



UNIVERSITA' DI FOGGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DI FOGGIA
ANNO 2025**

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	10
Art. 10 - Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro	10
Art. 11 - Indennità legate a particolari ed obiettive situazioni di disagio	11
Art- 12 - Indennità di autista	11
Art. 13 - Disposizioni finali	12
Art. 14 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	12

OGGETTO: riparto Fondo risorse decentrate aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari – art 120 CCNL 2019/2021 del 18.01.2024 –anno 2025

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'01.01.2025 e dispiega la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31.12.2025

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 2025, 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 2025	
PARTE FISSA (art. 119 c.1)	253.250,89 €
PARTE VARIABILE (art.119 c.2)	1.141.597,94 €
lett.a) "Risorse derivanti da conto terzi"	968.624,40 €
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)"	2.298,69 €
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)"	25.608,67 €
DECURTAZIONE	81.164,06 €
TOTALE FONDO	1.313.684,77 €

2. Ai sensi dell'art. 119, comma 3, lettera f) del CCNL 18.01.2024, anche per l'anno 2025, 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 2025-2027), approvati, rispettivamente, del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 07.11.2023 (piano strategico 2023-2025) e nella seduta del 28 gennaio 2025 (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 le risorse di cui all'art. 119 comma 2 lett. a) rinviengono dall'applicazione dei vigenti regolamenti di Ateneo in materia di autofinanziamento e in materia di attuazione dell'art. 43, comma 4, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, i quali prevedono di destinare una percentuale del corrispettivo ai fondi del trattamento accessorio.

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

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 2025
<i>Risorse da destinare a indennità e premi ex art.120 lett. a), b), c) e g) CCNL 18.01.2024</i>	
<i>51% art 119 co. 2 lett. a) d) e g) da destinare a premi correlati alla valutazione individuale alla performance organizzativa e al disagio</i>	516.622,11 €
<i>30% lett a) e d) da destinare a premi correlati alla valutazione individuale</i>	303.895,36 €

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.
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 2025	
ISTITUTI	anno 2025
Indennità accessoria mensile (art. 120 c.5 CCNL 2019/2021)	276.368,83 €
correlata alla valutazione individuale	
Retribuzione di specifiche responsabilità (art. 120 c.2 lett d) CCNL 2019/2021)	341.600,00 €
correlata all'attuazione degli obiettivi strategici di Ateneo e dei piani e programmi nazionali europei o internazionali e misurati mediante la performance organizzativa	
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle aree operatori collaboratori e funzionari (art 120,c.2 lett. c) CCNL 2019/2021)	77.999,40 €

Totale Risorse	695.968,23 €

3. L'importo residuo della disponibilità del fondo risorse decentrate pari ad € **617.716,54** è stato già oggetto di contrattazione nell' Accordo integrativo sottoscritto in data 12.05.2025 riguardante la remunerazione delle attività suppletive di gestione dei percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per l'attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità nella scuola dell'infanzia, nella scuola primaria, nella scuola secondaria di I grado e nella scuola secondaria di II grado, IX Ciclo ordinario e idonei cicli precedenti, a.a. 2023/2024 certificato dal Collegio dei Revisori in data 10.06.2025.
4. L'indennità accessoria mensile e le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di cui all'art. 120 co.5 e co. 2 lett. c) sono correlate alla valutazione individuale.
5. La retribuzione di specifiche responsabilità ex art 120 c. 2 lett. d) è correlata interamente 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 e pertanto al raggiungimento della performance organizzativa.
6. Ne consegue che le voci relative alle risorse di cui all'art 119 co. 2 lett. a) d) e g) da destinare a premi correlati alla valutazione individuale e alla performance organizzativa e al disagio risultano pari ad € 617.968,33 e, pertanto, rispettosi del vincolo previsto al succitato art.4. Altresì, le voci relative alle risorse di cui all'art. 119 co. 2 lett a) e d) da destinare a premi correlati alla valutazione individuale sono pari ad € 354.368,23 e, pertanto, rispettosi del vincolo previsto al succitato art.4.

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 entrate che alimentano il 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.
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 2025, 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 2025, 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%

A tal proposito secondo quanto previsto dal SVMP 2025, 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, in relazione a 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.

2. In relazione a quanto sopra evidenziato l'IMA verrà corrisposta a tutti coloro che avranno conseguito una valutazione individuale superiore a 60 secondo i criteri indicati al successivo punto 4.

