



UNIVERSITÀ DI PISA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI E SULLE MODALITÀ DI SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE – ANNO 2019

Articolo 1

Procedura di mobilità con requisiti al 31 dicembre 2018

1. Il bando in oggetto disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2019, e con almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31/12/2018.
2. Il servizio a tempo indeterminato utile ai fini della presente procedura può essere stato svolto presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche.
3. In linea con quanto previsto dall'art. 54 comma 7 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 19/04/2018, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'Università di Pisa, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta dal presente contratto.

Articolo 2

Modalità di partecipazione e individuazione del personale avente diritto

1. Il personale di categoria B è elencato nell'allegato A del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2019, e con approvazione atti entro la stessa data).
2. Il personale di categoria C è elencato nell'allegato A del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2019, e con approvazione atti entro la stessa data).
3. Il personale di categoria D è elencato nell'allegato A del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2019, e con approvazione atti entro la stessa data).
4. Il personale di categoria EP è elencato nell'allegato A del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2019, e con approvazione atti entro la stessa data).
5. Non è necessario presentare domanda di partecipazione. La mancata presentazione al corso sarà intesa come rinuncia a partecipare alla presente procedura.
6. Il personale elencato negli allegati al bando è individuato tra coloro che:

- abbiano maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 1, 2 e 3;

- nei due anni precedenti la data di pubblicazione del bando non siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e non siano incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

7. Avverso la mancata inclusione nell'elenco degli aventi diritto è possibile presentare reclamo al Direttore Generale entro 10 giorni dalla pubblicazione del bando. Lo stesso decide nei successivi 5 giorni.

8. Il personale appartenente alle categorie di cui alla Legge 104/92 può segnalare, nei 10 giorni antecedenti lo svolgimento della prova, la necessità degli specifici ausili previsti nella legge medesima.

Articolo 3

Effetti economici e giuridici

1. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2019 (anno di ultimazione della selezione).

Articolo 4

Criteri di selezione

1. La procedura di progressione economica orizzontale si svolge sulla base di una valutazione che segue la partecipazione obbligatoria ad un apposito corso di formazione della durata minima di 120 e massima di 300 minuti; verranno previsti 4 corsi differenti (svolti entro il 31/12/2019), uno per ogni categoria (B, C, D, EP), in 4 giorni diversi; i rispettivi corsi verteranno:

- per il personale di categoria B e C su aspetti legati al tema "Comportamenti organizzativi e sistemi relazionali alla luce dello Statuto di Ateneo e del contratto collettivo di lavoro";

- per il personale di categoria D ed EP su aspetti legati al tema "Aspetti organizzativi alla luce della vigente normativa sul pubblico impiego e sulle università e dello Statuto di Ateneo".

2. L'Amministrazione rende disponibili sul sito web dell'Ateneo i materiali didattici relativi ai corsi di formazione almeno 7 giorni prima della data prevista per lo svolgimento delle prove.

3. La mancata partecipazione al corso comporta l'esclusione dalla procedura.

Articolo 5

Valutazione

1. La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla (tre risposte di cui una esatta), articolato su 20 domande, da svolgere successivamente al corso di formazione, in un tempo massimo di 60 minuti e contemporaneamente da tutti i candidati della stessa categoria.

2. Il contenuto del questionario riguarderà gli argomenti oggetto del rispettivo corso di formazione.

3. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari al 60% (12 domande).

Articolo 6

Avviso di selezione

1. La procedura di selezione è indetta con provvedimento del Direttore Generale. L'avviso di selezione e l'elenco del personale avente i requisiti per la partecipazione sono resi pubblici esclusivamente mediante affissione all'Albo Ufficiale Elettronico dell'Ateneo e pubblicazione in evidenza sul sito web dell'Università.
2. I dipendenti interessati dovranno presentarsi, nella data stabilita per ciascuna categoria di cui al precedente articolo 2, al rispettivo corso di cui al precedente art. 4, senza necessità di presentare alcuna domanda. La mancata presentazione è considerata quale rinuncia a partecipare alla procedura.

