



**Università di Pisa**  
**Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno**  
**8 febbraio 2017**  
**Verbale**

Il giorno 8 febbraio 2017, alle ore 10, presso la Sala Cherubini del Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica, il Prof. Paolo Maria Mancarella, Magnifico Rettore e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008; il Prof. Michele Marroni, Prorettore per l'Organizzazione e le Politiche del Personale; il Dott. Riccardo Grasso Direttore Generale; il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale.

Per la parte sindacale sono presenti:

Il Sig. Marco Billi, Coordinatore della RSU, e i Dott.ri Manuel Ricci, Emilio Rancio, Valerio Palla e Roberto Albani come coordinamento della Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Dott. Pasquale CUOMO in rappresentanza della FLC CGIL;

i Sig.ri Carlo BIANCHI e Bruno SERENI in rappresentanza della CONFSAL FED. SNALS UNIV. CISAPUNI;

il Sig. Francesco LORENZONI in rappresentanza della CSA DELLA CISAL UNIVERSITA';

i Dott.ri Mario FINOIA, Attilio BOMBARDIERI e Antonio VITI in rappresentanza della UIL RUA.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti il Dott. Luca Busico, coordinatore presso la Direzione del Personale; la Dott.ssa Maria Caputo, coordinatore presso la Direzione del Personale; la Dott.ssa Elisabetta Diciotti, Responsabile dell'Unità Allocazione Costi del Trattamento Economico del Personale e Gestione dei Fondi per la Contrattazione Integrativa; la Dott.ssa Chiara Viviani, Responsabile dell'Unità Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo, il Dott. Davide Fiumicelli della Sezione Attività Giuridiche e Generali della Direzione del Personale e la Sig.ra Claudia Medaglia, in Staff al Direttore Generale per l'Organizzazione dei Servizi Amministrativi e Tecnici. La Dott.ssa Linda Ciacchini è presente come segretaria verbalizzante.

**Ordine del giorno**

1. Comunicazioni;
2. Approvazione verbale dell'incontro del 20 ottobre 2016;
3. Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2017 – Ipotesi di accordo;
4. Modifica del Modello organizzativo dei servizi amministrativi e tecnici di Ateneo – Comunicazione del Direttore Generale;
5. Accordo attuativo per l'anno 2017 dell'art. 91 c.1 e 2 – Modalità e tempi di applicazione;

6. Modifica dell'art. 14 c. 16 del CCI del 17 dicembre 2009;
7. Progressioni economiche orizzontali (PEO) anno 2017 con requisiti al 31/12/2016 – Risorse disponibili;
8. Varie ed eventuali.

### **Argomento n° 1 dell'O.d.G. – Comunicazioni**

Il MAGNIFICO RETTORE inizia la seduta salutando il consesso e manifestando la volontà di presenziare il più possibile agli incontri con le rappresentanze sindacali nei limiti imposti dai suoi impegni istituzionali. Proprio in considerazione dei suoi molteplici impegni, annuncia che è sua intenzione delegare il Prof. MARRONI, Prorettore per l'Organizzazione e per le Politiche del Personale, come Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008.

Prende la parola il DIRETTORE GENERALE per comunicare che è in corso di definizione un calendario degli incontri che sarà trasmesso ai rappresentanti sindacali per condividerne il contenuto.

### **Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Approvazione del verbale dell'incontro del 20 ottobre 2016**

Non sono pervenuti rilievi al verbale della seduta del 20 ottobre 2016 successivamente all'invio dell'ultima bozza, per cui il suddetto verbale è approvato all'unanimità.

### **Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2017 – illustrazione – approvazione**

Il MAGNIFICO RETTORE passa all'illustrazione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2017. Prende la parola il DIRETTORE GENERALE il quale conferma, anche per quest'anno, la distribuzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario tra la somma ripartita tra le strutture dell'Ateneo in proporzione al personale in servizio alla fine dell'anno precedente e la somma ripartita dal Direttore Generale tra le strutture in relazione a specifiche esigenze.

