



Università di Pisa
Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno
7 dicembre 2017
Verbale

Il giorno 7 dicembre 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. Michele Marroni, Prorettore per l'Organizzazione e le Politiche del Personale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008; 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, la Dott.ssa Stefania Bozzi e i Dott.ri Manuel Ricci e Roberto Albani della Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Dott. Pasquale CUOMO in rappresentanza della FLC CGIL;

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

la Sig.ra Silvana AGUECI e il Dott. Mario FINOIA in rappresentanza della FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti la Prof.ssa Michela Passalacqua, Prorettore per Gli Affari Giuridici, la Dott.ssa Maria Caputo, coordinatore presso la Direzione del Personale; il Dott. Luca Busico, coordinatore presso la Direzione del Personale; la Dott.ssa Patrizia Picchi, coordinatore presso la Direzione Programmazione, Valutazione e Comunicazione Istituzionale; la Dott.ssa Chiara Viviani, Responsabile dell'Unità Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo, il Dott. Davide Fiumicelli, Responsabile dell'Unità Formazione, Welfare e Sviluppo della Direzione del Personale, la Sig.ra Claudia Medaglia, Responsabile dell'Organizzazione di Ateneo, in Staff al Direttore Generale, la Dott.ssa Linda Ruggiero, Responsabile delle attività di indirizzo e coordinamento in materia di protezione dei dati personali e consulenza giuridica e predisposizione di pareri in materia di E-governement e documentazione amministrativa. La Dott.ssa Linda Ciacchini è presente come segretaria verbalizzante.

Sono assenti giustificati il Dott. Massimo Cagnoni, per FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA (FSUR), e il Sig. Manrico Giordano, per FEDERAZIONE GILDA UNAMS/DIPARTIMENTO CSA UNIVERSITA'.

Ordine del giorno

1. Comunicazioni;
2. Approvazione del verbale dell'incontro del 5 ottobre 2017;
3. Accordo quadro sul sistema di videosorveglianza di Ateneo – illustrazione;

4. Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2016 – illustrazione;
5. Ipotesi di accordo per la destinazione di parte delle risorse che hanno incrementato il fondo 2014 ancora da regolare – fondo anno 2014;
6. Posizioni organizzative e funzioni specialistiche ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art 91 del vigente CCNL - Accordo UNIPI/RSU/OOSS per l'Anno 2018 – Approvazione;
7. Varie ed eventuali.

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

Il Prof. Michele MARRONI apre la seduta e non essendoci comunicazioni da parte della parte pubblica passa la parola al Sig. Marco BILLI che chiede l'inversione dell'ordine degli argomenti da discutere al punto 3, *Accordo quadro sul sistema di videosorveglianza di Ateneo – illustrazione*, e al punto 6, *Posizioni organizzative e funzioni specialistiche ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art 91 del vigente CCNL - Accordo UNIPI/RSU/OOSS per l'Anno 2018 – Approvazione*. Interviene la Prof.ssa Michela PASSALACQUA per informare che, in caso di inversione degli argomenti ai punti 3 e 6 all'ordine del giorno, non potrà essere presente all'illustrazione dell'Accordo quadro sul sistema di videosorveglianza per precedenti impegni presi. Il Sig. BILLI, comprendendo l'importanza della presenza della Prof.ssa Passalacqua, ritira la richiesta.

Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Approvazione del verbale dell'incontro del 5 ottobre 2017

Non sono pervenuti rilievi al verbale della seduta del 5 ottobre 2017 successivamente all'invio dell'ultima bozza, per cui il suddetto verbale è approvato all'unanimità.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Accordo quadro sul sistema di videosorveglianza di Ateneo – illustrazione

Il Prof. MARRONI passa la parola alla Prof.ssa PASSALACQUA perché illustri la proposta di parte pubblica di Accordo quadro sul sistema di videosorveglianza.

La Prof.ssa PASSALACQUA spiega che il gruppo di lavoro sul sistema di video sorveglianza è nato per predisporre un progetto rivolto a razionalizzare la videosorveglianza di Ateneo, in modo da sanare una serie di situazioni che si stavano verificando in alcune strutture che avevano, in maniera autonoma, attivato dei sistemi di sorveglianza non conformi alla normativa sulla privacy e/o tecnologicamente obsoleti, e quindi malfunzionanti o non funzionanti. Le telecamere non conformi sono state eliminate. Rispetto a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, in merito al potere riconosciuto alle rappresentanze sindacali di accordarsi su installazione e impiego della videosorveglianza, l'Avvocatura di Ateneo è stata coinvolta proprio per evitare che si verifici controllo a distanza dei lavoratori, pur mantenendo l'obiettivo di tutelare i dipendenti, gli utenti dell'Ateneo e il patrimonio dell'Università di Pisa, e prevenire i reati. Allo stesso tempo, implementare un sistema centralizzato di videosorveglianza, risponde all'esigenza di garantire uniformità di applicazione nelle varie strutture dell'Ateneo delle regole giuridiche e tecniche individuate dal gruppo di lavoro.

La Dott.ssa Linda Ruggiero ha fatto i sopralluoghi insieme ai tecnici della Direzione Edilizia e Telecomunicazioni, ha disposto la rimozione delle telecamere irregolari e ha dato indicazioni affinché le telecamere fossero posizionate nel rispetto della normativa sulla privacy. Nel caso che i rappresentanti sindacali verificano che sono attive delle telecamere che non rispettano le norme nel loro posizionamento, per vizio del gruppo di lavoro nel controllo preventivo o vizio dell'operatore nel momento dell'installazione, possono segnalarlo all'Amministrazione in modo che siano rese conformi alla legge.

Prende la parola il Prof. MARRONI per aprire il dibattito, ribadendo che l'intento dell'Ateneo con questo sistema di videosorveglianza non è quello di controllare i lavoratori, ma è quello di tutelare la sicurezza delle persone e del patrimonio.

Interviene il DIRETTORE GENERALE per informare che poche settimane fa l'Amministrazione ha ricevuto un verbale della legione dei carabinieri contenente l'indicazione dei siti molto a rischio di reati, tra i quali ci sono i siti museali, con le prescrizioni per mettere in sicurezza questi luoghi particolarmente esposti ad attacchi terroristici. Inoltre la polizia giudiziaria, circa un mese fa, ha obbligato l'Amministrazione a mettere delle telecamere in alcuni luoghi dove si presume siano stati commessi dei reati.

Il Sig. Marco BILLI prende la parola per dichiarare che anche per la RSU l'argomento è particolarmente importante e delicato. La RSU ha iniziato un'analisi delle necessità di sicurezza delle strutture ed è giunta alla conclusione che l'Amministrazione non ha fornito alla parte sindacale sufficienti informazioni al riguardo. All'interno dell'Università sono presenti delle telecamere già da molto tempo in modo illegittimo e ci sono delle foto a testimonianza di questo. L'argomento è stato discusso in una recente riunione e in data odierna è stata inviata all'Amministrazione una nota che riporta la posizione e le richieste della RSU.

Il Sig. BILLI legge la nota inviata dalla RSU (all. 1).

Chiede la parola il Dott. Pasquale CUOMO per dichiarare che la FLC CGIL condivide il contenuto della nota inviata dalla RSU e che l'accordo nella forma proposta dall'Amministrazione non sarà di conseguenza sottoscritto. Evidenzia che l'agire dell'Amministrazione ha peccato sia nel merito che nel metodo, in quanto ha appreso solo oggi, grazie a quanto dichiarato dalla Prof.ssa Passalacqua, che persistevano nell'Ateneo vari sistemi di videosorveglianza illegali non noti alla parte sindacale. Sarebbe stato necessario convocare un tavolo tecnico prima di passare alla fase esecutiva del progetto, e porta ad esempio il lavoro che è stato svolto alla Scuola Normale Superiore e all'Osservatorio gravitazionale EGO prima di giungere ad un accordo. Riguardo al merito, nella bozza c'è scritto che accidentalmente possono essere inquadrati dei lavoratori e queste immagini vengono poi conservate. Non è in discussione l'esigenza di sicurezza, ma c'è il rischio che dietro questa esigenza si nascondano altri scopi a danno dei lavoratori. La FLC CGIL chiede che le telecamere siano spente e si proceda ad un riesame del sistema di videosorveglianza, altrimenti l'organizzazione sindacale passerà alle vie legali.

