

Università di Foggia
Contratto collettivo integrativo anno 2024



UNIVERSITA' DI FOGGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA
IPOTESI ANNO 2024**

INDICE

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 per ciascun anno	5
Art. 5 – Indennità accessoria mensile	6
Art. 6 – Indennità di specifiche responsabilità personale aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex cat B, C, e D)	8
Art. 7 – Definizione e ripartizione delle indennità per attività comportanti oneri o disagi	9
Art. 8 – Indennità di front office	9
Art. 9 – Indennità di rischio	9
Art. 10 - Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro	10
Art- 11 - Indennità di autista	11
Art. 12 - Disposizioni finali	11
Art. 13 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	11

OGGETTO: riparto Fondo risorse decentrate aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari – art 120 CCNL 2019/2021 del 18.01.2024 –anno 2024

Premessa

Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito denominato CCI) è stipulato tra le delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019/2021 del 18.01.2024.

Articolo 1

Campo di applicazione, obiettivi e destinatari

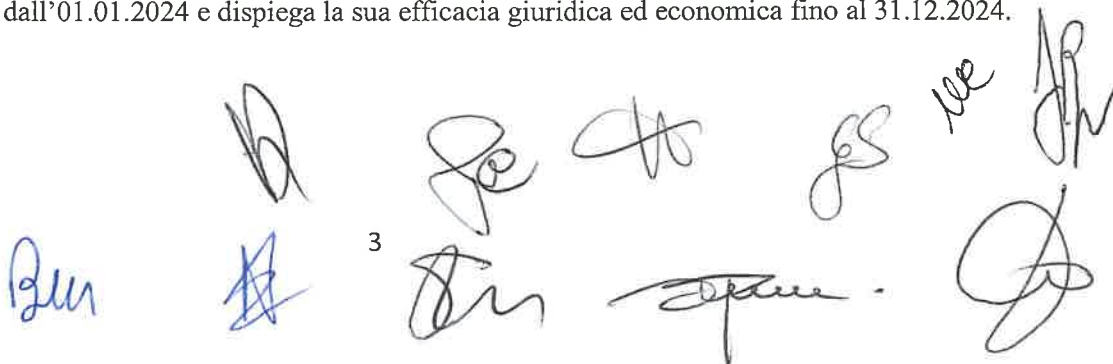
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università di Foggia appartenente alle aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, proporzionalmente alla durata del contratto.
2. Le parti, tenuto conto del carattere di doverosità della contrattazione integrativa, nonché della sua finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, intendono disciplinare, con i vincoli e nei limiti normativi e risultanti dai contratti collettivi nazionali, le materie da essi espressamente delegate.
3. 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 riconoscere e valorizzare, con adeguati strumenti, l'apporto del personale tecnico e amministrativo al perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo e al miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare, esso è informato ai seguenti principi:
 - migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nell'attuazione delle politiche e delle strategie di Ateneo, per l'individuazione di azioni di miglioramento continuo dei processi e dei servizi resi dal personale tecnico, e amministrativo e bibliotecario;
 - assicurare una distribuzione equa e funzionale delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, con lo scopo di rafforzare la motivazione del personale al perseguimento delle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire, in coerenza con gli obiettivi di performance individuale e organizzativa;
 - 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;
 - 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.

Articolo 2

Durata e decorrenza del contratto

Il presente CCI decorre dall'01.01.2024 e dispiega la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2024.

3



Articolo 3

Definizione delle risorse per il trattamento accessorio

1. I *fondi risorse decentrate* ex art. 119 del CCNL 18.01.2024 per le aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) relativo all'anno 2024, 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, sono dettagliatamente illustrati nel seguente prospetto:

ANNO 2024	
PARTE FISSA (art. 119 c.1)	249.656,89 €
PARTE VARIABILE (art.119 c.2)	478.593,85 €
lett.a) "Risorse derivanti da conto terzi"	214.942,75 €
lett.c) "Risorse derivanti da Piano straordinario di reclutamento (Art. 1 c. 297 della L. 234/2021 e nota MUR n.12441 dell'11 ottobre 2023).	8.613,41 €
lett.d) "Differenziale cessati o beneficiari dei passaggi di area (ex categoria B-C-D), mensilità residue relative a cessazioni 2023 (art. 119 c.2 l.d CCNL 2019/2021 del 18.01.2024)"	34.811,59 €
lett.f) "Risorse stanziare dall'Amministrazione"	120.000,00 €
lett-g) "Incremento pari allo 0,22% del monte salari anno 2018 (art.119 c.2 l.g) CCNL 18.01.2024 in attuazione dell'art. 1 comma 604 della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 -Legge di	16.452,77 €
lett-h) " Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti (Art. 119 c. 2 lett. h CCNL 2019-21)"	83.773,33 €
DECURTAZIONE	81.164,06 €
TOTALE FONDO	647.086,68 €

2. Ai sensi dell'art. 119, comma 3, lettera f) del CCNL 18.01.2024, anche per l'anno 2024, la costituzione del fondo risorse decentrate tiene conto dell'importo di € 120.000,00, al netto degli oneri c/Ente. Tali risorse sono volte a remunerare, mediante incentivi o indennità, l'incremento di prestazioni e il maggior impegno richiesto al personale per il perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo e l'attuazione dei piani e programmi nazionali, europei o internazionali, orientati all'innovazione continua e al conseguente riassetto organizzativo ad essa funzionale, con connesse assunzioni di responsabilità. A tale riguardo, si evidenzia che tali obiettivi sono sanciti dal piano strategico e dal piano integrato di Ateneo di attività e organizzazione (PIAO), approvati, rispettivamente, del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 07.11.2023 (piano strategico 2023-2025) e nella seduta del 31 gennaio 2024 (PIAO). Il raggiungimento degli obiettivi è misurato e attestato dalle relazioni sulla performance approvate di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione e validate dal Nucleo di Valutazione Interna, in qualità di O.I.V.

3. I Fondi ricomprendono, altresì, risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. A tal riguardo, si evidenzia che il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, nella seduta congiunta del 31.01.2024, hanno approvato il PIAO 2024-2026. Nella deliberazione in parola, nell'ambito della sezione III derubricata "Organizzazione e Capitale Umano", è stato

contestualmente approvato il Piano del fabbisogno del personale 2024-2026, con cui sono stati assegnati, per l'anno 2024, n. 8,20 punti organico, a valere sulle facoltà assunzionali straordinarie di cui all' articolo 1, comma 297, lett. a), della L. 234/2021, finalizzate, in misura di 0,10 P.O., all'incremento dei fondi del trattamento economico accessorio, in ragione dell'accresciuto numero di unità di personale tecnico Amministrativo e bibliotecario. A tal proposito il MUR, con nota del 11.10.2023, ha esplicitato che il limite al trattamento accessorio del personale (di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75) non opera nei confronti delle assunzioni del personale tecnico-amministrativo consentite dalle risorse del Piano straordinario. Come sopra evidenziato, gli Organi di Governo, nella suddetta seduta del 31 gennaio 2024, hanno infatti deliberato di utilizzare i predetti 0,10 punti organico attribuiti al reclutamento del personale tecnico-amministrativo per incrementare i fondi del trattamento accessorio, così come previsto dalla succitata nota, e in relazione all'incremento del numero di personale in servizio aggiuntivo dell'area degli Operatori, Collaboratori, Funzionari e delle Elevate Professionalità, rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 2021.

4. Le risorse variabili del Fondo sono costituite, infine, dai ratei delle mensilità residue della RIA non goduta dal personale cessato negli anni di riferimento, nonché dai ratei dei differenziali di spesa, non sostenuti negli stessi anni, 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 18.01.2024 e dall'incremento di risorse previsto dalla legge di bilancio anno 2022 pari allo 0,22 % del monte salari 2018 e da risorse una tantum corrispondenti a residui non utilizzati del fondo dell'anno precedente.