Interviene il Dott. Ascenzo FARENTI per precisare che relativamente alle predette risorse, sarà prima approvata dal Consiglio di Amministrazione la costituzione dello specifico fondo, e successivamente la sua ripartizione come illustrata in questa sede.

### **Argomento n° 4 dell'O.d.G. – Modifica del Modello organizzativo dei servizi amministrativi e tecnici di Ateneo – Comunicazione del Direttore Generale**

Il MAGNIFICO RETTORE introduce l'argomento precisando che la proposta di riorganizzazione dell'Ateneo riflette in parte la linea politica che lui vuole perseguire. Passa quindi

la parola al DIRETTORE GENERALE che, facendo riferimento alla sua relazione presentata agli organi accademici sull'argomento (v. all.1), spiega che il modello ancora in vigore è frutto della Legge 'Gelmini' e della sua implementazione fatta 5 anni fa. Lo schema, per prodotti/servizi, fu implementato soprattutto nei Dipartimenti, mentre in Amministrazione centrale fu applicato dove possibile. Nel corso del tempo sono intervenute delle modifiche sulla base delle richieste pervenute dai Responsabili di varie strutture che hanno manifestato l'esigenza di avere un'organizzazione interna in armonia con la specifica realtà del Dipartimento di appartenenza. La nuova *governance* ha recepito il bisogno delle varie strutture di sganciarsi da uno schema organizzativo rigido e, in linea con i propri obiettivi politici, si è concentrata sulla definizione della *mission* di ciascuna struttura universitaria, adeguando gli schemi organizzativi alla natura e agli obiettivi della struttura.

I principi ispiratori sono stati:

- il potenziamento delle risorse che garantiscono la qualità dell'offerta formativa e dei servizi agli studenti;
- il sostegno alla competitività che caratterizza la ricerca;
- la semplificazione delle procedure amministrative;
- l'attenzione e le risposte alle istanze esterne;
- la trasparenza dei processi decisionali;
- la comprensione e il dialogo tra i livelli organizzativi che interagiscono sui medesimi processi, eliminando duplicati ed incertezze negli adempimenti procedurali;
- il superamento della dicotomia tra strutture centrali e dipartimenti che frammenta l'azione amministrativa.

Le attività che costituiscono la *mission* dell'Università sono la didattica, la ricerca, l'innovazione e la cosiddetta *terza missione*. La riorganizzazione mira soprattutto a rafforzare il supporto a queste attività. A corollario di queste attività ci sono le attività gestionali.

L'organigramma dei servizi amministrativi e tecnici di Ateneo 2017 (v. all.2) evidenzia graficamente i concetti alla base della riorganizzazione: al centro di tutti i processi ci sono i Dipartimenti, dove si erogano i servizi corrispondenti alla *mission* dell'Università. A supporto delle attività istituzionali primarie dell'Ateneo sono previste delle Direzioni che sovrintendono e indirizzano i servizi amministrativi ad esse dedicati: la Direzione Servizi per la Didattica e l'Internazionalizzazione, la Direzione Servizi per la Ricerca e il Trasferimento tecnologico e la Direzione Area di Medicina. Quest'ultima, raccoglie l'eredità lasciata dal Dipint di prossima disattivazione ma con una sua nuova e specifica *mission*: gestire in maniera unitaria i servizi amministrativi e generali delle strutture dell'area medica. A supporto delle attività gestionali sono previste le seguenti Direzioni: la Direzione Gare, Contratti e Logistica, la Direzione del Personale, la Direzione Finanza e Fiscale, la Direzione Affari Legali e Generali, la Direzione Programmazione, Valutazione e Comunicazione istituzionale. Inoltre, sono previste le Direzioni che garantiscono le attività tecniche necessarie al funzionamento dell'Ateneo: la Direzione Edilizia e Telecomunicazione e la Direzione Servizi Informatici e Statistici. Le nuove Direzioni nascono per risolvere criticità organizzative e/o per rispondere compiutamente a disposizioni normative.