La Prof.ssa PASSALACQUA interviene per dire che è d'accordo con la parte sindacale sul fatto che debba essere rispettato quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, ma la parte pubblica desidera giungere ad un accordo, risolvendo le criticità del sistema di videosorveglianza anche con la collaborazione/partecipazione dei rappresentanti sindacali. Nel frattempo, per le informazioni in possesso dell'Amministrazione, le telecamere installate e relative al sistema di videosorveglianza centralizzato di Ateneo non sono attive, nel senso che non stanno registrando. Comunque, nel caso che ai rappresentanti sindacali risultino delle telecamere attive sono pregati di segnalarlo all'Amministrazione.

Il Sig. BILLI dichiara che la RSU condivide l'urgenza di risolvere il problema della sicurezza nelle strutture dell'Ateneo, ma ritiene fondamentale avere tutte le informazioni necessarie per operare delle scelte oculate nell'interesse dei lavoratori, partendo dal censimento preliminare al progetto che la parte pubblica dichiara di aver fatto alcuni mesi fa.

Interviene la Dott.ssa Linda RUGGIERO per precisare che attualmente sono attive delle telecamere solo per il *live*, ovvero, non c'è registrazione dei dati e quindi non c'è necessità di regolamentare il trattamento dei dati.

Il Dott. CUOMO chiarisce che la parte sindacale vorrebbe sapere quali sono le telecamere che trasmettono solo il *live*, in quanto non hanno ricevuto queste informazioni, inoltre, non ci sono i cartelli con l'indicazione di chi tratta i dati.

Chiede la parola la Dott.ssa Stefania BOZZI per chiarire che la RSU ha preso atto di una metodica sbagliata applicata dalla parte pubblica che avuto più occasioni per coinvolgere la parte sindacale nel progetto, a partire dalla costituzione del gruppo di lavoro sul sistema di videosorveglianza, passando per il censimento delle telecamere e arrivando alla definizione di un piano di interventi. Arrivati a questo punto, viene chiesta la collaborazione delle rappresentanze sindacali, le quali sono totalmente disponibili se, preliminarmente ad ogni decisione, vengono messe nelle condizioni di avere conoscenza di quali sono le telecamere *live* e quelle che registrano, in modo da poter intervenire con cognizione di causa in caso di utilizzo illegittimo delle telecamere.

La Prof.ssa PASSALACQUA dichiara che non è possibile, in base a quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, un accordo sulla progettazione preliminare; l'accordo deve infatti avere ad oggetto installazione e impiego; è ovvio che qualora sull'installazione non vi sia accordo, non si potrà procedere, dovendo valutare insieme – parte pubblica e parte sindacale – una modifica. Riguardo le telecamere preesistenti al piano generale di Ateneo, precisa che non è possibile comprenderle nell'accordo che riguarda solo le nuove installazioni. Sulle telecamere preesistenti rispondono i Direttori dei Dipartimenti.

Interviene il Dott. Mario FINOIA, che si dichiara disponibile a giungere ad un accordo, ma risolvendo alcune criticità come l'esatta definizione delle esigenze organizzative, che possono essere solo quelle legate alla sicurezza sul lavoro, la specificazione dei criteri di individuazione del responsabile del trattamento dei dati e degli incaricati dal responsabile; inoltre, propone un tempo di conservazione dei dati minore a 7 giorni. Precisa che la sua sigla sindacale non è contraria al fatto che siano inquadrati anche i lavoratori, perché queste immagini non sono utilizzabili senza una preventiva denuncia all'autorità giudiziaria.

Il Dott. CUOMO interviene per chiedere il censimento di tutte le telecamere esistenti nell'Ateneo, anche quelle che i Direttori dei Dipartimenti hanno installato di loro iniziativa, e poi la costituzione di una commissione mista che svolga una ricognizione delle telecamere presenti nelle strutture dell'Ateneo, in modo da poter intervenire anche sul pregresso.

Il Sig. BILLI aggiunge, rispetto a quanto dichiarato dal Dott. CUOMO, che il Direttore Generale si deve impegnare a far rimuovere tutte le telecamere che la commissione mista riterrà illegittime, a seguito della ricognizione, in modo che l'accordo sul sistema di videosorveglianza fissi dei criteri generali validi per l'intero Ateneo. Ad esempio, in una struttura dell'Ateneo ci sono delle telecamere che riprendono le macchinette de caffè, e quindi il flusso dei lavoratori, queste devono essere rimosse o deve essere riposizionata l'inquadratura. Il passo successivo è verificare la posizione di quelle già state installate sulla base del nuovo piano di sistema di videosorveglianza di Ateneo. In futuro, la commissione mista si occuperà di effettuare sopralluoghi preventivi alla redazione dei progetti esecutivi dei lotti ancora da realizzare.

Il Prof. MARRONI ritiene opportuno accogliere la richiesta di costituzione di un tavolo tecnico nel quale verranno resi disponibili i documenti richiesti dalla parte sindacale e dal quale deriverà un accordo di sistema di Ateneo e una commissione mista. Questa commissione mista si occuperà di monitorare la realizzazione dei vari lotti.

La Prof.ssa PASSALACQUA e la Dott.ssa Linda RUGGIERO escono alle ore 11.00

Argomento n° 4 dell'O.d.G. – Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2016 – illustrazione

Il Prof. MARRONI passa la parola al Dott. Ascenzo FARENTI per l'illustrazione del Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2016 (all 2). Il Dott. FARENTI riferisce che il contenuto del contratto

integrativo per l'anno 2016 è sostanzialmente identico a quello relativo all'anno 2015, ad eccezione delle seguenti modifiche richieste dalle OO.SS. e RSU. La prima modifica è relativa all'aumento dell'IMA, che passa da un importo di 70 euro a 75 euro a persona; la seconda modifica è relativa all'aumento dell'indennità di rischio per la fascia bassa, portandola da 22 euro a 25 euro. Le risorse relative a questo contratto sono inferiori rispetto all'anno scorso per circa 300.000 euro che sono state assorbite in parte dall'aumento dell'IMA, in parte dall'aumento del personale di 85 unità e in parte da una riduzione di circa 100.000 euro sugli introiti provenienti dal c/terzi.

Chiede la parola la Dott.ssa Maria Donata CAPUTO per precisare che le eventuali economie sul fondo derivanti dalla distribuzione della produttività al personale per l'anno 2016, andranno sulle risorse per la produttività dell'anno successivo.

Chiede la parola il Sig. BILLI per rappresentare una problematica relativa alla reperibilità, in quanto il contratto prevede che in caso di chiamata in servizio cessa la reperibilità per il giorno di chiamata, e l'attività viene retribuita come lavoro straordinario in base alla timbratura. Questa previsione del contratto disincentiva la timbratura in quanto, per un intervento breve, conviene al lavoratore non timbrare il servizio, pur svolgendo l'intervento.

All'unanimità viene deciso di permettere il riconoscimento in contemporanea dell'indennità di reperibilità e del lavoro straordinario in caso di chiamata in servizio.

Interviene la Dott.ssa Patrizia PICCHI per suggerire di espungere dal testo del contratto integrativo il comma 10 (evidenziato in verde) dell'articolo 2, per le seguenti motivazioni. La procedura di valutazione dell'anno 2016 è già stata avviata a fine novembre 2017, quindi la norma risulterebbe intempestiva. Inoltre, riferisce che il nuovo decreto sulla performance ha rivisto, tra l'altro, la calendarizzazione del ciclo di valutazione della performance, stabilendo che la validazione della relazione della performance da parte del nucleo di valutazione debba avvenire entro il 30 di giugno. Di conseguenza, anche la valutazione del personale sarà anticipata, probabilmente a maggio, seguendo la conclusione della rendicontazione degli obiettivi.

