



## UNIVERSITÀ DI PISA

---

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DA EROGARE PER L'ESERCIZIO 2020

---

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

VISTO: l'art. 42 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca, stipulato il 19 aprile 2018, che demanda alla contrattazione integrativa le seguenti materie in relazione al trattamento accessorio per il personale tecnico - amministrativo:

- 1) I criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;
- 2) I criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;
- 3) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt. 64 e 66;
- 4) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- 5) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- 6) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università 2006/2009;
- 7) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- 8) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati per il personale della categoria EP

VISTO: l'art. 75, comma 9, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato del comparto Università 2006/2009, 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 2020, stipulato il 11 marzo 2020;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2019, stipulato il 21 settembre 2020;

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 del comparto Università 2006/2009, attribuzione delle posizioni e funzioni e correlazione dell'indennità accessoria, sottoscritto il 29 marzo 2019;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2019, sottoscritto il 30 luglio 2020;

convengono quanto segue in ordine al trattamento accessorio da corrispondere al personale tecnico - amministrativo per l'anno 2020:

➤ 1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	p. 3
➤ 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	p. 7
➤ 3. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE	p. 8
➤ 4. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ	p. 9
➤ 5. INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	p. 10
➤ 6. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE	p. 12
➤ 7. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO	p. 12
➤ 8. 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 2020, stipulato il 11 marzo 2020, 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 risorse decentrate per le categorie B, C e D** relativo all'anno 2020, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 63, comma 3 lett. f del CCNL triennio 2016/2018, considerato l'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006) e s.m.i., l'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 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 € 4.238.789 lordo dipendente (€ 5.224.819 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 5.575.817 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 sono pari ad € 1.176.828,00 lordo dipendente di cui: € 18.940 per compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione con vittoria di spese; € 689.295 per Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari art. 42 c. 3 lett. b) CCNL 2016/2018; € 2.866 per ratei di Ria personale cessato nell'anno 2019 art. 63 c. 3 lett. d) CCNL 2016/2018; € 57.641 per ratei di differenziali personale cessato o passato di categoria nell'anno 2019 art. 63 c. 3 lett. d) CCNL 2016/2018; € 143.260 per risparmi da straordinario anno precedente art. 63 c. 3 lett. e) CCNL 2016/2018 ed € 264.826 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti art. 64 c. 6 CCNL 2016/2018 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. 63 c. 3 lett. c) CCNL 2016/2018- Art. 113 del D.Lgs. 50/2016 di competenza dell'anno 2020 in quanto non ancora quantificate. La cifra pari ad € 264.826 riferite a risparmi per risorse non utilizzate del fondo/fondi dell'anno/anni precedente/i al 2020 si compone delle seguenti poste: € 136.815,77 indennità di responsabilità art. 93 c. 3 CCNL 2006/2009 riferibili ad economie certe al 31/12/2019; € 25.642,70 indennità di responsabilità art. 93 c. 3 CCNL 2006/2009 per la parte relativa alla valutazione della performance riferibili ad economie certe al 31/12/2019; € 30.382,20 indennità rischio, disagio e reperibilità art. 64 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018 di competenza del fondo anno 2019; € 51.030,11 per economia articolo 63 c. 2 lett. d) CCNL 2016/2018 relativa allo stanziamento del fondo per l'anno 2018 ancora da contrattare; € 20.955,71 per economia articolo 63 c. 2 lett. d) CCNL 2016/2018 relativa allo stanziamento del fondo per l'anno 2019 ancora da contrattare.
3. Il **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP**, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 65 c. 3 lett. f del CCNL 2016/2018, tenuto conto dell'abbattimento del 10% (pari a € 64.943 lordo dipendente) previsto dalla normativa vigente, dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e dell'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015 ammonta a € 1.250.113 lordo dipendente (€ 1.554.586 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 1.660.846 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 sono pari ad € 572.331 lordo dipendente di cui: € 42.917 per finanziamento incarichi aggiuntivi conto terzi art. 65 c. 3 CCNL 2016/2018; € 123.260 per altre risorse variabili finanziate da enti esterni art. 65 c. 3 lett. f) CCNL 2016/2018; € 394.620 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti; € 2.948 per ratei di Ria personale cessato nell'anno 2019 art. 65 c. 3 lett. d) CCNL 2016/2018; € 8.586 per ratei di differenziali personale cessato o passato di categoria nell'anno 2019 art. 65 c. 3 lett. d) CCNL 2016/2018.