Interviene il MAGNIFICO RETTORE per precisare che la sua volontà è di dare maggior peso e potere all'Università di Pisa nel rapporto con l'AOUP attraverso una struttura, la Direzione Area di Medicina, a forte valenza universitaria.

Il DIRETTORE GENERALE prosegue l'illustrazione precisando che la riorganizzazione sarà portata a compimento per passi successivi, con una tempistica calendarizzata. Nel medio periodo non è previsto l'incremento dell'organico dei Dirigenti di ruolo in quanto ogni decisione in merito sarà presa sulla base degli esiti del monitoraggio sull'organizzazione che si concluderà approssimativamente tra due anni.

Prende la parola il MAGNIFICO RETTORE per precisare che l'Ateneo in tempi brevi farà uno sforzo di investimento sia in termini di personale impiegato nel settore della Ricerca, sia come formazione certificata per il personale per rafforzarne competenze e professionalità.

Chiede la parola il Sig. BILLI per sottolineare che questa riorganizzazione segue una precedente riorganizzazione datata anno 2012, e chiede che siano rese note le criticità della precedente organizzazione che hanno portato a ritenere necessaria un'ulteriore revisione. Inoltre, esprime compiacimento nel sapere che almeno nel medio termine non saranno assunti nuovi

dirigenti di ruolo. Rileva però la mancanza di trasparenza dell'operazione, in quanto non è stato reso noto come questa riorganizzazione impatterà sulle attività svolte dal personale, malgrado sia già in atto per alcuni gruppi di lavoratori una revisione delle loro attività. Un'altra questione da affrontare derivante dalla riorganizzazione sono i costi della stessa. Ad esempio, se il Dipint cessa la sua attività, il personale ad essa assegnato rientrerà nell'Università e graverà sui fondi di Ateneo. Da qui la necessità di capire le ripercussioni di questo evento sul Fondo per il trattamento accessorio. Un altro problema generato dalla riorganizzazione è quello relativo al destino del personale B che afferiva alla Direzione Economato, Patrimonio e Servizi generali pur prestando servizio in altre strutture. Ribadisce inoltre, la necessità che la formazione sia certificata e valorizzata, e non una formazione fatta in modo informale dai colleghi.

Il MAGNIFICO RETTORE chiarisce che è stato necessario intervenire sull'organizzazione per l'evidente inefficacia di alcuni servizi e attività. In alcuni settori, in particolare, la riorganizzazione è già in atto per la necessità di agire tempestivamente, per limitare i disservizi e/o razionalizzare i servizi. Per le restanti attività, garantisce che saranno fatti tutti i necessari passaggi in modo da operare dei cambiamenti gradualmente nelle attività lavorative con la maggiore informazione e condivisione possibile del personale.

Il DIRETTORE GENERALE informa che è già stato predisposto dalla Direzione del Personale un piano di formazione che prevede tra i corsi di prima attivazione quelli sul Codice degli Appalti, sul Project management ecc. Inoltre, non tutte le Direzioni saranno interessate da una riorganizzazione, ad esempio la Direzione del Personale non subirà sostanziali modifiche, mentre la Direzione Ricerca sarà fortemente riorganizzata in modo che diventi un tutt'uno con le Unità Ricerca dei Dipartimenti. Riguardo le attività integrate con l'AOUP è in corso una interlocuzione con la Regione per ottenere un finanziamento finalizzato alla gestione delle attività integrate all'interno di una nuova struttura che dovrebbe nascere con una nuova convenzione con l'AOUP.