La proposta della dott.ssa PICCHI di eliminare il comma 10 dell'articolo 2 viene accolta all'unanimità.

Argomento n° 5 dell'O.d.G. – Ipotesi di accordo per la destinazione di parte delle risorse che hanno incrementato il fondo 2014 ancora da regolare – fondo anno 2014

Prende la parola il Dott. FARENTI per illustrare l'ipotesi relativa alla distribuzione al personale tecnico amministrativo di risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali per gli anni 2012 e 2013 e non utilizzate per complessivi 469.516,73 euro (all. 3). Su questo argomento c'è stata un'interlocuzione con la parte sindacale che ha tenuto conto dei rilievi mossi dall'ispettori del MEF, relativamente a economie sulle risorse destinate al sostegno della mobilità del personale che negli anni passati sono state erroneamente distribuite al personale, per un ammontare di 178.935,00. Di conseguenza, se la parte sindacale è d'accordo, a marzo 2018 verranno distribuite al personale le economie suddette compensando le risorse da recuperare relative al sostegno della mobilità. Come criterio di distribuzione la parte pubblica propone di ancorare le risorse assegnate individualmente alla valutazione della performance individuale per l'anno 2014.

Interviene il Sig. BILLI per esprimere soddisfazione per la decisione dell'Amministrazione di rendere disponibili le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali per gli anni 2012 e 2013 e non utilizzate. I termini della distribuzione sono stati discussi in diversi incontri tra le parti, ma alla parte sindacale non risultano chiari i criteri che saranno applicati al personale in aspettativa o comandato nell'anno 2014.

La Dott.ssa CAPUTO chiarisce che sarà analizzata la situazione di ogni persona nell'anno 2014.

Il Dott. CUOMO chiede di precisare nel testo dell'accordo che per il personale in aspettativa o comandato saranno conteggiati in periodi di servizio svolti nell'anno 2014.

La parte pubblica accoglie la richiesta di precisazione.

Argomento n° 6 dell'O.d.G. – Posizioni organizzative e funzioni specialistiche ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art 91 del vigente CCNL - Accordo UNIPI/RSU/OOSS per l'Anno 2018 – Approvazione

Il Prof. MARRONI passa la parola alla Sig.ra Claudia MEDAGLIA, coordinatore del tavolo tecnico per la redazione dell'accordo sulle posizioni organizzative e funzioni specialistiche ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art 91 del vigente CCNL.

La Sig.ra MEDAGLIA riferisce che il tavolo tecnico ha deciso di riproporre il 90% del testo del precedente accordo, limitando la durata temporale del nuovo accordo all'anno 2018 in quanto l'imminente sottoscrizione del nuovo CCNL potrebbe introdurre sostanziali modifiche all'istituto in discussione (all. 4) Le modifiche proposte sono delle piccole precisazioni o modifiche formali ad eccezione di una riscrittura dell'art. 4 per renderlo più comprensibile e per correggere delle criticità che si sono verificate nel corso del precedente triennio. Resta da sciogliere un nodo relativo all'art. 3 perché il tavolo propone di estendere le regole numeriche applicate ai Dipartimenti alle Direzioni dell'Amministrazione centrale. Questo nei fatti significa che ogni Direzione si vedrà assegnare un certo numero di posizioni organizzative e il Direttore Generale non avrà più la possibilità di tenerne per sé un certo numero per esigenze impreviste. Per rispondere ad eventuali necessità organizzative non preventivate che si presentino in corso d'anno il Direttore Generale propone di riservare alla sua disponibilità un certo numero di posizioni prima di assegnarle alle varie direzioni, mentre la parte sindacale chiede che l'eventuale necessità di attivare delle posizioni organizzative impreviste avvenga con risorse di bilancio.

Prende la parola il DIRETTORE GENERALE per chiarire che riservare un certo numero di posizioni organizzative alla sua disponibilità è una sua prerogativa dettata da esigenze gestionali. Di questa sua prerogativa non ha mai abusato, anzi, la parte sindacale è sempre stata coinvolta in ogni decisione. Ribadisce la necessità di riservare un certo numero di posizioni organizzative da attivare per necessità impreviste senza però vincolarle alla contrattazione.

Il Sig. BILLI interviene per chiarire che la parte sindacale non è ancorata al testo proposto, ma ciò che preme sottolineare è che riservare un certo numero di referenze alla scelta discrezionale del Direttore Generale può produrre risorse non utilizzate. Inoltre, la norma prevede che per necessità organizzative sopraggiunte si possa ricorrere a risorse di bilancio.

Il DIRETTORE GENERALE propone di prevedere nell'accordo la possibilità di informare la parte sindacale e di consultarla per giungere ad una decisione condivisa.

Interviene il Dott. CUOMO per sottolineare che una riserva del 10% delle referenze attivabili è una percentuale troppo alta.

Il Sig. BILLI fa presente che con la nuova organizzazione e con l'estensione dei criteri numerici dei Dipartimenti alle Direzioni, nei Dipartimenti si verificherà una riduzione delle posizioni organizzative attivate rispetto agli anni precedenti. Allo stesso tempo, trovandoci di fronte ad una innovazione organizzativa, con il moltiplicarsi delle Direzioni, aumentano le necessità di posizioni organizzative presso l'Amministrazione centrale, Ad esempio, la Direzione Gare, Contratti e Logistica ha già fatto presente la necessità di 5 posizioni. Centoquattro posizioni sono poche per una macchina complessa come l'Ateneo pisano, per cui sarebbe auspicabile che presso le strutture fossero attivate tutte quelle possibili.

Il DIRETTORE GENERALE propone di prevedere nell'accordo la possibilità di attivare delle posizioni organizzative *anche* con risorse reperibili dal bilancio di Ateneo.

Il Sig. BILLI si esprime favorevolmente sulla proposta del Direttore Generale, ma insiste sul fatto che il numero delle referenze da riservare ad esigenze imprevedute, con l'utilizzo di risorse relative al fondo sul trattamento accessorio del personale, non possano essere più di 4.

Il DIRETTORE GENERALE accoglie la richiesta.

Prende la parola la Sig.ra MEDAGLIA per informare che nel nuovo accordo è stato precisato che non è possibile dividere una posizione tra più di due persone nell'arco di un anno, e che non è possibile utilizzare le risorse di una posizione organizzativa per dividerla in più posizioni di durata temporale inferiore all'anno con contenuto diverso.

L'accordo viene approvato all'unanimità.

Argomento n° 7 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali

Il Sig. BILLI chiede che le progressioni orizzontali con requisiti al 31/12/2017 siano svolte entro marzo 2018.

Il Dott. FARENTI evidenzia che dovrebbe essere rivisto l'accordo sulle progressioni orizzontali in quanto l'ultimo accordo ha penalizzato la progressione economica del personale di categoria EP.

Il Sig. BILLI risponde che è stato fatto il calcolo in modo da far passare il 10% degli appartenenti ad ogni categoria.

Il DIRETTORE GENERALE presenta alla parte sindacale due situazioni relative al telelavoro.

La prima riguarda un dipendente con problemi di salute, che pur trovandosi nella graduatoria dei potenziali aventi diritto, non ha ricevuto il nulla osta della struttura di appartenenza poiché le attività da lui svolte non sono telelavorabili. Il dipendente sarà trasferito e presso una nuova struttura potrà svolgere parte della prestazione in telelavoro.

La seconda situazione riguarda un dipendente che aveva formalmente rinunciato al telelavoro e che successivamente aveva richiesto il congedo straordinario per dottorato di ricerca. Ricevuto diniego da parte dell'Amministrazione, ha chiesto la riammissione nella graduatoria dei potenziali aventi diritto, dove risultava utilmente collocato.

Il DIRETTORE GENERALE chiede alla parte sindacale di esprimersi. In caso di parere favorevole sarà presentata una proposta al Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre per attivare 2 postazioni aggiuntive.