4. L'importo delle **progressioni orizzontali a carico del bilancio** per l'anno 2020 è pari a € 3.432.638 lordo dipendente relativamente al fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ed € 284.413 relativamente al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP ed è stato calcolato considerando il personale in servizio al 31/12/2019 con i valori tabellari di competenza dell'anno 2020 aggiornati al CCNL 2016/2018.
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 19 maggio 2019 n. 39. Tutti gli importi sono al lordo dipendente.

UNIVERSITA' DI PISA		
ANNO 2020 - FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D - art. 63 CCNL 2016-2018		
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa		
<i>Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	lordo dipendente	lordo amm.ne no irap
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	1.242.066	1.542.646
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	244.496
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.87 c.1 lett. c - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	178.368	221.533
3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Ria personale cessato B-C-D misura intera (art. 63 c. 2 lett. a) CCNL 16-18)	11.772	15.289
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D (art. 63 c. 2 lett. e) CCNL 16-18)	149.571	194.262
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.63 c.2 lett. d) CCNL 16-18)	51.530	64.000
<i>Sezione II - Risorse variabili</i>		
Quote per la progettazione (art. 63 c. 3 lett. c CCNL 16/18)	0	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1993)	18.940	23.523
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art.42 c. 3 lett. b) CCNL 16-18)	689.295	763.374
Ria personale cessato B-C-D rateo accantonato mensilità residue anno cessazione (art. 63 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	2.866	3.559
Rateo Peo cess./pass. cat. B-C-D anno precedente mensilità residue (art.63 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	57.641	71.590
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.63 c.3 lett. f) CCNL 16-18)	1.231.797	1.529.892
Risparmi da straordinario anno precedente (art. 63 c. 3 lett. e) CCNL 16-18)	143.260	177.929
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente	264.826	328.915
<i>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</i>		
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 266/2005	0	
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	0	
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	0	
Totale decurtazioni fondo	0	0
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
di cui risorse variabili		
<i>Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</i>		
<b>A. Fondo tendenziale</b>		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	1.830.164	2.282.227
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	2.408.625	2.898.782
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	4.238.789	5.181.009
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Decurtazione risorse variabili		
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	0	0
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.830.164	2.282.227
Risorse variabili	2.408.625	2.898.782
<i>Totale fondo sottoposto a certificazione</i>	4.238.789	5.181.009
<i>Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i>		
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	3.432.638	4.458.310 <sup>5</sup>
<b>Direzione del Personale - C.C.I. trattamento accessorio anno 2020</b>	<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>7.671.427</b>
		<b>9.639.319</b>
	risorse non rilevanti 2020	<b>1.176.828</b>
	Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	<b>6.494.598</b>
	Totale al netto delle poste non rilevanti e senza peo a bilancio	3.061.960
<b>peo a bilancio 2020 (personale in servizio al 31.12.2019 con valori tabellari in vigore dal 01/01/20)</b>	<b>3.432.638</b>	