Articolo 7

Commissione esaminatrice e graduatoria

1. La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore Generale ed è unica per tutte le categorie. La Commissione è composta dal Presidente scelto tra i dirigenti dell'Università di Pisa e da due membri scelti tra il personale di categoria non inferiore alla EP, anche appartenente ad altri atenei.
2. La Commissione predispone i questionari, sulla base dei programmi forniti dai formatori, quindi verifica le risposte, anche mediante l'eventuale ausilio di dispositivi a lettura ottica, se ritenuti necessari. La Commissione successivamente forma l'elenco del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto al c. 3 art. 5, è idoneo alla progressione orizzontale.
3. Le graduatorie degli idonei, suddivise per le diverse categorie, sono formate in base al punteggio complessivamente conseguito da ciascun candidato, che sarà attribuito nel seguente modo:
 - a) 3 punti per ogni risposta corretta fornita nella prova di selezione (questionario a risposta multipla), fino ad un massimo di 60 punti;
 - b) 1 punto per ogni semestre di anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza, fino ad un massimo di 40 punti.
4. In caso di parità di punteggio riportato dai candidati rispetto ad i punti precedenti, sarà favorita la maggior età anagrafica.

Articolo 8

Risorse disponibili

1. La progressione economica all'interno delle categorie è finanziata con le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 09/08/2000, come integrato dall'art. 41, c. 2 e 3 CCNL 27/01/2005, dagli articoli 5 e 10, lett. e del CCNL 28/03/2006 e dagli articoli 63 e 65 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 19/04/2018. Per la procedura di cui all'articolo 1 le risorse ammontano ad euro 158.455,93 lordo dipendente da destinare al personale delle categorie B, C, e D, ed euro 17.441,04 lordo dipendente da destinare al personale della categoria EP (vedasi tabella n. 1 allegata). Le risorse destinate al personale delle categorie B, C e D saranno suddivise tra le diverse categorie in base al relativo personale avente diritto alla progressione economica orizzontale (requisiti al 31/12/2018).
2. Più nello specifico, le risorse disponibili saranno così suddivise (vedasi tabelle n. 2 e n. 3 allegate):

- a) euro 23.094,79 per la categoria B;
- b) euro 88.530,03 per la categoria C;
- c) euro 46.831,10 per la categoria D;
- d) euro 17.441,04 per la categoria EP.

3. Il passaggio alla posizione economica superiore sarà disposto nei limiti delle risorse disponibili per la rispettiva categoria, seguendo l'ordine di graduatoria di cui all'articolo precedente.

4. Eventuali risorse residue non utilizzate verranno computate tra le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali degli anni successivi.

Pisa, 4 novembre 2019

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

CISL FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA
f.to Massimo Cagnoni

Tabella n. 1 – Risorse disponibili per la PEO requisiti 31/12/2018

Le risorse per la mobilità orizzontale requisiti al 31/12/2018 sono date da:	Lordo amm.ne irap inclusa Fondo B, C, D	Lordo dipendente Fondo B, C, D	Lordo amm.ne irap inclusa Fondo EP	Lordo dipendente Fondo EP
1) Ria personale cessato anno 2018	20.994,99	15.171,98	889,04	642,46
2) Differenziali personale cessato anno 2018	148.359,43	107.211,61	17.862,99	12.908,65
3) Mancato utilizzo budget peo requisiti 31/12/2017	3.165,03	2.287,20	438,39	316,80
4) accantonamento PEO requisiti 31/12/2018 categorie B, C, D 0,1% monte salari 2015	51.787,35	37.424,02	4.944,49	3.573,13
5) mancato utilizzo risorse PEO requisiti 31/12/2017 - Accantonamento per n. 23 ricorrenti passaggio C1/C2	13.002,46	9.396,20	-	-
	237.309,26	171.491,01	24.134,91	17.441,04

Gli impieghi della mobilità orizzontale requisiti al 31/12/2018 sono dati da:	Lordo amm.ne irap inclusa Fondo B, C, D	Lordo dipendente Fondo B, C, D	Lordo amm.ne irap inclusa Fondo EP	Lordo dipendente Fondo EP
1) Assunzione per scambio/compensazione	-	-	-	-
2) Passaggi automatici B1/B2 - n. 3 unità di personale	5.035,48	3.638,88	-	-
3) Accantonamento per attribuzione passaggio C1/C2 per n. 23 ricorrenti	13.002,46	9.396,20	-	-
			-	-
	18.037,94	13.035,08	-	-