La parte sindacale condivide la richiesta di attivazione della postazione aggiuntiva soltanto per il primo caso illustrato dal Direttore Generale. Esprime, invece, parere negativo sull'attivazione della postazione aggiuntiva per il secondo caso, considerata la rinuncia formale del dipendente alla posizione in graduatoria, che ha portato allo scorrimento della stessa con la chiamata dell'avente diritto successivo.

Relativamente alla richiesta della FLC CGIL di provvedere all'elezione dei rappresentanti del personale tecnico amministrativo nelle strutture dell'Amministrazione centrale, il DIRETTORE GENERALE evidenzia che il ruolo delle rappresentanze del personale nelle strutture è superato dalle attuali modalità di valutazione del personale.

Prende la parola la Dott.ssa Patrizia PICCHI per precisare che è prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance la presenza delle rappresentanze del personale, ma deve esserne rivisto il ruolo, perché nell'ambito del sistema performance dovrebbe essere delineato un ruolo unico, valido per tutte le strutture dell'Ateneo. Nella precedente edizione del sistema di valutazione il ruolo era quello di concertare i criteri di valutazione con il responsabile della struttura. Adesso i criteri di valutazione sono predefiniti dal sistema di valutazione, ma il ruolo può avere altri contenuti, come quello di monitorare, di fare da interfaccia con il personale, di fare da raccordo con l'Amministrazione. In sede di revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance si potrebbe ridefinire anche il ruolo delle rappresentanze del personale nelle strutture.

Il Dott. CUOMO condivide l'esigenza di ridefinire il ruolo dei rappresentanti del personale e propone di procedere alle elezioni e poi ridefinirne il ruolo.

Sig. BILLI interviene per fare presente che nelle strutture dove ci sono i rappresentanti del personale il clima lavorativo è migliore.

Il DIRETTORE GENERALE prosegue prendendo in considerazione la richiesta da parte del personale della Direzione Edilizia e Telecomunicazione, e comunicata dalla FLC CGIL, di un numero maggiore di auto di servizio da mettere a disposizione del personale per le attività ordinarie. Comunica che ha ricevuto dal Dirigente della Direzione Gare, Contratti e Logistica gli esiti di un monitoraggio sull'uso delle auto dove risulta che il numero delle auto disponibili è superiore alle richieste. Chiede alla parte sindacale di proporre alternative per il sistema di prenotazione, magari valutando le soluzioni con il Dirigente della Direzione Edilizia e Telecomunicazioni. Riguardo alla problematica del fondo sull'incentivazione del personale tecnico del settore dell'Edilizia, comunica c'è stato il pronunciamento definitivo e sembra che ci sia un disegno di legge rivolto a sistemare la situazione. Sul pregresso, ovvero sul periodo transitorio tra la precedente legge e la nuova non è possibile intervenire ora, a posteriori, facendo risultare che hanno partecipato ai lavori delle persone che a suo tempo non sono state formalmente inserite nei gruppi di lavoro. Propone di fare una riunione per capire quali sono le richieste e trovare le soluzioni accantonando le risorse per distribuirle al momento opportuno.

Il Sig. BILLI condivide la necessità di fare una riunione con le persone interessate e il dirigente della Direzione Edilizia e Telecomunicazioni, anche perché il dirigente non si è mostrato, in un primo momento, sensibile alle richieste del personale. Inoltre, è necessario capire come queste risorse, una volta rese disponibili per il personale coinvolto, impatteranno sul fondo del salario accessorio.

Il DIRETTORE GENERALE si dichiara disponibile a fare una riunione con il personale della Direzione Edilizia e Telecomunicazioni.

Il Prof. MARRONI, verificato che non c'è altro da discutere, dichiara chiusa la seduta alle ore 13.00.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL PRORETTORE
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE RSU
f.to Marco Billi

FLC CGIL
f.to Pasquale Cuomo

SNALS CONFSAL
f.to Bruno Sereni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
f.to Silvana Agueci

Pisa, 7 dicembre 2017

Rappresentanza Sindacale Unitaria

**Al Magnifico Rettore
Prof. Paolo Maria Mancarella**

**Al Direttore Generale
Dott. Riccardo Grasso**

**p.c. Al Prorettore alle politiche del
Personale
Prof. Michele Marroni**

Relazioni Sindacali

OGGETTO: bozza di Accordo Quadro sul sistema di videosorveglianza di Ateneo

La scrivente RSU dell'Università di Pisa ha preso visione della bozza di Accordo Quadro in oggetto e del progetto esecutivo predisposto dal soggetto incaricato dall'Università di Pisa della fornitura dei relativi servizi di videosorveglianza.

Preliminarmente ad ogni considerazione in merito al contenuto dei predetti documenti, la RSU non può non rilevare come il coinvolgimento dell'organismo sindacale sia avvenuto tardivamente e non nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dal D. Lgs. n. 151/2015. Gli impianti audiovisivi risultano, infatti, essere stati già installati e – a quanto ci consta – subito dopo la loro installazione sono già stati operativi per un periodo di tempo, e cioè sino a quando è stata sollevata dalla RSU la questione relativa alla legittimità di tali impianti in assenza di preventivo accordo collettivo stipulato con le rappresentanze sindacali.

Ciò, salvo che l'Università di Pisa, in alternativa all'accordo sindacale, non abbia ritenuto opportuno richiedere autorizzazione all'installazione degli impianti di videosorveglianza alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro; autorizzazione di cui la scrivente RSU, tuttavia, non è stata messa a conoscenza e di cui richiediamo copia, ove esistente.

Ciò premesso, si ritiene che proprio in considerazione del mancato confronto preventivo circa le effettive esigenze giustificative della decisione di installare un sistema di videosorveglianza e circa le soluzioni tecniche individuate e da adottare per soddisfare tali esigenze e nello stesso tempo garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, sia allo stato impossibile fornire un parere ponderato e compiuto circa la scelta già effettuata dall'Amministrazione, in assenza di più puntuali informazioni da parte dell'Amministrazione.

In particolare, si segnalano alcuni dei punti che, a parere della scrivente RUS, necessitano di un ulteriore preventivo approfondimento:

1. Nella bozza di accordo viene fatto riferimento, tra le altre, ad "esigenze organizzative" che motiverebbero la decisione di procedere alla installazione di sistemi di videosorveglianza, che non vengono, tuttavia, esplicitate. Tra l'altro, rileviamo che nel progetto esecutivo viene dato atto della intenzione dell'Ateneo di dotarsi di tale sistema "a protezione degli edifici storici, per il monitoraggio delle aree interne esterne più sensibili", senza alcun riferimento ad "esigenze organizzative" rappresentate dall'Amministrazione in sede di sopralluogo tecnico (che da tale documento apprendiamo essersi svolto in data 1/6/2017), né in sede di richiesta di offerta. L'unico riferimento ad "esigenze organizzative" dell'Ateneo risulta contenuto nella bozza di accordo nella parte in cui viene dato atto che "il personale addetto alle Portinerie, per esigenze organizzative,

possa accedere al live delle telecamere poste sopra varchi strategici di accesso alla proprietà dell'Ateneo (es. apertura cancelli o sbarre di accesso)". Si tratta, tuttavia, di esigenze organizzative specifiche che non possono essere riferite all'intero sistema di videosorveglianza.

2. Se, dunque, l'obiettivo dell'Amministrazione è solo quello di tutelare il patrimonio e prevenire la commissione di reati, riteniamo indispensabile un confronto circa la effettiva necessità che i sistemi di video sorveglianza restino in funzione anche nei giorni e negli orari di apertura dell'Ateneo.
3. Riteniamo, inoltre, necessario un confronto circa l'effettiva esigenza di porre sotto osservazione e monitoraggio alcune aree individuate nel progetto esecutivo che risultano di mero transito interno e non di accesso /uscita dall'Ateneo.
4. Anche con riferimento al periodo di conservazione delle registrazioni, riteniamo che lo stesso sia eccessivo rispetto alle finalità di tale conservazione.
5. Nella bozza di accordo non vi è alcun riferimento ai diritti di accesso alle immagini e cancellazione delle stesse da parte dell'interessato, che, invece, a nostro parere, necessita di una specifica regolamentazione anche al fine di individuare i contenuti ed i limiti di tale diritto.
6. Infine nell'accordo quadro, così come in altra documentazione fornitaci ufficialmente si fa riferimento ad un Sistema di Videosorveglianza che interesserebbe l'intero Ateneo a tal proposito riteniamo necessario essere messi a conoscenza dei Sistemi di video sorveglianza preesistenti nonché del piano generale che l'Amministrazione intende attuare.