UNIVERSITA' DI PISA		
ANNO 2020 - FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP		
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa		
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	lordo dipendente	lordo amm.ne no irap
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	649.430	806.592
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	24.180
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.90 c.2 - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	51.784	64.316
3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.65 c.2 lett.c) CCNL 16-18)		
Art. 65 comma 2 lett. a) CCNL 19/4/18 Ria personale cessato EP misura intera	3.264	4.239
Art. 65 comma 2 lett. d) CCNL 19/4/18 differenziali personale cessato o passato di categoria EP misura intera	29.839	38.755
Art. 65 comma 2 lett. e) CCNL 19/4/18 quota aggiuntiva una tantum 0,1% monte salari 2015	0	0
<b>Sezione II - Risorse variabili</b>		
Finanziamento incarichi agg. C.to terzi (art.65 c. 3 lett. e) CCNL 16-18)	42.917	53.303
Finanziamento incarichi agg. C.to amm.ne (art.65 c. 3 lett. e) CCNL 16-18)		
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 65 c. 3 lett. c) CCNL 16-18)	0	0
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.65 c.3 lett.f) CCNL 16-18)		
Ria personale cessato rateo accantonato mensilità residue anno cessazione (art. 65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	2.948	3.661
Rateo Peo cess./pass. anno precedente mensilità residue (art.65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	8.586	10.664
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	394.620	490.118
Altre risorse variabili C.to terzi	123.260	153.089
<b>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 266/2005	64.943	80.659
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	11.061	13.738
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	0	0
Totale decurtazioni fondo	76.004	94.397
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	76.004	94.397
di cui risorse variabili		
<b>Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</b>		
<b>A. Fondo tendenziale</b>		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	753.786	936.202
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	572.331	710.835
<b>Totale Fondo tendenziale</b>	1.326.117	1.647.037
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	76.004	94.397
Decurtazione risorse variabili		
<b>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</b>	76.004	94.397
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	677.782	841.805
Risorse variabili	572.331	710.835
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	1.250.113	1.552.640
<b>D. Risorse a carico del bilancio e delle poste non rilevanti del Fondo 2020</b>		
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	284.413	369.396
<b>TOTALE GENERALE</b>	1.534.526	1.922.036
risorse non rilevanti 2020	572.331	
Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	962.195	
Totale al netto delle poste non rilevanti e senza peo a bilancio	677.782	

## 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. L'importo di € 1.372.004,00 lordo dipendente, nel rispetto dei limiti previsti dalla Legge Finanziaria 2006 e s.m.i., comprende: € 202.152,08 lordo dipendente per le attività rese dal personale tecnico amministrativo nell'ambito dei contratti conto terzi di cui al comma 10 del presente articolo, le economie realizzate sui fondi degli anni precedenti come dettagliato al **punto 7**) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria, i risparmi derivanti dalle mensilità residue della RIA e dei differenziali del personale cessato dal servizio nell'anno 2019, come dettagliato al **punto 8**) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria) e il risparmio delle risorse non utilizzate per effettuare la progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2019. Tale importo è destinato alla remunerazione della produttività collettiva per l'anno 2020 e sarà ripartito selettivamente con i criteri e le modalità sotto riportati.
2. La ripartizione del budget, di cui all'art.2, comma 1 del Contratto Collettivo Integrativo per trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'anno 2020, 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 2020, 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 accordo (Tabella n.1), 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. Tra il personale, che ha conseguito il punteggio massimo nella valutazione della performance, sono individuate cinque unità di personale (una per la categoria B; una per la categoria C; una per la categoria D senza incarichi di responsabilità; una per la categoria D con incarichi di responsabilità ex art.91, comma 3 del CCNL del comparto università 2006-2009; una per la categoria EP), cui spetta, in aggiunta al trattamento accessorio relativo alla performance, un ulteriore premio nel rispetto di quanto previsto dall'art.20, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca 2016-18;
5. Il premio di cui al precedente comma è assegnato, con provvedimento del dirigente della Direzione del Personale sulla base della maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza al 31/12 dell'anno di riferimento; a parità di anzianità nella posizione economica è assegnato sulla base della maggiore età anagrafica (sempre al 31/12 dell'anno di riferimento);
6. Il personale avente diritto al premio non può beneficiarne per più di una volta ogni 5 anni.
7. 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, e il personale che abbia percepito per lo stesso anno di competenza l'incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 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. 113 del D.Lgs. 50/2016, il diritto di optare in via alternativa per l'attribuzione dei compensi di produttività di cui al presente Contratto Collettivo Integrativo.