Totale risorse disponibili alla contrattazione PEO requisiti 31/12/2018	219.271,31	158.455,93	24.134,91	17.441,04
--------------------------------------------------------------------------------	-------------------	-------------------	------------------	------------------

Tabella n. 2 – Suddivisione delle risorse disponibili per la PEO tra le categorie B, C e D

Categoria	Personale avente diritto alla PEO (requisiti 31/12/2018)	Budget ripartito
B	180	23.094,79
C	690	88.530,03
D	365	46.831,10
Totale	1.235	158.455,93

Totale assegnazione "pro-capite" lordo dipendente: $158.455,93 / 1.235 = 128,30$

Tabella n. 3 – Risorse disponibili per la PEO categoria EP

Categoria	Personale avente diritto alla PEO (requisiti 31/12/2018)	Budget
EP	76	17.441,04

Verbale n. 10 – 2019

Il giorno 17 ottobre 2019, alle ore 17,00 si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti dell'Università di Pisa, nelle persone dei dottori Stefano Glinianski, presidente, Angela Lupo, rappresentante del MEF, e Renato Pedullà, rappresentante del MIUR.

..... omissis.....

8.2 - Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO)

Il Collegio prende visione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, rilevando che la stessa è stata sottoscritta in data 16 ottobre 2019, tra la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2016-2018 con la R.S.U. di Ateneo, sulla base delle intese raggiunte in contrattazione, sui criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie (all. 4).

Il CCNL 2016-2018 prevede la costituzione di due fondi per le progressioni economiche orizzontali per le categorie B, C e D e per quelle per la categoria EP; pertanto l'Ipotesi suddetta è accompagnata da due Relazioni tecnico-finanziarie relative ai due fondi. In esse viene evidenziato quanto segue:

1. Progressioni economiche orizzontali per le categorie B, C e D - Costituzione del Fondo

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	13.035,08
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	158.455,93
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	171.491,01

2. Progressioni economiche orizzontali per la categoria EP - Costituzione del Fondo

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	0,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	17.441,04
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	17.441,04

Allo stato degli atti il Collegio, espletati i dovuti riscontri a seguito della documentazione trasmessa dalla Direzione del Personale (all. 5) attesta la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

.....omissis.....

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

f.to Dott. Stefano Glinianski

f.to Dott.ssa Angela Lupo

f.to Dott. Renato Pedullà

Pisa, 18 ottobre 2019



UNIVERSITÀ DI PISA

**Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle
progressioni economiche all'interno delle categorie**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		16 Ottobre 2019
Periodo temporale di vigenza		01 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Michele Marroni - Prorettore all'Organizzazione e al Personale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Dott. Riccardo Grasso - Direttore Generale. Dott. Ascenzo Farenti - Dirigente Direzione del Personale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FLC CGIL CISL FEDERAZIONE SCUOLA UNIVERSITÀ RICERCA FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL FEDERAZIONE GILDA UNAMS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC CGIL CISL FEDERAZIONE SCUOLA UNIVERSITÀ RICERCA FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL</p>
Soggetti destinatari		Il personale tecnico amministrativo dell'Università di Pisa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Progressioni economiche orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'Ipotesi di CCI)</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del n. <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'Ipotesi di CCI)</i>

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 22 febbraio 2019
		-
		Sono stati assolti, ove possibile, gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 emanato in esecuzione della legge n. 190/2012 “Legge anticorruzione”
		La Relazione della Performance 2017 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’art.14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 in data 29 giugno 2018.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessori - risultati attesi -altre informazioni utili)

In data ottobre 2019 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. 2016-18 con la R.S.U. di Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie.

L'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001 prescrive che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica.

Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo il quale il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei conti.

Il presente modulo della relazione illustrativa ripercorre ogni articolo dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo proposta alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto collettivo nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Tutta la documentazione richiamata è disponibile sul sito web di Ateneo all'indirizzo: <https://www.unipi.it/index.php/rel-sindacali>.