Pisa, 6 dicembre 2017

Rappresentanza Sindacale Unitaria



UNIVERSITÀ DI PISA

I POTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DA EROGARE PER L'ESERCIZIO 2016

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

VISTO: l'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 16 ottobre 2008 che demanda alla contrattazione integrativa le seguenti materie in relazione al trattamento accessorio per il personale tecnico - amministrativo:

- 1) i criteri per la ripartizione delle risorse destinate a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche orizzontali, alla corresponsione dell'indennità di responsabilità al personale di categoria B, C, D, alla corresponsione dei compensi per rischio, disagio o reperibilità, a sostenere le iniziative rivolte ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, ad incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione di risorse finalizzate dalla legge, a corrispondere l'indennità accessoria mensile;
- 2) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio con riferimento alla definizione della percentuale di risorse da destinare ad incentivazione in relazione agli obiettivi e ai programmi;
- 3) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche orizzontali;
- 4) i criteri generali per la corresponsione dei compensi con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge;
- 5) i criteri generali per la ripartizione delle risorse per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 66 del vigente CCNL;
- 6) l'utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari;

VISTO: l'art. 75, comma 9, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 16 ottobre 2008 che demanda alla contrattazione integrativa la definizione della quota destinata a remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione;

VISTO: l'art. 76, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 16 ottobre 2008 che rinvia alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2016, stipulato il 22 aprile 2016;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, stipulato il giorno 16 novembre 2005 come integrato il 18 giugno 2007, il 16 luglio 2009, il 12 aprile 2012 e il 26 novembre 2015, come sostituito integralmente dal Contratto Collettivo Integrativo stipulato il giorno 28 settembre 2016;

VISTO: l'Accordo sull'istituzione dell'indennità accessoria mensile sottoscritto il 4 settembre 2007;

VISTO: l'Accordo sulla procedura relativa all'individuazione di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 91 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quadriennio normativo 2006/2009, attribuzione delle posizioni e funzioni e correlazione dell'indennità accessoria, sottoscritto il 24 luglio 2013;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2015, sottoscritto il 25 novembre 2016;

convengono quanto segue in ordine al trattamento accessorio da corrispondere al personale tecnico - amministrativo per l'anno 2016:

➤ 1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	p. 3
➤ 2. PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE	p. 8
➤ 3. INCARICHI INTERNI PER SPECIFICHE PRESTAZIONI PROFESSIONALI	p. 9
➤ 4. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE	P. 9
➤ 5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ	p. 10
➤ 6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE	p. 11
➤ 7. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE	p. 12
➤ 8. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO	p. 12
➤ 9. DISPOSIZIONI FINALI	p. 12

1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Il **Fondo per il lavoro straordinario**, in applicazione del Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2016, stipulato il 22 aprile 2016, ammonta a € 552.150 lordo dipendente (€ 685.770 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 732.703,05 lordo amministrazione al lordo di Irap).
2. Il **Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale** relativo all'anno 2016, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 87, comma 2 del CCNL del 16.10.2008, considerato l'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006) e s.m.i., l'art. 9 comma 2-bis della Legge n. 122/2010, l'art. 1 c. 456 della legge 147/2013 (legge di stabilità 2014) e l'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015, considerate le economie per somme non utilizzate e relative al Fondo/Fondi anno precedente/anni precedenti, ammonta a € 4.025.643 lordo dipendente (€ 4.964.586 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 5.298.289 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010 sono pari ad € 941.770,00 lordo dipendente di cui: € 18.145 per compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione con vittoria di spese; € 403.845 per Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari art. 4 c. 2 lett. q) CCNL 2006/2009; € 19.419 per ratei di Ria personale cessato nell'anno 2015 art. 87 c. 1 lett. d) CCNL 04-09; € 72.324 per ratei di differenziali personale cessato o passato di categoria nell'anno 2015 art. 1 c. 193 L. 266/2005; € 183.438 per risparmi da straordinario anno precedente art. 86 c. 4 CCNL 2006/2009 ed € 244.599 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti art. 88 c. 5 CCNL 2006/2009 ed inserite come valore certo alla data di sottoscrizione del presente contratto. Non sono ricomprese, pur essendo non sottoposte ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010, le cifre spettanti per la progettazione art. 92 cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006 di competenza dell'anno 2016 in quanto non ancora quantificate. La cifra pari ad € 244.599 riferite a risparmi per risorse non utilizzate del fondo/fondi dell'anno/anni precedente/i al 2016 si compone delle seguenti poste: € 44.009 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2013; € 51.301 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2014; € 31.757,05 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2015; € 14.209,50 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2015 per la parte relativa alla performance del personale di categoria D; € 66.546,07 indennità rischio, disagio e reperibilità art. 88 c. 2 lett. c) di competenza del fondo anno 2015; € 36.776,02 indennità fissa mensile art. 88 c. 2 lett. f) di competenza del fondo anno 2015.
3. Il **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità**, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 90 del CCNL del 16.10.2008, tenuto conto dell'abbattimento del 10% (pari a € 64.943 lordo dipendente) previsto dalla normativa vigente, dell'art. 9 comma 2-bis della Legge n. 122/2010, dell'art. 1 c. 456 della legge 147/2013 (legge di stabilità 2014) e dell'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015 ammonta a € 1.001.762 lordo dipendente (€ 1.244.189 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 1.329.338 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010 sono pari ad € 346.022 lordo dipendente di cui: € 3.000 per finanziamento incarichi aggiuntivi conto terzi art. 75 cc. 7-8 CCNL 2006/2009; € 324.877 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti ed € 18.145 per compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione con vittoria di spese.
4. L'importo delle **progressioni orizzontali a carico del bilancio** per l'anno 2016 è pari a € 3.150.395 lordo dipendente. Segue una tabella riepilogativa delle progressioni orizzontali a carico del bilancio:

peo a bilancio 2010	2.785.650
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2010 requisiti 31/12/2009	336.960
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2011 requisiti 31/12/2010	411.999
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2012 requisiti 31/12/2011	149.972
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2013	-

cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2014	-
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2015	379.445
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2010	- 246.546
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2011	- 151.050
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2012	- 199.642
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2013	- 93.407
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2014	- 86.396
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2015	- 136.590
peo a bilancio 2016	3.150.395

5. Per il dettaglio delle risorse si veda quanto sotto riportato e, più specificamente, lo schema di Relazione tecnico-finanziaria di Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa certificato dai Revisori dei conti, in data 26 ottobre 2017 (verbale n. 15). Tutti gli importi sono al lordo dipendente.