Interviene il Dott. Pasquale CUOMO per precisare che la precedente riorganizzazione è stata fortemente criticata dalle organizzazioni sindacali, e adesso le stesse chiedono dati precisi relativi alle criticità rilevate dalla nuova *governance* solamente per permettere una riflessione che consenta di non ripetere in futuro gli stessi errori. Chiede inoltre il motivo per cui gare e logistica sono confluite in una specifica direzione. Rileva che nella precedente organizzazione si è realizzata una sovrapposizione dirigente/docente che è incoerente rispetto alle responsabilità e specificità dei ruoli e che, nella precedente organizzazione, ha prodotto delle criticità rilevanti soprattutto per la valutazione del personale. Rispetto al fatto che parte del personale non ha ben accolto la riorganizzazione, fa presente che forse sarebbe stato meglio anticiparla, illustrandola, in una assemblea rivolta al personale delle strutture coinvolte. Infine, riguardo al personale del Dipint e ai B servizi generali, la FLC CGIL ha sempre fatto presente alla parte pubblica le difficoltà del personale e sostenuto le loro rivendicazioni. Per tutti questi motivi è importante che la nuova organizzazione sia monitorata per intervenire con i necessari aggiustamenti.

Chiede la parola il Sig. BIANCHI per focalizzarsi sul Sistema Informatico Dipartimentale (SID), evidenziando che dalla relazione del Direttore Generale sulla riorganizzazione sembra che nella precedente organizzazione i Dipartimenti non avessero supporto informatico da parte del SID. Inoltre, sottolinea l'importanza della formazione certificata e continua, in quanto finora il personale, anche tecnico-informatico, ha dovuto fare auto-formazione per affrontare nuove esigenze organizzative.

Prende la parola il Dott. Mario FINOIA per evidenziare che normalmente si interviene sull'organizzazione con delle correzioni mentre questa riorganizzazione si configura come uno stravolgimento che impatta fortemente sul personale. Sottolinea che la formazione deve essere continua a prescindere dall'organizzazione e per tutto il personale, anche quello non interessato dalla riorganizzazione. Auspica che la parte pubblica presenti quanto prima un piano della formazione. Evidenzia che al personale interessato dalla riorganizzazione viene chiesto un sacrificio che deve essere riconosciuto e indennizzato e anche il CCNL individua le modalità per intervenire anche economicamente. Chiede inoltre formalmente l'attivazione del tavolo per la contrattazione dei criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali. Riguardo al Dipint, questa esperienza evidenzia che questa Amministrazione dovrebbe essere distante rispetto ad altre Amministrazioni che cercano di far gravare sull'Università di Pisa l'impegno di personale o di altro tipo di risorse.

Chiede inoltre se l'auspicata integrazione di servizi con l'AOUP potrebbe configurarsi come un conto terzi.

Chiede la parola il Sig. Valerio PALLA per chiarire che il problema del Dipint non è tanto il fatto che il personale perderà l'integrazione stipendiale, ma che ci sia il rischio che gli amministrativi in convenzione perdano gli scatti di categoria economica ottenuti partecipando alla mobilità orizzontale del personale AOUP nel caso decidano di uscire dalla convenzione. Chiede quindi un tavolo tecnico per capire cosa succederebbe a questi amministrativi se decidessero di uscire dalla convenzione. Inoltre, sottolinea che togliere l'integrazione stipendiale al personale attualmente nel Dipint potrebbe creare delle criticità laddove questo personale si troverebbe a lavorare fianco a fianco con personale amministrativo in convenzione. Suggerisce di annunciare con un adeguato anticipo al personale del Dipint che perderà l'integrazione stipendiale al momento della disattivazione dello stesso.

Il MAGNIFICO RETTORE precisa che le criticità che, in parte, hanno portato alle modifiche organizzative sono state evidenziate dal Direttore Generale nella Relazione accompagnatoria al nuovo Modello organizzativo; la richiesta di dati precisi, nel senso di numeri che riflettono tali criticità, si tradurrebbe nella perdita di tempo prezioso, forse addirittura di mesi, per la raccolta dei dati stessi, in una situazione in cui è invece necessario agire velocemente. Riguardo al Dipint, il personale sarà sicuramente informato con anticipo sulle ripercussioni stipendiali derivanti dalla disattivazione della struttura.

