



UNIVERSITA' DI FOGGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA
ANNI 2021-2022-2023**

INDICE

ARTICOLI	PAG
Premessa	
Art. 1 – Campo di applicazione, obiettivi e destinatari	
Art. 2 – Durata e decorrenza del contratto	
Art. 3 – Definizione delle risorse per il trattamento economico accessorio	
Art. 4 – Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili per ciascun anno	
Art. 5 – Indennità accessoria mensile	
Art. 6 – Indennità di responsabilità personale aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex cat B, C, e D)	
Art. 7 – Definizione e ripartizione delle indennità per attività comportanti oneri o disagi	
Art. 8 – Indennità di front office	
Art. 9 – Indennità di laboratorio	
Art. 10 - Indennità per la reperibilità oltre l’orario di lavoro	
Art. 11 - Indennità elezioni per rinnovo agli Organi	
Art- 12 - Indennità di autista	
Art. 13 - Disposizioni finali	
Art. 14 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	

OGGETTO: riparto Fondo risorse decentrate aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari – art 120 CCNL 2019/2021 del 18.01.2024 –triennio 2021/2023

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 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);
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 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 guida:
 - migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e dei servizi resi dal personale tecnico e amministrativo;
 - assicurare una distribuzione equa e funzionale 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, assicurandone il costante ancoraggio all'effettivo perseguimento e alla misura del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - cogliere le peculiarità delle singole realtà operative;
 - 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.
3. Per la realizzazione degli obiettivi sopra illustrati è fondamentale, da un lato, che la contrattazione integrativa persegua, anche considerando gli effetti dell'attuale congiuntura economica ed il contesto socioeconomico 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

Il presente CCI decorre dall'01.01.2021 e dispiega la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2023 e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

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) relativi agli anni 2021, 2022 e 2023, 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 2021		ANNO 2022		ANNO 2023
PARTE FISSA (art. 119 c.1)	131.262,11 €	PARTE FISSA (art. 119 c.1)	177.000,85 €	PARTE FISSA (art. 119 c.1)	192.481,85 €
PARTE VARIABILE (art.119 c.2)	156.768,67 €	PARTE VARIABILE (art.119 c.2)	425.676,88 €	PARTE VARIABILE (art.119 c.2)	480.756,71 €
lett.a) c/terzi	28.059,63 €	lett.a) c/terzi	301.807,00 €	lett. a) c/terzi	334.602,21 €
lett.d)	8.709,04 €	lett.d)	3.869,88 €	lett.d)	9.701,73 €
lett.f)	120.000,00 €	lett.f)	120.000,00 €	lett.f)	120.000,00 €
				lett.g)	16.452,77 €
DECURTAZIONE	66.943,89 €	DECURTAZIONE	81.767,69 €	DECURTAZIONE	81.164,06 €
TOTALE FONDI	221.086,89 €		520.910,04 €		592.074,50 €

2. L'Amministrazione ha ritenuto di alimentare, ai sensi dell'art. 119, comma 3, lettera f) del CCNL 18.01.2024, il fondo risorse decentrate per un importo di € 120.000,00 per ciascuno degli anni di competenza, al netto degli oneri c/Ente, utilizzando risorse extra FFO, che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell'Ateneo. 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 per ciascun anno di competenza dal piano integrato e dal piano strategico di Ateneo approvati dal Consiglio di Amministrazione del 31.01.2019 (piano 2019-2021) e del 29.01.2020 (piano 2020-2022) e del Consiglio di Amministrazione del 07.11.2023 (piano 2023-2025) e 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, le quote delle risorse extra FFO imputate agli anni di pertinenza, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.
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.

Articolo 4

Ripartizione delle risorse complessivamente disponibili per ciascun anno

1. 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 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
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	18.752,02 €	155.895,21 €	183.985,92 €
30% lett a) e d) da destinare a premi correlati alla valutazione individuale	11.030,60 €	91.703,06 €	108.227,01 €
	29.782,62 €	247.598,27 €	292.212,94 €

In particolare le risorse rivenienti dalle voci classificate alle lettere a) d) e g) 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 (€ 120.000,00 per ciascun anno di competenza) viene destinato a corrispondere le indennità relative a specifiche responsabilità di cui agli artt. 87 e 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 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 negli anni di competenza del presente contratto come illustrato nel seguente prospetto e secondo i parametri e i criteri specificati negli articoli successivi:

PROIEZIONE UTILIZZO RISORSE CONTRATTO INTEGRATIVO 2021-2023			
ISTITUTI	anno 2021	anno 2022	anno 2023
Indennità accessoria mensile (art. 120 c.5 CCNL 2019/2021)	130.884,16 €	228.824,38 €	291.719,34 €
correlata alla valutazione individuale in misura pari al 100%	130.884,16 €	228.824,38 €	291.719,34 €
Retribuzione di specifiche responsabilità (art. 120 c.2 lett d) CCNL 2019/2021)	71.376,03 €	246.679,18 €	275.357,88 €
di cui correlate con l'attuazione di piani e programmi nazionali europei o internazionali e misurati mediante la performance organizzativa	71.376,03 €	120.000,00 €	120.000,00 €
di cui fissa	0,00 €	126.679,18 €	155.357,88 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle aree operatori collaboratori e funzionari (art 120,c.2 lett. c) CCNL 2019/2021)	18.826,70 €	45.406,48 €	24.997,28 €
Totale Risorse	221.086,89 €	520.910,04 €	592.074,50 €

2. L'identità di specifiche responsabilità ex art 120 c. 2 lett. d) è correlata agli obiettivi strategici di Ateneo e l'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 2021	Anno 2022	Anno 2023
<i>di cui correlate con l'attuazione di piani e programmi nazionali europei o internazionali e misurati mediante la performance organizzativa</i>	100%	48,64%	43,58%
<i>Di cui fissa</i>	0%	51,36%	56,42%

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. 119 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 per gli anni 2021, 2022 e 2023 in relazione alle disponibilità stanziare per tale istituto e al numero di beneficiari un'indennità mensile secondo lo schema di seguito riportato:

Anno	Numero beneficiari	Importo annuale	Importo mensile
2021	283	500,00 €	41,66 €
2022	277	875,00 €	73,00 €
2023	311	1.124,00 €	93,66€

2. L'importo annuale lordo dipendente sarà erogato in dodici mensilità, corrispondente a un importo mensile pari ad € 41,66 per l'anno 2021, pari ad € 73,00 per l'anno 2022 e pari ad € 93,66 per l'anno 2023. 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 alla valutazione individuale dell'attività svolta negli anni di riferimento, 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.
3. L'IMA verrà quindi corrisposta nella misura indicata dal seguente prospetto, conforme alle disposizioni del sistema di misurazione e valutazione della performance, in base al peso attribuito ai punteggi conseguiti dalla valutazione individuale per gli anni 2021/2023:

PUNTEGGIO	% di risultato
$60 \leq X < 65$	70%
$65 \leq X < 70$	75%
$70 \leq X < 75$	80%
$75 \leq X < 80$	85%
$80 \leq X \leq 100$	100%

4. L'indennità viene corrisposta su base annuale al personale in servizio negli anni di riferimento del presente contratto, tenuto conto dei seguenti criteri:
- spetta al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità in maniera ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;
 - non spetta al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra pubblica amministrazione e dalla quale percepisce il trattamento fondamentale ed accessorio;
 - non spetta al dipendente che opera in convenzione con il SSN e che percepisce un trattamento economico equiparato alla dirigenza del comparto Sanità;
 - non spetta al dipendente collocato in aspettativa/congedo senza assegni e in congedo per dottorato di ricerca;
 - non spetta al dipendente che rispettivamente negli anni 2021, 2022 e 2023 ha percepito compensi aggiuntivi, a qualsiasi titolo, con esclusione degli emolumenti percepiti in qualità di componenti di organi elettivi per un importo superiore a € 8.000,00.

Articolo 6

Indennità di responsabilità

1. Negli anni 2021, 2022 e 2023 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 di correlare allo svolgimento di dette funzioni l'erogazione di un'indennità di specifiche responsabilità di cui agli artt. 87 e 117 del CCNL 2019/2021 e nella misura annua massima di seguito indicata:

	2021	2022	2023
Servizio	€ 700,00	€ 2.350,00	€ 2.750,00
Unità	€ 350,00	€ 1.175,00	€ 1.375,00

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 rispettivamente al 100% per l'anno 2021, al 49,7% per l'anno 2022 e al 44,39% per l'anno 2023. Pertanto, in coerenza con le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di Ateneo, tale indennità viene erogata in misura differenziata in ragione dei seguenti pesi attribuiti ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance organizzativa negli anni di

riferimento:

PUNTEGGIO	PESO
$0,00 \leq X < 0,30$	0%
$0,30 \leq X < 0,60$	0%
$0,60 \leq X < 0,75$	50%
$0,75 \leq X < 0,90$	75%
$0,90 \leq X < 1,00$	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:

	2021	2022	2023
Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro	1.710,00 €	2.065,00 €	2.044,00 €
Indennità di front office	7.371,00 €	13.865,00 €	12.831,27 €
Indennità di laboratorio	2.668,06 €	4.130,00 €	4.686,00 €
Indennità elezioni per rinnovo agli Organi	1.800,00 €	17.928,86 €	0€
Indennità autista	5.277,64 €	7.417,62 €	5.436,01 €
TOTALE	18.826,70 €	45.406,48 €	24.997,28 €