Contenuto dell'ipotesi di contratto

Articolo 1 Procedura di mobilità con requisiti al 31 dicembre 2018

La procedura disciplinata dall'avviso di selezione ha ad oggetto le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa con almeno due anni di servizio alla data del 31 dicembre 2018. Il servizio a tempo indeterminato utile a perfezionare i due anni di anzianità può essere stato svolto sia presso l'Ateneo, sia presso altre amministrazioni pubbliche. In attuazione delle previsioni del C.C.N.L. 2016-18 sono considerati nell'anzianità lavorativa anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso l'Ateneo con mansioni del medesimo profilo, area o categoria di inquadramento.

Articolo 2 Modalità di partecipazione e individuazione del personale avente diritto

La procedura sarà svolta in quattro date (una per il personale di categoria B, una per il personale di categoria C, una per il personale di categoria D e una per il personale di categoria EP) e il personale avente diritto sarà indicato in apposito elenco allegato al bando. Avverso la mancata inclusione nel suddetto elenco è possibile presentare, entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di selezione, reclamo al Direttore Generale, che decide nei successivi 5 giorni. Il personale avente diritto è individuato, come previsto dal C.C.N.L. 2006-09, tra coloro che: a) abbiano maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica; b) non siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nei due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso di selezione. Non è necessario presentare domanda di partecipazione e la mancata presentazione al corso sarà intesa come rinuncia a partecipare alla procedura.

Articolo 3 Effetti economici e giuridici

Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dall'1 gennaio 2019.

Articolo 4 Criteri di selezione

La procedura di progressione economica orizzontale si svolge mediante la partecipazione a un corso di formazione, avente durata minima di 120 e massima di 300 minuti, e successiva valutazione (art.5).

Articolo 5 Valutazione

La valutazione di merito è effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla sugli argomenti oggetto del corso di formazione, da svolgere successivamente al corso medesimo in un tempo massimo di 60 minuti e contemporaneamente da tutti i candidati appartenenti alla stessa categoria. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari al 60%.

Articolo 6 Avviso di selezione

La procedura di selezione è indetta con provvedimento del Direttore Generale. La pubblicità dell'avviso di selezione e dell'elenco del personale avente diritto avviene esclusivamente mediante affissione all'Albo Ufficiale Elettronico dell'Ateneo e pubblicazione in evidenza sul sito web dell'Università. I dipendenti aventi diritto devono presentarsi, nella data stabilita per ciascuna categoria, al rispettivo corso di formazione di cui al precedente art. 4, senza necessità di presentare alcuna domanda. La mancata presentazione al corso di formazione è considerata quale rinuncia a partecipare alla procedura.

Articolo 7 Commissione esaminatrice e graduatoria

La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore Generale ed è unica per tutte le categorie. La Commissione è composta dal Presidente, scelto tra i dirigenti dell'Università di Pisa, e da due membri scelti tra il personale di categoria non inferiore alla EP, anche appartenente ad altri atenei. Spetta alla Commissione predisporre i questionari, sulla base dei programmi forniti dai formatori, verificare le risposte, anche mediante l'ausilio di dispositivi a lettura ottica, e formare l'elenco del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto all'art. 5, è idoneo.

Le graduatorie degli idonei, suddivise per le diverse categorie, sono formate in base al punteggio complessivamente conseguito da ciascun candidato, che è attribuito nel seguente modo: a) 3 punti per ogni risposta corretta fornita nella prova di selezione (questionario a risposta multipla), fino ad un massimo di 60 punti; b) 1 punto per ogni semestre di anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza, fino ad un massimo di 40 punti; c) a parità di punteggio riportato rispetto ai punti precedenti, la maggior età anagrafica.

Articolo 8 Risorse disponibili

Per la procedura di cui all'articolo 1 le risorse ammontano ad euro 158.455,93 lordo dipendente da destinare al personale delle categorie B, C e D ed euro 17.441,04 lordo dipendente da destinare al personale della categoria EP. e sono suddivise tra le diverse categorie in base al relativo personale avente diritto alla progressione economica orizzontale (requisiti al 31/12/2018). Nello specifico le risorse saranno così suddivise: a) euro 23.094,79 per la categoria B; b) euro 88.530,03 per la categoria C; c) euro 46.831,10 per la categoria D; d) euro 17.441,04 per la categoria EP. Il passaggio alla posizione economica superiore è disposto nei limiti delle risorse disponibili per la rispettiva categoria, seguendo l'ordine di graduatoria.