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

3. L'indennità viene corrisposta su base annuale al personale in servizio nell'anno di riferimento del presente contratto, secondo i 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;
4. le parti convengono al fine di assicurare una distribuzione delle risorse conforme ai principi di coerenza, proporzionalità ed equità di parametrare l'erogazione dell'IMA ai compensi aggiuntivi percepiti nell'anno 2025 mediante definizione di scaglioni secondo un criterio di proporzionalità inversa. Di seguito gli importi per scaglione e la percentuale di IMA spettante in relazione al numero di beneficiari:

SCAGLIONI	% IMA	N. percipienti	Importo annual per scaglione	Importo mensile per scaglione
$X < 2000$	100%	201	1.002,79€	83,56 €
$2000 \leq X < 4000$	80%	59	802,23 €	66,85€
$4000 \leq X < 6000$	60%	29	601,67 €	50,14 €
$6000 \leq X < 8000$	40%	21	401,12 €	33,42 €
$8000 \leq X < 10.000$	20%	21	200,56 €	16,71 €
$10.000 \leq X < 12.000$	10%	6	100,28 €	8,35 €
$X \geq 12.000$	0%	15	0 €	
		348		

5. 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.

Articolo 6

Indennità di specifiche responsabilità

1. Nell'anno 2025, 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	€ 3.000,00
Unità	€ 1.500,00

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, 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 2025:

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%

6. 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:

ISTITUTI CORRELATI ALLE SITUAZIONI DI DISAGIO	2025
Indennità di front office	22.050,00 €
Indennità di rischio	6.250,00 €
Indennità per la reperibilità oltre l'orario di lavoro	3.600,00 €
Indennità legate a particolari ed obiettive situazioni di disagio	42.350,00 €
Indennità autista	7.349,40 €
TOTALE	77.999,40 €

Le suddette indennità verranno erogate in misura piena a tutti coloro che hanno conseguito una valutazione individuale superiore a 60 ai sensi dell'art. 3 c. 5-bis del Dlgs 150/2009 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	22.050,00	91

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.

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:

- a) Servizio Sicurezza di Ateneo: n. 1 unità di personale dalle ore 08:00 alle ore 18:00;
- b) 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;
- c) 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 legate a particolari ed obiettive situazioni di disagio

La presente indennità viene corrisposta al personale che ha svolto attività disagiate in termini di maggior impegno per partecipazione ed eventi/gruppi di lavori e vigilanze attestate dai responsabili/dirigenti e che risultano particolarmente gravosi. Le parti concordano di corrispondere un'indennità in ragione alla funzione esercitata come di seguito specificato:

Attività	N. Unità coinvolte	Importo per funzione	Importo complessivo per attività
Vigilanze test di ammissione a corsi di laurea a numero programmato	200	75 € per partecipazione /100 € per attività di coordinamento	15.025,00 €
Attività svolte dal personale afferente al Servizio di assicurazione della qualità in occasione della visita di accreditamento della Commissione di Esperti Valutatori	3	1200 € funzione di coordinamento /875 € collaborazione	2.950,00 €
Partecipanti alle interviste e supporto informatico alla visita di accreditamento della Commissione di Esperti Valutatori	67	53,73 € per unità coinvolta	3.600,00 €
Eventi svolti nei mesi di novembre e dicembre 2025	22	75 € per evento	1.650,00 €
Attività legate agli eventi della manifestazione "Citta che vorrei"	142	75 € per evento	10.425,00 €
Notte dei ricercatori	13	75 € per partecipazione /100 € per attività di coordinamento	1.000,00 €
Restyling web	17	suddivise in tre fasce: 800, 450, 250	7.700,00 €
Totale			42.350,00 €

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. 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 SPATARO Sandro DIRETTORE GENERALE _____

DELEGAZIONE SINDACALE

1 NARDELLA Eugenio ANIEF _____

2 CECI Potito CISL FSUR _____

3 RUBERTO Vito SNALS CONFSAL _____

4 SAVASTANO Michele FGU GILDA UNAMS _____

5 IORIO Stefano UIL _____

6 CIAVARELLA Maria COMPONENTE R.S.U. _____

7 COLANGELO Paolo COMPONENTE R.S.U. _____

8 RUSSI Maria Anna COMPONENTE R.S.U. _____

9 GIUZIO Luigia COMPONENTE R.S.U. _____

10 MONTAGNA Attilio COMPONENTE R.S.U. _____

11 RAGO Francesco V. COMPONENTE R.S.U. _____