Il DIRETTORE GENERALE evidenzia che ci sono state molte disposizioni normative negli ultimi anni che hanno imposto l'attivazione di procedure che ad oggi impongono scelte organizzative, come il Codice degli Appalti, l'Anticorruzione, il Piano della Performance, il Codice dell'Amministrazione digitale, a cui si aggiungono criticità di tipo tecnico. Riguardo gli amministrativi in convenzione, se decideranno di restare in convenzione dovranno accettare di lavorare per l'AOUP, altrimenti dovranno uscire dalla convenzione. Relativamente alla richiesta di attivazione del tavolo sulle materie negoziabili per la Dirigenza, ritiene opportuno attendere la riforma della Dirigenza che dovrebbe essere approvata a breve per non correre il rischio che il tavolo lavori inutilmente su normativa che sarà sostituita.

*La parte sindacale accoglie la proposta del DIRETTORE GENERALE di attendere la riforma della dirigenza prima di attivare il tavolo tecnico sulle materie negoziabili sulla Dirigenza.*

Il DIRETTORE GENERALE aggiunge che il tavolo tecnico sulle problematiche del Dipint sarà attivato non appena sarà sottoscritto l'accordo con l'AOUP.

Il Dott. CUOMO comunica che alle rappresentanze sindacali risulta che il personale in convenzione con l'AOUP è stato escluso dalle prossime progressioni orizzontali dell'Azienda, in totale contrasto con quanto stabilito dalla convenzione.

Il Dott. Luca BUSICO chiarisce che il personale in convenzione, per dettato del CCNL, svolge le progressioni orizzontali con l'AOUP. Il DIRETTORE GENERALE precisa che c'è anche del personale che è stato sospeso dalla convenzione per il tempo di permanenza nel Dipint, ma con la disattivazione del Dipint tornerà all'AOUP.

Il Sig. PALLA interviene per chiarire che i tecnici in convenzione non sono stati conteggiati nel novero degli aventi diritto a partecipare alle progressioni orizzontali dell'AOUP, inoltre gli amministrativi sospesi dalla convenzione non hanno fatto le progressioni orizzontali con l'Università e, in quanto sospesi dalla convenzione, sono stati anche esclusi dalle progressioni economiche dell'AOUP. Si tratta di 17 persone di cui 5 già nella massima posizione economica.

Interviene il Dott. Attilio BOMBARDIERI della segreteria nazionale UIL RUA che porge al MAGNIFICO RETTORE i saluti della segreteria nazionale che rappresenta e chiede di conoscere la situazione dei precari all'Università di Pisa.

Il DIRETTORE GENERALE informa che all'Università di Pisa non c'è precariato di lunga durata, nel senso che ci sono soltanto contratti di tre anni che alla scadenza si risolvono per legge. Riguardo alle collaborazioni coordinate e continuative, all'Università di Pisa ce ne sono di diverse tipologie: legate al supporto alla didattica, al supporto alla ricerca, al supporto ai servizi, e sono tipologie di contratti previsti dalla Legge 240/2010. Inoltre, molto personale che ha svolto negli anni attività a tempo determinato è stato assunto in ruolo a dicembre 2016 attingendo dalle graduatorie attive presso l'Ateneo.

Il Dott. CUOMO chiede che sia fornito alle rappresentanze sindacali un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture e di eventuali esternalizzazioni (ex art. 4 co. 2 lettera B) CCNL del 16.10.2008), per attingere informazioni utili alla fase di studio che precede la contrattazione integrativa.

### **Argomento n° 5 dell'O.d.G. – Accordo attuativo per l'anno 2017 dell'art. 91 c. 1 e 2 – Modalità e tempi di applicazione**

Il MAGNIFICO RETTORE passa la parola al Dott. FARENTI che brevemente spiega che l'accordo è stato dato per dare una referenza al personale che si trovava in una particolare situazione nell'ufficio (assenza di personale di categoria D con incarico ex art. 91 c. 3, o presenza di personale di categoria D con incarico ex art. 91 c. 3 ma con un numero di unità di personale almeno uguale a 10) o per ricoprire determinati ruoli, e precisa che con il processo di riorganizzazione in atto non è possibile attualmente procedere all'assegnazione delle referenze.