Il Direttore Generale
f.to Riccardo Grasso



UNIVERSITÀ DI PISA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI E SULLE MODALITA' DI
SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE
CATEGORIE B, C, D**

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo I – Costituzione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Lo stanziamento totale di € 171.491,01 lordo dipendente è dato dalla somma dei differenziali di retribuzione annui dei cessati nelle categorie B, C e D nell'anno 2018 e le relative R.I.A. annue che alimentano il fondo per il salario accessorio dell'anno 2019.

E' stato inoltre applicato l'art. 63 comma 2 lett. f) CCNL 2016/2018 che prevede la destinazione vincolata alle progressioni economiche di una cifra pari allo 0,1% del monte salari 2015. Tale cifra, pari ad € 37.424,02 lordo dipendente, è stata calcolata applicando la definizione di monte salari data dall'Aran nella dichiarazione congiunta n. 1 contenuta nel CCNL 2006/2008.

Sezione II - Risorse variabili

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il Fondo sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione I, è pari € 171.491,01 lordo dipendente (€ 236.211,26 lordo amministrazione Irap inclusa).

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- € 3.638,88 lordo dipendente (€ 5.035,48 lordo amministrazione irap inclusa) sono destinati a remunerare gli incrementi retributivi derivanti dai passaggi automatici dalla categoria B progressione economica 1 alla categoria B progressione economica 2 disposti nell'anno 2018 ex art. 79, comma 3 del CCNL 2006/2009.
- A scopo precauzionale, l'Amministrazione ritiene opportuno accantonare la cifra pari ad € 9.396,20 lordo dipendente (€ 13.002,46 lordo amministrazione irap inclusa) corrispondente al differenziale C2/C1 per n. 22 ricorrenti per i quali, alla data della stipula del CCI, non vi è ancora la sentenza definitiva.

Per cui, in totale, sono state impiegate risorse non disponibili alla contrattazione integrativa per € 13.035,08 lordo dipendente (€ 18.037,94 lordo amministrazione irap inclusa).

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il C.C.I. prevede di destinare l'importo di € 158.455,93 lordo dipendente (€ 218.173,32 lordo amministrazione Irap inclusa) alla corresponsione della progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2018. Il passaggio alla categoria superiore sarà disposto nei limiti delle risorse disponibili seguendo l'ordine di graduatoria.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- Non previste.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	13.035,08
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	158.455,93
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>171.491,01</i>

Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico- finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione della gestione.

L'importo massimo di € 171.491,01 lordo dipendente (€ 236.211,26 lordo amministrazione Irap inclusa) verrà erogato al personale nel corso dell'anno 2019 (provvedendo ad utilizzare lo stanziamento totale sul bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2019) e verrà contabilizzato attraverso il sistema informativo contabile in uso presso l'Ateneo (U-Gov contabilità) mediante una procedura di allocazione dei costi che agisce da interfaccia tra il sistema di gestione degli stipendi CSA e il programma di contabilità (U-Gov contabilità).

La voce di bilancio deputata a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti, è il Codice Voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato". Le modalità tecniche che il sistema contabile economico-patrimoniale dell'Ateneo pone in essere per garantire il rispetto, in sede di allocazione a bilancio delle risorse, dei limiti di spesa è il seguente: è previsto un livello di controllo di budget alla voce di bilancio CA. 04.001.02.01 che, in assenza di budget disponibile, non consente la registrazione delle scritture contabili.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazioni del Fondo.

La voce di bilancio relativa al Fondo comprende i contributi previdenziali e l'Irap. L'importo totale, comprensivo di oneri e Irap, previsto per l'anno 2019 è pari a € 236.211,26 ed è stato iscritto:

1. alla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali"
2. Tale importo rappresenta lo stanziamento sul Fondo B, C e D che, in sede di consuntivo, verrà opportunamente assegnato alla voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" mediante l'utilizzo delle risorse disponibili previste sulla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali", voce che accoglie lo stanziamento complessivo per le PEO sia del personale di categoria B, C e D che del personale di categoria EP. Lo stanziamento necessario per l'espletamento di entrambe le PEO (categorie B, C e D e categoria EP) è di € 260.346,17, mentre la disponibilità sulla voce è di € 251.111,42. Essendo però un importo "virtuale" che non verrà utilizzato, non viene chiesta l'integrazione della Voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali" di € 9.234,75 utile per arrivare al costo complessivo della progressione B, C e D e della progressione EP requisiti 31/12/2018, per il quale esiste già la relativa copertura economica sulla Voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato".