8. L'attribuzione della performance al personale, in servizio presso le strutture come definite dagli atti organizzativi generali, avviene 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>.
9. Per la valutazione del personale si adotta un sistema misto, che si compone di due parti: una parte che pesa per il 70% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa, per il 35% al raggiungimento degli obiettivi della struttura di afferenza del dipendente, e per il restante 35% al raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente; l'altra che pesa per il 30% 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.
10. 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 € 202.152,08 lordo dipendente, sarà ripartita contestualmente e con le stesse modalità previste per la performance organizzativa ed individuale. Ai fini 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 2020, 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).
11. Sono esclusi dal computo e dalla ripartizione della quota di cui al precedente comma 10, il personale di categoria EP e il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008.
12. 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 2021 o ad altro istituto contrattuale sempre correlato al trattamento accessorio del personale.

### 3. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE

1. Il valore individuale mensile dell'indennità accessoria, per l'anno 2020, è fissato a € 75 lordo dipendente.



#### 4. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ

1. Fermi restando i compensi per i centralinisti non vedenti previsti dalle vigenti disposizioni, per l'anno 2020 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, della Direzione Servizi Informatici e Statistici e della Direzione Gare, Contratti e Logistica 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 € 23 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 € 138 lordo dipendente, quella annuale l'importo di € 1.495 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 2020 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 2020 e a comunicarne l'esito alla RSU e alle OO.SS. Il presente comma si applica a far data dal primo gennaio 2020 al 30 settembre 2020. Dal primo ottobre 2020 entra in vigore il separato accordo denominato Contratto Collettivo Integrativo sul servizio di reperibilità dell'Università di Pisa consultabile al link <https://www.unipi.it/index.php/rel-sindacali/item/4800-protocolli-contratti-collettivi-integrativi-accordi>

5. L'indennità di sportello è corrisposta solo al personale addetto allo sportello della Direzione Servizi per la Didattica e l'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 2020 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 espliciterà 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.

## 5. INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

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 ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008 è regolata per l'anno 2020 dall'Accordo sottoscritto dalle delegazioni il 29 marzo 2019 e che ha trovato applicazione dal 1° gennaio 2019.
2. L'indennità prevista per il personale di categoria D cui sono stati attribuiti specifici qualificati incarichi di responsabilità, correlati a posizioni organizzative di III livello, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008, approvata con delibera del CdA n. 423 del 21/12/2018 è pari € 5.000 annui lordo dipendente. Lo stanziamento complessivo per l'anno 2020 destinato a remunerare le indennità di cui al presente comma è pari a € 780.000,00 lordo dipendente; la corresponsione della quota di un terzo dell'indennità di responsabilità avviene sulla base dei risultati conseguiti e della valutazione della performance, 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. Al personale di categoria D cui sono stati attribuiti specifici qualificati incarichi di responsabilità verrà inoltre erogato, secondo quanto disposto dall'art. 20 del CCNL 2016/2018, un premio individuale, sulla base dei criteri indicati all'art. 2, commi 4, 5 e 6 del presente CCI;
4. Con delibera n. 423 del 21/12/2018 il CdA ha stabilito, per il personale di categoria EP titolare di incarichi correlati a posizioni organizzative di II livello ai sensi del comma 1 dell'art. 76 del CCNL 16.10.2008, una retribuzione di posizione pari € 8.000 annui lordo dipendente. A tutto il personale di categoria EP non titolare di posizione organizzativa è assegnato l'importo minimo della retribuzione di posizione pari a € 3.099 annui lordo dipendente. In corrispondenza di particolari funzioni professionali richiedenti alta qualificazione o specializzazione, al personale di categoria EP non titolare di posizione organizzativa può essere assegnato un importo superiore al minimo di posizione fino a € 4.284 annui lordo dipendente. Al personale di categoria EP destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008 è confermata la retribuzione di posizione minima pari a € 3.099 annui lordo dipendente.
5. L'importo della retribuzione di risultato del personale di categoria EP eventualmente spettante è pari al 30% della retribuzione di posizione e sarà commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai risultati espressi da ciascun dipendente, 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>.
6. Al personale di categoria EP verrà inoltre erogato, secondo quanto disposto dall'art. 20 del CCNL 2016/2018, un premio individuale, sulla base dei criteri indicati all'art. 2, commi 4, 5 e 6 del presente CCI;
7. 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.
8. 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 rapportata alla percentuale di part time.