UNIVERSITA' DI PISA	
ANNO 2016 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE	
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa	
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	1.242.066
2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	196.857
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.87 c.1 lett. c - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	178.368
3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera (art.87 c.1 lett. d CCNL 06-09)	31.300
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP (art.87 c.1 lett. e CCNL 06-09)	105.290
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.87 c.2 CCNL 06-09)	51.530
Sezione II - Risorse variabili	
Quote per la progettazione (art.92 cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006)	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1993)	18.145
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art.4 c.2 lett. q CCNL 06-09)	403.845
Ria personale cessato B-C-D-EP rateo accantonato anno cessazione (art. 87 c.1 lett. d CCNL 04-09)	19.419
Rateo Peo cess./pass. cat. anno prec. (art.1 c.193 L.266/2005)	72.324

Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.87 c.2 CCNL 06-09)	1.278.461
Risparmi da straordinario anno precedente (art. 86 c. 4 CCNL 06-09)	183.438
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente (art. 88 c. 5 CCNL 06-09)	244.599
Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo	
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	
Decurtazione per rispetto del limite 2010 previsto dall'art.9 c.2 bis della L.122/2010	
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art.9 c.2 bis della l. 122/2010	0
Totale decurtazioni fondo	0
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
di cui risorse variabili	
Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
A. Fondo tendenziale	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	1.805.411
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	2.220.232
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	4.025.643
B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	0
C. Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.805.411
Risorse variabili	2.220.232
<i>Totale fondo sottoposto a certificazione</i>	4.025.643
Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	3.150.395
TOTALE GENERALE	7.176.038
risorse non rilevanti 2016	941.770
Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	6.234.267

Totale al netto delle poste non rilevanti e senza peo a bilancio	3.083.873
--	-----------

UNIVERSITA' DI PISA	
ANNO 2016- FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP	
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa	
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	649.430
2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	19.469
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.90 c.2 - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	51.784
3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.10 c.1 lett.f CCNL 28.03.2006)	
Sezione II - Risorse variabili	
Finanziamento incarichi agg. C.to terzi (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)	3.000
Finanziamento incarichi agg. C.to amm.ne (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)	
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (rd 1578/1993)	18.145
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.10 c.1 lett.f CCNL 28.03.2006)	
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	324.877
Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo	
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	64.943
Decurtazione per rispetto del limite 2010 previsto dall'art.9 c.2 bis della L.122/2010	
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art.9 c.2 bis della l. 122/2010	
Totale decurtazioni fondo	64.943
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.943
di cui risorse variabili	
Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
A. Fondo tendenziale	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	720.683
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	346.022
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	1.066.705
B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo	

Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.943	
Decurtazione risorse variabili		
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	64.943	
C. Fondo sottoposto a certificazione		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	655.740	
Risorse variabili	346.022	
<i>Totale fondo sottoposto a certificazione</i>	1.001.762	
	risorse non rilevanti 2016	346.022
	Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	655.740

2. PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE

1. L'importo di € 1.499.875 lordo dipendente (€ 1.862.845 lordo amministrazione al netto di Irap), nel rispetto dei limiti previsti dalla Legge Finanziaria 2006 e s.m.i., comprende: le quote autofinanziate dalle Strutture per i contratti a tempo determinato i cui oneri gravano su fondi di ricerca¹ relativi all'anno 2016, le economie realizzate sui fondi degli anni precedenti come dettagliato al punto 8) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria ed i risparmi derivanti dalle mensilità residue della RIA e dei differenziali del personale cessato dal servizio nell'anno 2015 (come dettagliato al punto 9) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria). Tale importo è destinato alla remunerazione della produttività collettiva per l'anno 2016 e sarà ripartito selettivamente nel modo seguente.
2. La ripartizione del budget si ottiene dividendo l'importo disponibile per il totale dei giorni lavorativi teorici delle unità di personale di ruolo e a tempo determinato in servizio nell'Ateneo nel corso dell'anno 2016, tenuto conto delle unità di personale assunte e cessate in corso d'anno, dell'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale e delle tipologie di assenze retribuite e non. Il valore effettivo di un giorno di servizio così ottenuto, moltiplicato per i giorni di servizio, conteggiati come da tabella allegata in calce al presente accordo², di ciascuna unità di personale, costituirà il budget individuale.
3. Ad una valutazione del dipendente pari a 100 corrisponderà una corresponsione del budget individuale assegnato.
4. Sono esclusi dal computo e dalla ripartizione il personale di categoria EP, il personale di categoria D beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art.91, comma 3, del CCNL 16.10.2008, il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008, il personale funzionalmente assegnato al DIPINT e il personale che abbia percepito per lo stesso anno di competenza l'incentivazione di cui all'art. 93 del Dlgs. 163 del 12 aprile 2006 e s.m.i. qualora l'entità di tale incentivo abbia superato l'importo di € 1.000 lordo dipendente. È in ogni caso garantito, al personale avente diritto al compenso incentivante di cui all'art. 93 del Dlgs. 163 del 12 aprile 2006 e s.m.i., il diritto di optare in via alternativa per l'attribuzione dei compensi di produttività di cui al presente Contratto Collettivo Integrativo.
5. L'attribuzione della produttività al personale, in servizio presso le strutture come definite dagli atti organizzativi generali, avviene sulla base della valutazione della performance individuale, secondo la metodologia di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato dal Consiglio di amministrazione e pubblicato sul sito dell'Università, alla sezione "Amministrazione trasparente", al seguente link <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>.
6. Per la valutazione del personale si adotta un sistema misto, che si compone di due parti: una parte che pesa per il 60% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento dell'obiettivo della struttura nel quale il dipendente è inserito; l'altra che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa ai comportamenti organizzativi. Per il dettaglio relativo al sistema di valutazione del personale, si rimanda a quanto stabilito dal SMVP.
7. Per le attività rese dal personale tecnico-amministrativo, di tutte le aree e categorie, nell'ambito dei **contratti conto terzi**, le risorse finanziarie e le relative ripartizioni, si rinvia allo specifico Regolamento di Ateneo. La quota che confluisce in apposito fondo del bilancio di Ateneo destinata ai compensi al personale tecnico-amministrativo per la produttività collettiva e individuale, pari ad €177.771,11 lordo dipendente, sarà ripartita contestualmente e con le medesime modalità previste ai commi da 2 a 6 del presente articolo e da quanto stabilito dal SMVP, fatta salva la diversa natura dell'emolumento. Ai fini

¹ V. Accordo sul trattamento accessorio sottoscritto il 15 dicembre 2008: "Su richiesta di parte sindacale, le delegazioni concordano, per i contratti a tempo determinato qualora gli oneri degli stessi gravino su fondi di ricerca, che anche la quota parte relativa al trattamento accessorio, in particolare la produttività collettiva, dovrà essere autofinanziata dalla struttura presso la quale il dipendente presta servizio".

² La tabella n. 1 allegata in calce al presente accordo elenca le assenze che decurtano l'assegnazione del budget individuale.

della ripartizione al personale di categoria D, beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 16.10.2008, sarà considerata la percentuale di risultato riportata con riferimento alla valutazione 2016, risultante dal provvedimento di corresponsione del terzo dell'importo dell'indennità attribuita per lo stesso anno (art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008).

8. Sono esclusi dal computo e dalla ripartizione della quota di cui al precedente comma 7, il personale di categoria EP, il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008 e il personale funzionalmente assegnato al DIPINT.
9. Le somme non spese su tutti gli istituti previsti dal presente Contratto Integrativo con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita e la verifica che tali economie non siano necessarie per completare altri imprevisti pagamenti di istituti contrattuali sempre pertinenti il salario accessorio dello stesso personale e previa informazione alla RSU e alle OO.SS., nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006) e s.m.i. Le parti potranno successivamente concordare di assegnare tali risorse, o parte delle stesse, all'incremento del budget della produttività 2017 o ad altro istituto contrattuale sempre correlato al trattamento accessorio del personale.

3. INCARICHI INTERNI PER SPECIFICHE PRESTAZIONI PROFESSIONALI

1. Per la remunerazione di specifiche prestazioni professionali potrà essere erogato ai dipendenti, di tutte le aree e categorie - fatto salvo, per il personale di categoria EP, quanto previsto al successivo art. 6, comma 5 - un importo ulteriore, a valere sui "fondi propri" delle strutture, esclusivamente a seguito di conferimento di incarico interno debitamente autorizzato, secondo quanto previsto dallo specifico "Regolamento per l'autorizzazione all'esercizio di incarichi interni ed esterni retribuiti e per la disciplina delle incompatibilità del Personale Tecnico Amministrativo, ai sensi dell'art 53 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165", emanato con D.R. n. 13711 del 28 aprile 2014.
2. Si intendono incarichi interni quelli conferiti dall'Università di Pisa al personale dipendente tecnico amministrativo per lo svolgimento di attività non ricomprese nelle declaratorie contrattuali relative alle aree di appartenenza. Non possono essere conferiti incarichi interni per attività attribuite da atti organizzativi alle strutture dell'amministrazione centrale e alle strutture didattiche, scientifiche e di servizio di appartenenza del dipendente. Sono incluse tra le attività rispondenti ai due presupposti in questione le traduzioni e revisioni di testi, mentre risultano esclusi gli incarichi di insegnamento (in quanto regolati da diversa disciplina e da apposito Regolamento di Ateneo) e le docenze nei master.
3. In ogni caso, i trattamenti economici complessivi annui, nell'anno di riferimento, non potranno superare l'importo complessivo massimo di € 3.000 pro capite lordo dipendente. I compensi saranno erogati contestualmente a tutto il personale interessato, nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello nel quale si è svolta la prestazione. Nell'ipotesi in cui, a seguito delle integrazioni di cui al presente comma, il fondo complessivo ecceda il limite previsto dall'art.1, comma 189 della Legge finanziaria 2006 e s.m.i., si procederà all'abbattimento proporzionale di ciascun compenso.

4. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE

1. A partire dall'anno 2016, il valore individuale mensile dell'indennità accessoria è fissata a € 75 lordo dipendente.

5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ

1. Fermi restando i compensi per i centralinisti non vedenti previsti dalle vigenti disposizioni, per l'anno 2016 sono corrisposte le seguenti indennità:
 - *indennità di rischio di cui al D.P.R. n. 146/75;*
 - *indennità di reperibilità;*
 - *indennità di sportello;*
 - *indennità per attività prestata in giorno festivo/riposo settimanale;*
 - *indennità per ore festive agli stabularisti e agli addetti alle stalle;*
 - *indennità di disagio agli stabularisti;*
 - *indennità di turno.*
2. L'indennità di rischio per il personale classificato nei Gruppi IV e V previsti dal D.P.R. 146/75 è pari a € 25 mensili lordo dipendente e per il personale classificato nei Gruppi II e III previsti dal D.P.R. 146/75 è pari a € 30 mensili lordo dipendente.
3. L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale con funzione di autista addetto agli organi di Governo dell'Ateneo, nella misura di un'indennità fissa di € 4 giornaliera lordo dipendente per un massimo di 6 giorni al mese e un'indennità di disagio di € 200 mensili lordo dipendente per 11 mesi.
4. L'indennità di reperibilità è corrisposta altresì per garantire la continuità dei servizi resi dal personale della Direzione Edilizia e Telecomunicazione e della Direzione Servizi Informatici e Amministrazione Digitale poiché tali Direzioni svolgono un'attività che ha una ricaduta a livello generale su tutto l'Ateneo. La reperibilità si espleta, su base volontaria, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro e soltanto per indifferibili necessità di servizio che non possano essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. Il servizio dovrà essere assicurato 12 ore e 30 minuti dal lunedì al venerdì (19.00-7.30) e 24 ore il sabato e la domenica (0-24) e tutti i giorni festivi non coincidenti con i sabati o le domeniche, con doppio turno. L'importo previsto per garantire un turno di 12 ore e 30 minuti di reperibilità, dal lunedì al venerdì, e 12 ore di reperibilità il sabato e la domenica e tutti gli altri giorni festivi, è pari a € 20 lordo dipendente. Ciascuna Direzione individuata deve organizzare il servizio di reperibilità della struttura con un massimo di due turni paralleli. Poiché ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese (per un massimo di 65 reperibilità annue, considerato il periodo di ferie), l'indennità pro-capite mensile non potrà superare l'importo di € 120 lordo dipendente, quella annuale l'importo di € 1.300 lordo dipendente. In caso di chiamata in servizio, non cessa l'indennità di reperibilità; va registrata la presenza in servizio e l'attività prestata è retribuita come lavoro straordinario (ordinario, festivo, notturno o notturno e festivo) o compensata, a richiesta, come recupero orario. Lo stanziamento per l'anno 2016 è pari ad € 38.080,00 lordo dipendente. L'elenco del personale addetto alla reperibilità è preventivamente trasmesso alla RSU e alle OO.SS. L'amministrazione si impegna a monitorare il numero degli interventi effettuati nel corso dell'anno 2016 e a comunicarne l'esito alla RSU e alle OO.SS.
5. L'indennità di sportello è corrisposta solo al personale addetto allo sportello della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, del Settore Internazionalizzazione e del Centro di Servizi Polo Universitario "Sistemi Logistici" (Livorno), individuato dal dirigente di riferimento sulla base di criteri adottati autonomamente dallo stesso e resi noti al personale delle strutture interessate, nella misura di € 4 orari lordo dipendente, per 4 ore di "punta" al giorno per 110 giorni lavorativi, con il limite massimo di 11.000 ore incentivabili per il personale addetto. Lo stanziamento per l'anno 2016 ammonta ad € 44.000,00 lordo dipendente.
6. Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, è chiamato a prestare attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale previsto, deve essere corrisposta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un'indennità pari a € 11 orari lordo dipendente con diritto al riposo compensativo da fruire entro la settimana successiva. Tale prestazione è subordinata alla disponibilità del dipendente, che esplicherà formalmente per iscritto la sua accettazione, salvo i casi in cui la tipologia lavorativa preveda di norma prestazioni in orario festivo. L'attività del dipendente che, per particolari esigenze di servizio,

sia chiamato a prestare attività lavorativa in un giorno festivo non coincidente con il giorno di riposo settimanale previsto, sarà remunerata attraverso l'istituto del lavoro straordinario festivo e/o festivo e notturno.

7. Agli stabularisti e agli addetti alle stalle è corrisposta un'indennità per ore festive di € 11 orari lordo dipendente.
8. Agli stabularisti di categoria B è altresì attribuita un'indennità di disagio pari a € 65 mensili lordo dipendente per 11 mensilità.
9. L'indennità di turno, pari a € 30 mensili lordo dipendente, è corrisposta al personale per il quale vi sia una rotazione ciclica in prestabilite articolazioni di orario.
10. I compensi per il disagio e rischio sono corrisposti al personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo parziale in proporzione al periodo di tempo lavorato.

6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La procedura relativa all'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano state attribuite posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità (art. 91, commi 1 e 2, CCNL 16.10.2008) è regolata dall'Accordo sottoscritto dalle delegazioni il 24 luglio 2013 che ha trovato applicazione dal 1° gennaio 2014.
2. Le indennità previste per il personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità (art.91, comma 3, CCNL 16.10.2008) sono erogate secondo gli importi fissati dalla delibera del C.d.A. n. 51 del 19 dicembre 2013: prima fascia € 5.000 annui lordo dipendente; seconda fascia € 3.500 annui lordo dipendente. Lo stanziamento complessivo per l'anno 2016 destinato a remunerare le indennità di cui al presente comma è pari a € 549.753 lordo dipendente; la corresponsione della quota di un terzo dell'indennità di responsabilità avviene sulla base dei risultati conseguiti e della valutazione della performance individuale, secondo la metodologia di cui al SMVP adottato dal Consiglio di amministrazione, pubblicato sul sito dell'Università, al seguente link <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>.
3. Per il personale di categoria EP, in applicazione del CCNL 16 ottobre 2008, art. 76, comma 1, la retribuzione di posizione è articolata su tre fasce, compresa la minima. Gli importi sono fissati dalla delibera del C.d.A. n. 51 del 19 dicembre 2013: prima fascia € 8.700 annui lordo dipendente; seconda fascia € 6.800 annui lordo dipendente; terza fascia 5.100 annui lordo dipendente.
4. L'importo della retribuzione di risultato del personale di categoria EP eventualmente spettante è pari al 20% della retribuzione di posizione e sarà commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai risultati espressi da ciascun dipendente, sulla base dei risultati conseguiti e della valutazione della performance individuale, secondo la metodologia di cui al SMVP adottato dal Consiglio di amministrazione, pubblicato sul sito dell'Università, al seguente link <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>.
5. Al personale di categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi dall'Università di Pisa o, su designazione della stessa, da terzi, nel rispetto della vigente normativa di Ateneo. I relativi compensi confluiscono sul Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria per essere destinati al trattamento economico accessorio. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale che svolge incarichi aggiuntivi, è corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota è definita nella misura del 60% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, l'Amministrazione seguirà criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente di categoria EP, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali, verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni attribuite con il provvedimento di incarico. Entro il 31 gennaio di ciascun anno

L'Amministrazione darà informazione alla RSU e alle OO.SS. degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

6. Per il personale con incarico di responsabilità già riconosciuto che richieda la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'Amministrazione valuta la compatibilità di tale regime con le responsabilità e i compiti connessi all'incarico, al fine di assicurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza della gestione dei servizi. Valutata tale compatibilità, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è corrisposta per intero.

7. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, stipulato il giorno 16 novembre 2005 come integrato il 18 giugno 2007, il 16 luglio 2009, il 12 aprile 2012 e il 26 novembre 2015, è stato integralmente sostituito dal Contratto Collettivo Integrativo stipulato il giorno 28 settembre 2016.
2. Il relativo bando disciplina le progressioni economiche orizzontali del personale tecnico amministrativo dell'Università di Pisa con almeno due anni di servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2015, presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche.
3. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale hanno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2016 (anno di ultimazione della selezione).

8. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO

1. I dati individuali e non nominativi relativi alle varie voci del salario accessorio in forma aggregata per strutture (Direzioni, Dipartimenti, Centri e Sistemi), considerata l'ultima sede di servizio, saranno trasmessi alle OO.SS. e alla R.S.U. entro 90 giorni dalla conclusione dei pagamenti per ciascun articolo del presente Contratto Collettivo Integrativo.
2. Nel caso in cui dalla lettura dei dati suddetti possa identificarsi il singolo dipendente, l'Amministrazione provvederà ad un'adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore secondo la normativa vigente.

9. DISPOSIZIONI FINALI

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata e prevista negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale d'Ateneo.
2. Per tutte le materie di cui all'art.4 del CCNL del 16 ottobre 2008 non ricomprese nel presente accordo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi che hanno effetto sulle materie e loro s.m. e i, si rinvia a successivi e specifici accordi.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
4. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2016, salvo per le parti ove è previsto diversamente.
5. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi intervenuti successivamente alla sua sottoscrizione.
6. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette.

Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del Contratto Collettivo Integrativo conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

7. Il presente contratto collettivo integrativo potrà essere modificato o integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.
8. L'eventuale disdetta deve essere comunicata alle Parti mediante posta elettronica certificata e avrà effetto decorsi 30 giorni dal ricevimento della stessa.
9. Le parti si impegnano ad avviare la discussione sul Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2017 entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Tabella n. 1

Elenco assenze che decurtano l'assegnazione del budget individuale

TIPOLOGIA ASSENZA	RIFERIMENTO NORMATIVO
Aspettativa giudice popolare	D. Lgs 267/00 – art. 81
Aspettativa per nomina ad amministratore locale	D. Lgs 165/01 – art. 68
Aspettativa vigile del fuoco	a. 14 c. 3 L. 996/70
Aspettativa sindacale non retribuita	CCNL
Aspettativa per dipendenti che ricoprono incarichi dirigenziali	D. Lgs 165/2001 - art. 19 c. 6
Aspettativa corso dottorato ricerca	L. 448/2001 art. 52
Aspettativa per altra esperienza lavorativa o per il superamento del periodo di prova	CCNL
Aspettativa per incarico a tempo determinato presso altre Amministrazioni	CCNL
Aspettativa per incarico a tempo determinato presso l'Amministrazione	CCI
Congedo malattia figlio fino 8 anni	CCNL
Congedo assistenza portatori di handicap	art. 42 c. 5 D.lgs 151/01
Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge	art. 33 C.C.N.L.
Congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione	art. 32 C.C.N.L.
Malattia N.b.: I giorni considerati ai fini della decurtazione del budget individuale risultano, per questa voce, il 10% di quelli nei quali il dipendente è risultato assente per malattia, con arrotondamento all'unità di giorno superiore nel caso in cui il valore decimale risulti superiore allo 0,5	CCNL 16.10.2008
Permesso retribuito per cariche pubbliche	L. 267/00, art. 79, commi 1 e 3
Permesso sindacale N.b.: Solo le assenze per permessi di cui agli artt. 11 e 12 decurtano l'assegnazione del budget individuale, non quelle per i permessi di cui all'art. 10	CCNQ, 07.08.1988
Sanzione disciplinare con sospensione dal servizio	CCNL, art. 46, commi 2, 3, 4
Sciopero giornaliero	CCNL, art. 17



UNIVERSITÀ DI PISA

ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DI PARTE DELLE RISORSE CHE HANNO INCREMENTATO IL FONDO 2014 ANCORA DA REGOLARE – FONDO ANNO 2014

Visto

L'art. 79, comma 5, del CCNL del 16/10/2008 che recita: "i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti [...] con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;

Considerati

1. Gli orientamenti espressi nei pareri ARAN, MEF e DFP del 2014, in ordine alla previsione contenuta nell'art. 79, comma 5, del CCNL del 16/10/2008, che precisano che per "anno di riferimento" deve intendersi "quello nel quale risulta approvata la relativa graduatoria";
2. Che, stante quanto scritto nei medesimi pareri ARAN, MEF e DFP del 2014, le risorse accantonate per le progressioni economiche non utilizzate né più utilizzabili con riferimento alle pregresse annualità del fondo al tempo congelate, devono essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 88 comma 5 CCNL 16/10/2008, e rientrano nella piena disponibilità delle parti che, in sede di contrattazione collettiva integrativa, congiuntamente possono stabilire di adibirle ad una diversa destinazione, tenendo conto espressamente della natura *una tantum* delle stesse e comunque nell'ambito degli istituti contemplati dal CCNL;

Tenuto conto

1. Che il CCI sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie del 26 novembre 2015 ha sostituito le procedure già concordate e non svolte previste dall'accordo integrativo del 12/04/2012, con riguardo al personale con i requisiti al 2012, e dall'articolo 9 del Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2014 del 24 novembre 2014, con riguardo al personale con i requisiti al 31/12/2013;
2. Che le risorse disponibili per le procedure concordate e non svolte per le procedure di progressione economica orizzontale con requisiti al 31/12/2012 e 31/12/2013 non utilizzate e non più utilizzabili per tale finalità ammontano ad € 469.516,73 lordo dipendente;
3. Che l'amministrazione, con disposizione del Direttore Generale del 06/03/2014 n. 7418, ha erogato al personale un incentivo con risorse provenienti in parte da economie per mancato utilizzo della quota assegnata al sostegno all'utilizzo del mezzo pubblico per € 178.935,00 lordo dipendente;
4. Che il MEF, con nota del 25/11/16 prot. N. 91657, ha preso atto dell'impegno dell'Ateneo al recupero, nell'ambito delle sessioni di contrattazione collettiva, degli stanziamenti degli anni precedenti relativi

alla politiche di utilizzo del mezzo pubblico, a suo tempo ritenute illegittimamente stanziato sul fondo per il salario accessorio;

Congiuntamente concordano

1. Di finalizzare all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la performance per l'anno 2014 l'importo pari ad € 469.516,73 e di provvedere contestualmente al recupero degli stanziamenti erogati a valere sulle risorse stanziato per l'utilizzo del mezzo pubblico per € 178.935,00 lordo dipendente con i seguenti criteri:
 - Erogazione a tutto il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio nell'anno 2014, ad eccezione dei dirigenti, del personale in convenzione con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana e del personale in aspettativa o comandato (solo per i giorni effettivi di aspettativa e comando effettuati nell'anno 2014), di un compenso aggiuntivo attribuito sulla base della valutazione della performance dell'anno 2014.
 - La cifra spettante verrà determinata conteggiando nell'anno 2014 i giorni lavorati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.
 - Il recupero sopracitato verrà effettuato con gli stessi criteri e modalità utilizzati per i soggetti beneficiari del compenso aggiuntivo.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001.