UIL SCUOLA RUA	Firmato
6	RUBERTO Vito	SNALS CONFASAL	Firmato
7	CAMPAGNA Tommaso P.	FGU GILDA UNAMS	Firmato
8	SPADACCINO Giuseppina	COMPONENTE R.S.U.	Firmato
9	BARCA Graziano	COMPONENTE R.S.U.	Firmato
10	DI LETIZIA Cristina	COMPONENTE R.S.U.	Firmato
11	CONTESTABILE Gaetano	COMPONENTE R.S.U.	Firmato
12	PIETRADURA Francesca P.	COMPONENTE R.S.U.	Firmato
13	MAINIERO Lucia	COMPONENTE R.S.U.	Firmato