Dall'accordo integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri oltre a quelli indicati nella presente relazione.

Il Direttore Generale
f.to Dott. Riccardo Grasso



UNIVERSITÀ DI PISA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI E SULLE MODALITA' DI
SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE
CATEGORIA EP**

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Lo stanziamento totale di € 17.441,04 lordo dipendente è dato dalla somma dei differenziali di retribuzione annui dei cessati nella categoria EP nell'anno 2018 e le relative R.I.A. annue che sono andati ad alimentare il fondo per il salario accessorio dell'anno 2019.

E' stato inoltre applicato l'art. 63 comma 2 lett. f) CCNL 2016/2018 che prevede la destinazione vincolata alle progressioni economiche di una cifra pari allo 0,1% del monte salari 2015. Tale cifra, pari ad € 3.573,13 lordo dipendente, è stata calcolata applicando la definizione di monte salari data dall'Aran nella dichiarazione congiunta n. 1 contenuta nel CCNL 2006/2008.

Sezione II - Risorse variabili

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Il Fondo sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione I, è pari € 17.441,04 lordo dipendente (€ 24.134,91 lordo amministrazione Irap inclusa).

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- Non previste.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il C.C.I. prevede di destinare l'importo di € 17.441,04 lordo dipendente (€ 24.134,91 lordo amministrazione Irap inclusa) alla corresponsione della progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2018 per il personale di categoria EP. Il passaggio all'inquadramento economico superiore sarà disposto nei limiti delle risorse disponibili seguendo l'ordine di graduatoria.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- Non previste.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	0,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	17.441,04
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>17.441,04</i>

Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico- finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione della gestione.

L'importo massimo di € 17.441,04 lordo dipendente (€ 24.134,91 lordo amministrazione Irap inclusa) verrà erogato al personale nel corso dell'anno 2019 (provvedendo ad utilizzare lo stanziamento totale sul bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2019) e verrà contabilizzato attraverso il sistema informativo contabile in uso presso l'Ateneo (U-Gov contabilità) mediante una procedura di allocazione dei costi che agisce da interfaccia tra il sistema di gestione degli stipendi CSA e il programma di contabilità (U-Gov contabilità).

La voce di bilancio deputata a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti, è il Codice Voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato". Le modalità tecniche che il sistema contabile economico-patrimoniale dell'Ateneo pone in essere per garantire il rispetto, in sede di allocazione a bilancio delle risorse, dei limiti di spesa è il seguente: è previsto un livello di controllo di budget alla voce di bilancio CA. 04.001.02.01 che, in assenza di budget disponibile, non consente la registrazione delle scritture contabili.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazioni del Fondo.

La voce di bilancio relativa al Fondo comprende i contributi previdenziali e l'Irap. L'importo totale, comprensivo di oneri e Irap, previsto per l'anno 2019 è pari a € 24.134,91 ed è stato iscritto:

1. alla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali"
2. Tale importo rappresenta lo stanziamento sul Fondo B, C e D che, in sede di consuntivo, verrà opportunamente assegnato alla voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" mediante l'utilizzo delle risorse disponibili previste sulla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali", voce che accoglie lo stanziamento complessivo per le PEO sia del personale di categoria B, C e D che del personale di categoria EP. Lo stanziamento necessario per l'espletamento di entrambe le PEO (categorie B, C e D e categoria EP) è di € 260.346,17, mentre la disponibilità sulla voce è di € 251.111,42. Essendo però un importo "virtuale" che non verrà utilizzato, non viene chiesta l'integrazione della Voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali" di € 9.234,75 utile per arrivare al costo complessivo della progressione B, C e D e della progressione EP requisiti 31/12/2018, per il quale esiste già la relativa copertura economica sulla Voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato".

Il Direttore Generale
f.to Dott. Riccardo Grasso