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:

ANNO 2021

	Descrizione servizi	Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti/Biblioteche e URP Ateneo	112-190	7.371,00 €	47-74

ANNO 2022

	Descrizione servizi	Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti/Biblioteche e URP Ateneo	210-390	13.865,00 €	38-68

ANNO 2023

	Descrizione servizi	Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
Front Office	Segreterie didattiche e Studenti/Biblioteche e URP Ateneo	187-340	12.831,27 €	47-83

Articolo 9

Indennità di laboratorio

La presente indennità viene corrisposta al personale del settore professionale tecnico-scientifico limitatamente ai giorni in cui svolge, in laboratorio o nei siti sperimentali, attività comportanti una potenziale esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale.

L'importo lordo annuo pro capite dell'indennità è corrisposto 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, nel numero massimo ed entro il budget complessivo di seguito specificato.

ANNO	Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
2021	188	2.668,06 €	17
2022	250	4.130,00 €	17
2023	250	4.686,00 €	21

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:

- 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;

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.

I valori annui della suddetta indennità sono determinati in relazione al budget complessivo di seguito specificato.

ANNO	Importo annuo	Budget assegnato	Numero indennità
2021	244	1.710,00 €	7
2022	339	2.065,00€	7
2023	340,66	2.044,00 €	6

Articolo 11

Indennità elezioni per rinnovo agli Organi

Le parti prendono atto della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2023 con cui è stata approvata la quantificazione dei compensi relativi all'attuazione delle procedure elettorali con votazioni sia nella modalità "in presenza" che nella modalità "on line" di recente applicazione. In tale seduta il Consiglio di Amministrazione ha previsto, altresì l'applicazione dei nuovi compensi a partire dalle elezioni svolte nell'anno 2023 con oneri a carico del bilancio di Ateneo, facendo rientrare, invece, in sede di contrattazione integrativa, per ciò che attiene ai compensi per i seggi elettorali, per la Commissione Elettorale Centrale e per il gruppo di lavoro per le elezioni studentesche interne, le procedure svolte negli anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022.

Le parti convengono di incentivare il personale che abbia garantito, in aggiunta ai compiti ordinariamente assegnati a ciascuno, la realizzazione delle attività relative alle procedure elettorali sia in presenza che on line che hanno determinato particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro.

Per le procedure elettorali "in presenza" le parti adottano per la definizione degli incentivi i criteri preesistenti correlati in misura differenziata in ragione della funzione e dell'impegno richiesto come di seguito riportati:

Importi lordo-dipendente per i compensi per le procedure elettorali "in presenza" (importi per la procedura complessiva, comprendente le diverse votazioni, gestita dal singolo seggio)	Presidente	Scrutatore/Segretario	commissione elettorale centrale (elezione del Rettore ed elezione componenti del Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione)
procedura "in presenza" da 1 a 40 elettori	€ 150	€ 100	presidente € 100 - componente € 80
procedura "in presenza" da 41 a 100 elettori	€ 200	€ 150	presidente € 100 - componente € 80
procedura "in presenza" da 101 a 250 elettori	€ 250	€ 200	presidente € 100 - componente € 80
procedura "in presenza" da 251 in su elettori	€ 350	€ 300	presidente € 150 - componente € 130

Per le procedure elettorali "on line" le parti definiscono i seguenti criteri:

Importi spettanti per ogni specifica votazione predisposta e gestita informaticamente nell'ambito della complessiva procedura	Compenso totale per l'ufficio gestore
votazione "on line" da 1 a 250 elettori	€ 100
votazione "on line" da 251 in su elettori	€ 150

Inoltre a causa dell'elevato numero di elettori, le parti concordano per il gruppo di lavoro gestore delle procedure delle elezioni studentesche di attribuire solo per l'anno 2022 un budget pari ad € 6.000 da destinare al personale afferente all'ufficio elettorale, alla direzione generale, alla logistica, agli addetti elaborazione elenchi degli iscritti ai CdS, agli addetti gestione indirizzi posta elettronica secondo la tabella di seguito riportata

Funzioni	Compenso	Beneficiari
Ufficio elettorale	5.000,00 €	5
Direzione Generale	750,00 €	3
Servizio Statistica	250,00 €	1

Articolo 12

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 13

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. 14

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, _____

Letto, approvato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

- 1 LO MUZIO Lorenzo RETTORE _____
- 2 ROMEI Teresa DIRETTORE GENERALE _____

DELEGAZIONE SINDACALE

- 1 NARDELLA Eugenio ANIEF _____
- 2 PUGLIESE Giancarlo FLC-CGIL _____
- 3 CECI Potito CISL FSUR _____
- 4 RUBERTO Vito SNALS CONFESAL _____
- 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. _____