Articolo 4

Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili

In base alla consistenza dei fondi esposta al precedente art. 3, le parti prendono atto dei seguenti vincoli di destinazione delle risorse disponibili in base alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali che correlano gli impieghi alle specifiche voci di finanziamento dei fondi stessi:

RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA EX ART. 120, CO. 3	
	ANNO 2024
Risorse da destinare a indennità e premi ex art.120 lett. a), b), c) e g) CCNL 18.01.2024	
51% art 119 co. 2 lett. a) d) e g) da destinare a premi correlati alla valutazione individuale e alla performance organizzativa e al disagio	178.490,03 €
30% lett a) e d) da destinare a premi correlati alla valutazione individuale	104.994,13 €
	283.484,16 €

In particolare, le risorse rivenienti dalle voci classificate alle lettere a) d) g) e h) dell'art. 119, co. 2, del CCNL 18.01.2024 sono vincolate:

- per la parte prevalente (51%), a finanziare gli istituti accessori previsti dall'art. 120, co.2, lettera a) – trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta - lettera b) – trattamenti economici correlati alla performance organizzativa – e lettera c) – particolari condizioni di lavoro come disagio, reperibilità ecc;
- in misura pari al 30%, ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale.

Inoltre, lo stanziamento operato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 119, co. 2, lett. f) del CCNL 18.01.2024, pari a € 120.000,00, è destinato a corrispondere le indennità relative a specifiche responsabilità di cui agli art. 117 del CCNL 2019/2021 e correlate agli obiettivi strategici di Ateneo e l'attuazione dei piani e programmi nazionali, europei o internazionali, che hanno richiesto maggiori attività e

5

aumento delle prestazioni da parte del personale, secondo le percentuali di riportate nel comma 2.
Nel rispetto dei vincoli sopra illustrati, le parti convengono di destinare le risorse del fondo, come illustrato nel seguente prospetto e secondo i parametri e i criteri specificati negli articoli successivi:

PROIEZIONE UTILIZZO RISORSE CONTRATTO INTEGRATIVO 2024	
ISTITUTI	anno 2024
Indennità accessoria mensile (art. 120 c.5 CCNL 2019/2021)	271.475,00 €
correlata alla valutazione individuale in misura pari al 100%	271.475,00 €
Retribuzione di specifiche responsabilità (art. 120 c.2 lett d) CCNL 2019/2021)	338.263,00 €
di cui correlate con l'attuazione di piani e programmi nazionali europei o internazionali e misurati mediante la performance organizzativa	120.000,00 €
di cui fissa	218.263,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle aree operatori collaboratori e funzionari (art 120,c.2 lett. c) CCNL 2019/2021)	37.348,68 €
Totale Risorse	647.086,68 €

1. L'identità di specifiche responsabilità ex art 120 c. 2 lett. d) è correlata agli obiettivi strategici di Ateneo e all'attuazione dei piani e programmi nazionali, europei o internazionali, che hanno richiesto maggiori attività e aumento delle prestazioni da parte del personale, in misura pari ai pesi sotto riportati distinti per anno:

	Anno 2024
<i>di cui correlate con l'attuazione di piani e programmi nazionali europei o internazionali e misurati mediante la performance organizzativa</i>	35,48%
<i>Di cui fissa</i>	64,52%

Articolo 5

Indennità mensile accessoria

1. L'indennità mensile accessoria (IMA), introdotta nel comparto università dall'art. 41, co. 4, del CCNL 27.01.2005 e rivalutata con le risorse previste dall'art. 5, co. 2, del CCNL 28.03.2006 e dall'art. 88, co. 3, del CCNL 16.10.2008, è stata confermata dall'art. 120 co. 5, del CCNL 2019/2021 e si finanzia con le risorse del fondo risorse decentrate degli Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D). Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri e dei valori di riparto dell'indennità stessa. Premesso che, a partire dall'anno 2006, l'Ateneo ne ha previsto la corresponsione al personale tecnico-amministrativo appartenente alle aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D), le parti stabiliscono di erogare, al predetto personale, in relazione alle disponibilità stanziare per tale istituto e al numero di beneficiari, un'indennità mensile secondo quanto previsto al seguente comma 4, lett. f):

Numero beneficiari	Importo annuale	Importo mensile
347	444€	37,00 €
da definire in applicazione del comma 4 lett.f	da definire in applicazione del comma 4 lett.f	da definire in applicazione del comma 4 lett.f

2. L'importo annuale lordo dipendente sarà erogato in dodici mensilità, corrispondente a un importo mensile pari ad € 74,00. 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.