Il Sig. BILLI interviene per chiarire che le rappresentanze sindacali erano in un primo tempo dell'idea di posticipare l'assegnazione delle referenze in attesa dell'attuazione della nuova organizzazione. Visto però che attualmente il personale sta ancora svolgendo determinate attività, in attesa di una revisione delle attività delle strutture e dei relativi organici, la RSU ha deciso di proporre per quest'anno l'assegnazione su base semestrale delle referenze, fotografando la situazione al 16 gennaio per il primo semestre, e al 1° luglio per il secondo semestre.

*La proposta viene accolta dalla parte pubblica.*

### **Argomento n° 6 dell'O.d.G. – Modifica dell'art. 14 c. 16 del CCI del 17 dicembre 2009**

Il MAGNIFICO RETTORE passa la parola al Dott. FARENTI che spiega che la modifica dell'articolo 14 c. 16 del CCI del 17 dicembre 2009 nasce dalla necessità di regolamentare il recupero delle maggiori presenze nei casi in cui possa pregiudicare il regolare svolgimento delle attività della struttura di appartenenza C'è stata una prima revisione dell'articolo a novembre 2015, e dopo un anno di vigenza sono stati esaminati gli esiti della sua applicazione. Per alcune difficoltà operative che si sono presentate è stata perfezionata, in un apposito tavolo tecnico, la nuova versione dell'articolo (v. all. 3) che viene portata oggi in approvazione. Inoltre, Il Dott. FARENTI sottolinea che il problema del numero eccessivo delle maggiori presenze nasce spesso da un uso improprio da parte del personale dei 45 minuti di flessibilità in entrata e in uscita. Questa opportunità è stata prevista per conciliare esigenze personali e/o familiari con lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma spesso viene accumulata maggior presenza in modo ingiustificato.

Chiede la parola il Sig. BILLI per chiarire che si è giunti ad una ulteriore revisione dell'art. 14 c. 16 del CCI del 17 dicembre 2009 grazie anche alle criticità che sono state rilevate dal personale sulla base della sua applicazione. Sottolinea che il CCNL quando prevede banca delle ore, flessibilità ecc. esprime l'intenzione del legislatore di agevolare un utilizzo flessibile della maggior presenza. Inoltre, il personale tecnico-amministrativo è composto da personale amministrativo e personale tecnico, e soprattutto il personale tecnico ha bisogno di flessibilità in quanto, collaborando in molti casi con i docenti che non hanno un contratto, e quindi non hanno un orario definito di lavoro, ha necessità di un orario 'modellabile' sulla base del lavoro svolto. E' vero che a volte ci sono abusi o interpretazioni discutibili dei 45 minuti di flessibilità, ma ci sono anche casi di unità di personale che avrebbero bisogno di maggiore flessibilità. Per questi motivi la flessibilità deve essere mantenuta. Infine, se ci sono casi di unità personale con un cumulo abnorme di ore di

maggior presenza, è anche dovuto al fatto che i responsabili di queste unità di personale non vigilano adeguatamente sui comportamenti del personale che gli è stato assegnato.

IL DIRETTORE GENERALE interviene per specificare che in merito ad alcuni orari in entrata e in uscita, come ad esempio il caso di chi entra alle 7.30, si pone anche il problema della sicurezza per una persona che si trova da sola in una struttura.

