



Al Direttore Generale
Prof. Ernesto Somma

p.c. Lavoro e alle Relazioni Sindacali
Prof.ssa Stella Laforgia

Alla Dirigente della Direzione
Risorse Umane
Dott.ssa Monica Micaela
Marangelli

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BARI ALDO MORO

SEDE

Bari 25/06/2026

La scrivente Federazione GILDA UNAMS – Dipartimento Università, a seguito delle numerose segnalazioni pervenute dal personale interessato, ritiene opportuno sottoporre alla Sua attenzione alcune considerazioni in merito alle decurtazioni operate nella retribuzione del mese di giugno con riferimento alle competenze accessorie riconosciute ai sensi dell'art. 120, comma 2, lettera c), del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca.

Preliminarmente si evidenzia che nelle buste paga continua ad essere riportata la dicitura **"indennità ex art. 88, comma 2, CCNL Università"**, disposizione non più vigente e oggi corrispondente all'art. 120, comma 2, lettera c), del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021, che disciplina le indennità correlate allo svolgimento di particolari attività lavorative.

Come noto, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa relativa al Fondo ex art. 119 del CCNL anno 2024 e 2025, le Parti hanno destinato **euro 60.000** a tale istituto economico, individuando puntualmente le attività destinatarie del beneficio: la guida degli automezzi dell'Ateneo, il pronto intervento per il funzionamento degli impianti del Palazzo Ateneo e delle strutture periferiche, la cura e il benessere degli animali, la manutenzione dei laboratori e delle gabbie, nonché il personale operante presso le sedi di Valenzano, Taranto – Paolo VI e Policoro.

Dalle informazioni acquisite risulta che l'Amministrazione abbia proceduto, **unilateralmente**, ad una diversa modalità di calcolo dell'istituto, escludendo dal computo, oltre ad alcune tipologie di assenza, anche i sabati, le domeniche, le festività, le giornate di chiusura dell'Ateneo e le giornate di lavoro agile.

Tale scelta non risulta essere stata oggetto di alcun preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali né di alcuna interpretazione condivisa del Contratto Collettivo Integrativo anno 2024 e 2025.

Ed è proprio questo il punto centrale della questione.

Le Parti, infatti, nel definire il CCI, anno 2024 e 2025, hanno preventivamente individuato l'ammontare complessivo delle risorse da destinare all'istituto, pari a **euro 60.000**, determinando conseguentemente gli importi spettanti ai singoli lavoratori. Tale quantificazione è stata effettuata tenendo conto dell'assetto organizzativo complessivo e dell'ordinaria articolazione del calendario lavorativo.

Ne consegue che la previsione contenuta nell'art. 8, comma 5, del CCI 2024 e nell'art. 7, comma 5 del CCI 2025, secondo cui l'indennità è corrisposta per i giorni di servizio effettivamente reso in presenza, non può essere interpretata in modo estensivo fino a giustificare ulteriori decurtazioni riferite ai sabati, alle domeniche, alle festività o alle giornate di chiusura dell'Ateneo, poiché tali elementi risultavano già implicitamente considerati nella determinazione economica dell'istituto.

Una diversa interpretazione finirebbe inevitabilmente per modificare l'equilibrio economico raggiunto dalle Parti in sede di contrattazione, introducendo criteri applicativi mai condivisi né esplicitati nell'accordo sottoscritto.

Si evidenzia, inoltre, che la più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione, in conformità ai principi elaborati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea in materia di ferie annuali retribuite, ha ribadito che il lavoratore, durante il periodo di ferie, ha diritto a conservare una retribuzione sostanzialmente equivalente a quella ordinariamente percepita, comprensiva delle componenti economiche normalmente e stabilmente collegate alla prestazione lavorativa. Tale principio induce a ritenere che qualsiasi interpretazione suscettibile di determinare una riduzione automatica del trattamento economico debba essere valutata con particolare rigore e nel pieno rispetto della normativa nazionale ed europea.

Sotto altro profilo, si rileva che la decisione di modificare i criteri applicativi di un istituto disciplinato dalla contrattazione integrativa appare difficilmente conciliabile con quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, che riserva alla contrattazione collettiva la disciplina del trattamento economico accessorio. La Corte di Cassazione ha, inoltre, più volte affermato che il datore di lavoro pubblico non può modificare unilateralmente una disciplina pattizia, se non nei limitati casi espressamente previsti dall'ordinamento.

Si richiama, altresì, l'art. 17 del CCI 2024 e l'art. 16 del CCI 2025, dispone che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali restano nella disponibilità del Fondo, nei limiti della normativa vigente.

Alla luce di quanto esposto, la Federazione GILDA UNAMS

CHIEDE

- di conoscere le motivazioni giuridiche e contrattuali che hanno determinato l'adozione dei nuovi criteri di calcolo dell'istituto;
- il ripristino delle somme trattenute ai lavoratori, con la corresponsione delle stesse già a decorrere dalla prossima elaborazione stipendiale;
- che eventuali differenti criteri applicativi siano preventivamente sottoposti al confronto e alla contrattazione con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito del futuro Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2026, non potendo trovare applicazione unilaterale rispetto ad un accordo già sottoscritto.

La scrivente Organizzazione Sindacale confida che l'Amministrazione voglia riesaminare la questione nell'ambito delle corrette relazioni sindacali che hanno sempre caratterizzato il confronto tra le Parti, favorendo una soluzione condivisa e rispettosa del contenuto degli accordi sottoscritti.

Restando in attesa di un cortese riscontro, si porgono distinti saluti.

**Segretario Nazionale
FGU GILDA Dip. Università
Michele Polisenò**

RSU GILDA UNAMS

Paola Basso

Nicola Carella

Adriano Dentamarò

Stefania Lanzilotti

Massimo Mastropasqua

Gianmarco Petrelli

Davide Susca

Maurizio Scalise