Le parti, visto l'art. 119, co. 2, a), b), d), e), g e h) del CCNL 18.01.2024 nonché l'art. 120, co. 3, del CCNL 18.04.2018, convengono di corrispondere l'IMA su base premiale, correlata al raggiungimento e alla valutazione individuale dell'attività svolta nell'anno 2024, da intendersi come parametro di riferimento che attesta il contributo apportato dal personale tecnico e amministrativo nell'espletamento delle proprie funzioni e contestualmente al perseguimento e al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo. A tal proposito, si evidenzia quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2024, in merito alla performance individuale.

Essa è composta, a seconda della posizione organizzativa ricoperta, da:

- contributo assicurato alla Performance Organizzativa generale di Ateneo;
- uno o più obiettivi individuali riconducibili alla Performance Organizzativa dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- eventuali ulteriori obiettivi individuali;
- risultati delle indagini di customer satisfaction riferiti agli ambiti organizzativi di afferenza e/o diretta responsabilità;
- obiettivi riconducibili alle competenze comportamentali attese, ivi compresa la capacità di differenziazione delle valutazioni.

Per quanto concerne il personale non dirigenziale, i suddetti elementi vengono pesati secondo quanto di seguito riportato (come indicato nella tabella 4 del paragrafo 4.2 del SMVP):

Performance Organizzativa di Ateneo	Customer Satisfaction	Comportamenti	Totale
20%	10%	70%	100%

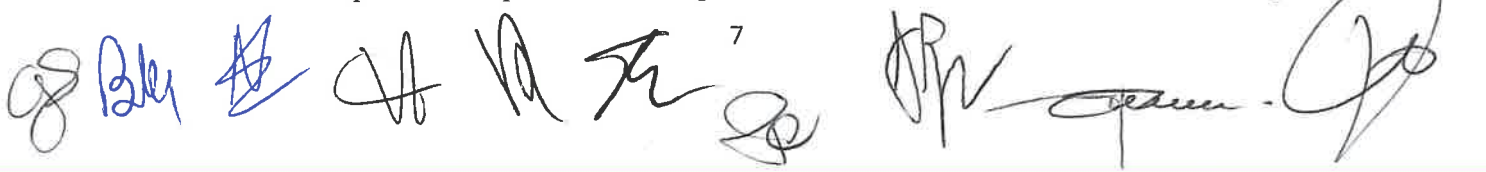
Secondo quanto previsto dal SVMP 2024, la valutazione finale, espressa con un valore compreso tra 0 e 100, è data dalla media ponderata dei punteggi ottenuti nelle diverse componenti oggetto di valutazione, secondo quanto previsto dal modello di riferimento indicato per ciascun ruolo organizzativo. Un punteggio di valutazione complessiva inferiore a 60 comporta una valutazione negativa rilevante ai sensi dell'art. 3 c. 5-bis del Dlgs 150/2009.

3. In relazione a quanto sopra evidenziato l'IMA verrà corrisposta in misura piena a tutti coloro che avranno conseguito una valutazione individuale superiore a 60.

PUNTEGGIO	% di risultato
$X < 60$	0%
$60 \leq X \leq 100$	100%

4. L'indennità viene corrisposta su base annuale al personale in servizio nell'anno di riferimento del presente contratto, tenuto conto dei seguenti criteri:

- a. spetta al dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato in relazione alla durata del rapporto;
- b. spetta al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità in maniera ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;
- c. non spetta al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra pubblica



- amministrazione e dalla quale percepisce il trattamento fondamentale ed accessorio;
- d. non spetta al dipendente che opera in convenzione con il SSN e che percepisce un trattamento economico equiparato alla dirigenza del comparto Sanità;
 - e. non spetta al dipendente collocato in aspettativa/congedo senza assegni e in congedo per dottorato di ricerca;
 - f. il budget destinato all'IMA è distribuito per il 50% in misura piena a tutto il personale in servizio. La parte restante spetta ai dipendenti che, nell'anno 2024, non abbiano percepito eventuali compensi aggiuntivi (conto terzi, etc.), a qualsiasi titolo, con esclusione degli emolumenti percepiti in qualità di componenti di organi elettivi, per un importo non superiore a € 5.500,00 lordo dipendente.