### **Argomento n° 7 dell'O.d.G. – Progressioni economiche orizzontali (PEO) anno 2017 con requisiti al 31/12/2016 - Risorse disponibili.**

Prende la parola il DIRETTORE GENERALE per proporre, sulla base delle risorse per le PEO da espletare con requisiti al 31/12/2016 definite e presentate in questa occasione (v. all. 4), due alternative: se i criteri da applicare saranno gli stessi applicati l'anno scorso, una volta costituito il fondo, sulla base delle risorse presentate in questa sede, si potrà procedere all'approvazione dell'accordo, oppure, se è necessario rivedere i criteri da applicare e/o le risorse disponibili, si attiverà un tavolo tecnico per analizzare e discutere le criticità e si fisserà un incontro con le rappresentanze sindacali con un unico punto all'ordine del giorno relativo alle PEO da espletare quest'anno.

Il Sig. BILLI interviene per precisare che per la parte normativa delle PEO la parte sindacale desidera confermare quanto stabilito con il CCI dell'anno scorso. Relativamente alle risorse da destinare alle PEO 2017, manifesta perplessità in merito al fatto che i reclutamenti e i ricollocamenti delle Province impattino sul Fondo del salario accessorio del personale tecnico-amministrativo.

Il DIRETTORE GENERALE chiarisce che ci sono delle argomentazioni tecniche che hanno imposto questo impegno delle risorse. Stabilisce di fissare un tavolo tecnico con il compito di approfondire ulteriormente le argomentazioni a sostegno di questa impostazione.

Il Sig. BILLI precisa che su questo argomento si è confrontato a livello nazionale e questa impostazione gli risulta perseguita solo dall'Università di Pisa.

Interviene il Dott. BOMBARDIERI per informare che gli risulta che l'Università di Verona ha fatto delle assunzioni e ha previsto a questo scopo l'incremento del fondo sul salario accessorio.

### **Argomento n° 8 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali.**

Il MAGNIFICO RETTORE passa all'ultimo punto all'ordine del giorno e chiede la parola il Sig. BILLI per sollecitare l'avvio della procedura di assegnazione delle nuove postazioni per il Telelavoro, e per ricordare che si dovrebbe discutere sull'utilizzo delle risorse derivanti dalle annualità per PEO espletate con valenza solo giuridica.

Il DIRETTORE GENERALE suggerisce di parlare di quest'ultimo argomento nel prossimo tavolo tecnico relativo alle PEO.

Il Sig. BILLI prosegue per sapere se il MEF si è espresso in merito alle controdeduzioni presentate dall'Università di Pisa per quanto ad essa contestato e chiede che, nel caso la pratica sia chiusa, siano forniti alle rappresentanze sindacali i documenti relativi. Ricorda, inoltre, che non è stato ancora regolamentato l'incentivo per il settore edilizia previsto dalla legge. Infine, fa presente che la RSU è ancora in attesa di una sede adeguata e dignitosa per svolgere l'attività sindacale all'interno dell'Università di Pisa.

Il Dott. CUOMO chiede che siano fornite celermente al personale del Dipint le schede per la produttività per l'anno 2016, perché necessarie al suddetto personale per partecipare alle progressioni all'interno dell'AOUN.

Il DIRETTORE GENERALE, rispetto alle contestazioni mosse dal MEF, comunica che tutte le controdeduzioni presentate dall'Università di Pisa sono state accettate ad eccezione delle modalità di espletamento delle PEO applicate fino all'anno 2012.

Il MAGNIFICO RETTORE interviene per precisare che rispetto alla sede RSU potrebbe a breve liberarsi uno spazio idoneo. Verificato che non c'è altro da discutere, dichiara chiusa la seduta.

La riunione termina alle ore 12.30.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL MAGNIFICO RETTORE  
F.to Prof. Paolo Maria Mancarella

IL DIRETTORE GENERALE  
F.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU  
F.to Marco Billi

FLC CGIL  
F.to Pasquale Cuomo

CONFSAL FED. SNALS UNIV. CISAPUNI  
F.to Bruno Sereni

CSA della CISAL UNIVERSITA'  
F.to Francesco Lorenzoni

UIL RUA  
F.to Mario Finoia

Pisa, 8 febbraio 2017