Articolo 6

Indennità di specifiche responsabilità

1. Nell'anno 2024, l'articolazione della tecnostruttura comporta l'attribuzione, al personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D), delle seguenti funzioni di responsabilità, differenziate in ragione del livello di responsabilità organizzativa e della complessità delle competenze attribuite:
 - Responsabile di Unità;
 - Responsabile di Servizio
2. Le parti concordano, nelle more dell'applicazione di quanto previsto all'art. 87 del vigente CCNL, di correlare allo svolgimento di dette funzioni l'erogazione di un'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 del CCNL 2019/2021 nella misura annua di seguito indicata:

Indennità di Specifiche Responsabilità	Importo pro capite
Servizio	€ 2.880,00
Unità	€ 1.440,00

3. L'erogazione dei suddetti compensi è rapportata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.
4. 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.
5. Le parti convengono sulla necessità di riconoscere la specifica indennità correlata al raggiungimento dei risultati di performance organizzativa da parte del personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D), cui è affidata la responsabilità di servizio e unità ed in relazione agli obiettivi strategici di Ateneo e l'attuazione dei piani e programmi nazionali, europei o internazionali che hanno richiesto maggior grado di responsabilità nelle specifiche funzioni assegnate al personale, in misura pari al 35,48% per l'anno 2024. Pertanto, in coerenza con le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di Ateneo (tabella 6 paragrafo 4.2 del SMVP), tale indennità viene erogata in misura differenziata in ragione dei seguenti pesi attribuiti ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance organizzativa nell'anno 2024:

PUNTEGGIO	PESO
$0,00 \leq X < 0,40$	0%

$0,40 \leq X < 0,60$	50%
$0,60 \leq X < 0,85$	80%
$0,85 \leq X < 1,00$	100%

Le parti danno altresì atto che la quota dell'indennità di responsabilità correlata al raggiungimento dei risultati di performance deve intendersi ricompresa nella fattispecie prevista dall'art. 120, co. 2, lettera b) del CCNL 2019/2021.

Articolo 7

Definizione e ripartizione delle indennità per attività comportanti oneri o disagi

Nell'ambito dell'istituto *"Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle aree operatori collaboratori e funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità"* di cui all'art. 4, le parti concordano di destinare le somme indicate per ciascuna annualità di riferimento alla corresponsione delle seguenti indennità:

	2024
Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro	3.600,00 €
Indennità di front office	20.149,28 €
Indennità di rischio	6.250,00 €
Indennità autista	7.349,40 €
TOTALE	37.348,68 €

Le suddette indennità verranno erogate, nella misura e tenuto conto delle limitazioni indicate negli articoli successivi.

Articolo 8

Indennità di front office

La presente indennità viene corrisposta al personale che sia assegnato a servizi connotati, in maniera continua, da un forte impatto con l'utenza.

L'indennità viene corrisposta, pertanto, al personale preposto ai seguenti servizi nel numero massimo ed entro il budget complessivo di seguito specificato:

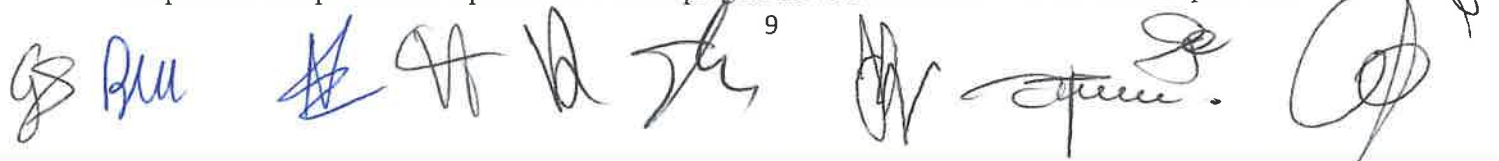
	Descrizione servizi	Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti/Biblioteche e URP Ateneo	245	20.399,28 €	82

Articolo 9

Indennità di rischio

La presente indennità viene corrisposta al personale del settore professionale tecnico-scientifico per le attività comportanti una potenziale esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale.

9



Le parti concordano di corrispondere la suddetta indennità di rischio, nella misura lorda annua pro capite come di seguito specificato:

- € 250 al personale preposto dell'area tecnico-scientifica, con esclusione di coloro che beneficiano dell'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n. 761/79 per il personale che opera presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria,
- € 500 al personale preposto allo smaltimento dei rifiuti speciali del Dipartimento Dafne.

Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
250 €	5.750 €	23
500 €	500 €	1

Articolo 10

Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro

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.

Le parti concordano di corrispondere un'indennità di disagio, nella misura lorda annua pro capite al personale incaricato dei servizi di seguito specificati:

- Servizio Sicurezza di Ateneo: n. 1 unità di personale dalle ore 08:00 alle ore 18:00;
- Servizi Informatici di Ateneo: n. 1 unità dalle ore 08:00 alle ore 18:00 ed i festivi dalle ore 08:00 alle ore 13:00;
- Servizio Edilizia/Unità manutenzione: n. 3 unità dalle ore 08:00 alle ore 18:00 ed i festivi dalle ore 08:00 alle ore 13:00.

Le parti concordano, altresì, di corrispondere un'indennità di disagio, al personale preposto ai Servizi di videosorveglianza presso le strutture didattiche e di ricerca, in considerazione dei compiti aggiuntivi ad esso assegnati.

Il valore annuo della suddetta indennità sono determinati in relazione al budget complessivo di seguito specificato.

Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
400	3.600	9

Articolo 11

Indennità di autista

Al personale che svolge le mansioni di autista presso l'Amministrazione Centrale le parti concordano di erogare un'indennità determinata in relazione alle ore di lavoro trascorse alla guida, da corrispondere sulla base di quanto riportato sull'apposito libretto di servizio (ovvero, sui fogli di marcia) e in relazione al costo orario del lavoro straordinario da CCNL in vigore, fino alla concorrenza del budget complessivo assegnato per ciascuno degli anni di riferimento, così come previsto dall'art. 7 del presente accordo.

Articolo 12

Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva indicata al precedente art. 4, comma 1
2. 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. 13

Interpretazione autentica

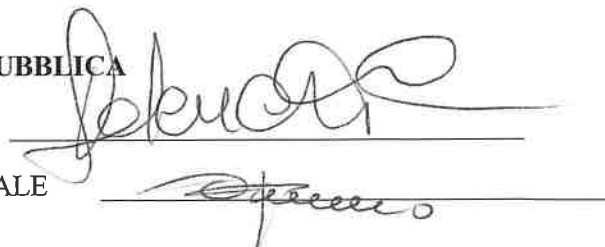
1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCI, le parti si incontreranno entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica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

Foggia, 03-03-2025

Letto, approvato e sottoscritto.

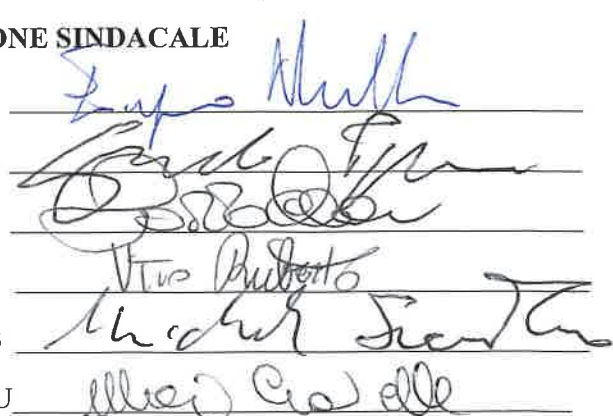
PARTE PUBBLICA

- 1 LO MUZIO Lorenzo RETTORE
- 2 SPATARO Sandro DIRETTORE GENERALE



DELEGAZIONE SINDACALE

- 1 NARDELLA Eugenio ANIEF
- 2 PUGLIESE Giancarlo FLC-CGIL
- 3 CECI Potito CISL FSUR
- 4 RUBERTO Vito SNALS CONFSAI
- 5 SAVASTANO Michele FGU GILDA UNAMS
- 6 CIAVARELLA Maria COMPONENTE R.S.U.



- 7 DEL PRETE Manuela COMPONENTE R.S.U. _____
- 8 MARIELLA Grazia COMPONENTE R.S.U. _____
- 9 MAZZI Bruno COMPONENTE R.S.U. _____
- 10 QUERO Vincenzo COMPONENTE R.S.U. _____
- 11 SPADACCINO Giuseppina COMPONENTE R.S.U. _____