## 6. 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 è stato stipulato il giorno 21 settembre 2020.
2. Il relativo bando disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2020, e con almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31 dicembre 2019. Il servizio a tempo indeterminato utile ai fini della procedura può essere stato svolto presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche. In linea con quanto previsto dall'art. 54 comma 7 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 19 aprile 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.
3. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale hanno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2020 (anno di ultimazione della selezione).

#### **7. 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. Le richieste da parte della R.S.U. e delle OO.SS. di dati in forma disaggregata, necessari per rappresentare adeguatamente gli interessi dei dipendenti o per l'adempimento e il controllo degli obblighi fissati dal presente CCI, sono valutate dall'Amministrazione in conformità alla vigente normativa.
3. 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.

#### **8. 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.42 del CCNL del 19 aprile 2018 non ricomprese nel presente accordo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi che hanno effetto sulle materie e loro s.m.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 2020, 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 2021 entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Pisa, 05 luglio 2021

IL PRORETTORE  
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE  
f.to Rosario di Bartolo

IL COORDINATORE DELLA RSU  
f.to Marco Billi

FLC CGIL  
F.to Pasquale Cuomo

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

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA  
f.to Mario Finoia

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

#### **Tabella n. 1**

#### **Elenco assenze che decurtano l'assegnazione del budget individuale**

<b>TIPOLOGIA ASSENZA</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>
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	CCNL, art. 46, commi 2, 3, 4

sospensione dal servizio	
Sciopero giornaliero	CCNL, art. 17

**Note allo schema di Relazione tecnico-finanziaria CCI 2020.**

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D**

- 1) Sono inclusi i fondi destinati, ai sensi del CCNL vigente, a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie che, per l'anno 2020, ammontano a € 161.343 lordo dipendente per il personale di categoria B, C e D ed € 33.103 lordo dipendente per il personale di categoria EP. La tornata di progressione 2020, requisiti al 31/12/2019, produce effetti giuridici ed economici.
- 2) La quota C/T che confluisce in apposito fondo del bilancio di Ateneo destinata ai compensi al personale tecnico-amministrativo per la performance, di cui all'art. 2, commi 3 e 4 della presente ipotesi di CCI, è pari ed € 202.158,08 lordo dipendente.
- 3) L'integrazione a valere sulla quota spettante all'Ateneo (5%) sulle entrate dall'Unione Europea ed altre entrate proprie realizzate a consuntivo e finalizzata alla copertura dell'indennità di responsabilità per le posizioni di categoria D ex art. 91 comma 3 CCNL 16/10/2008 ammonta, per il 2020, a € 343.284 lordo dipendente (€ 426.358 lordo amministrazione al netto di Irap).
- 4) L'integrazione a valere sulla quota spettante all'Ateneo (5%) sulle entrate dall'Unione Europea ed altre entrate proprie realizzate a consuntivo e finalizzata alla copertura dell'indennità di responsabilità per le posizioni di categoria B, C e D ex art. 91 commi 1-2 del CCNL 16/10/2008 ammonta, per il 2020, a € 113.037 lordo dipendente (€ 140.392 lordo amministrazione al netto di Irap).
- 5) I compensi per difesa in giudizio di competenza dell'anno 2020 risultano pari ad € 18.940,00 lordo dipendente per il personale di categoria B, C e D.
- 6) L'importo relativo alle quote per la progettazione relativo all'anno 2020 non è ad oggi determinabile.
- 7) Al 31/12/2019 sono state assestate le economie certe da stanziamenti che si riferiscono agli anni precedenti il 2020 in € 408.086 lordo dipendente (di cui € 143.260 per risparmi da straordinario anno precedente ex art. 63 c.3 CCNL 16/18), provenienti da stanziamenti non utilizzati e dettagliati al comma 2 dell'articolo 1 della presente ipotesi di CCI. Tali economie, che aumentano il fondo 2020, andranno ad incremento della produttività collettiva per un importo pari ad € 173.642 (€ 143.260 risparmi da straordinario anno 2019, € 30.382 risparmi da rischio ed indennità varie anno 2019), fatta salva la verifica che 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., comunque nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n.266/2005 (Finanziaria 2006), dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e dall'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015.
- 8) Contribuiscono altresì all'incremento della produttività collettiva 2020: 1) i risparmi derivanti dalle mensilità residue della RIA in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno 2019 di categoria B, C, D (€ 2.865,90 lordo dipendente); 3) i risparmi derivanti dalle mensilità residue dei differenziali stipendiali in godimento, rispetto alla posizione iniziale nella categoria, del personale cessato dal servizio nell'anno 2019 di categoria B, C, D (€ 57.641,00 lordo dipendente).
- 9) La voce "Risorse ancora da contrattare", pari ad € 91.229,00 comprende: per € 20.956,00 quota parte dell'incremento dell'anno 2019 ex art. 63 c. 3 lett. f) CCNL 2016/2018, per € 51.030,00 quota parte dell'incremento dell'anno 2018 ex art. 63 c. 3 lett. f) CCNL 2016/2018, per € 9.847,00 quota parte dell'incremento dell'anno 2020 ex art. 63 c. 3 lett. f) CCNL 2016/2018 e per € 9.396,00 l'accantonamento operato a titolo prudenziale visto il ricorso di alcuni dipendenti relativo all'espletamento di alcune tornate di progressione economica orizzontale (e che verrà portato in aumento dello stanziamento per le PEO requisiti 31/12/2020).



**Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato  
del personale della categoria elevate professionalità**

- 1) I compensi per difesa in giudizio di competenza dell'anno 2020 risultano pari ad € 0.
- 2) Nel fondo 2020 si evidenziano economie utilizzabili sui fondi anni precedenti per € 394.620.
- 3) La voce "Risorse variabili conto terzi", pari ad € 123.260,00, comprende somme provenienti da finanziamenti esterni non sottoposte al vincolo dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.



**UNIVERSITÀ DI PISA**

**Contratto Collettivo Integrativo per Il trattamento accessorio del  
Personale Tecnico Amministrativo da erogare per l'esercizio 2020**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**  
**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed**  
**autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		22 maggio 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2020 e fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi intervenuti successivamente alla sua sottoscrizione.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Prof. Michele Marroni - Prorettore all'Organizzazione e al Personale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.  Ing. Rosario Di Bartolo - Direttore Generale.</p> <p>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>
<b>Soggetti destinatari</b>		Il personale tecnico amministrativo dell'Università di Pisa
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) performance organizzativa e individuale; b) indennità accessoria mensile; c) compensi per rischio, disagio, reperibilità; d) indennità di responsabilità, retribuzione di posizione e di risultato.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'Ipotesi di CCI)</i>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Si allega il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 11/6/21 N. 40 <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'Ipotesi di CCI)</i>

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	-
	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022. Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 147 del 24 aprile 2020
	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 2019 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’art.14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 in data 24 luglio 2020.

## **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 22 maggio 2021 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2016-2018, con la R.S.U. di Ateneo, hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico - amministrativo da erogare per l'esercizio 2020.

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 ed 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.

L'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che 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 proposta alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Nella premessa dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico - amministrativo da erogare per l'esercizio 2019 sono indicati i riferimenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e i Contratti Collettivi Integrativi e gli accordi già stipulati, che costituiscono i punti di riferimento dell'Ipotesi stessa.

A seguire, l'indice degli argomenti che facilita la lettura del testo:

1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
3. INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE
4. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITA'
5. INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
6. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE
7. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO
8. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto riguarda il **finanziamento del trattamento accessorio (art.1)** si fa rinvio per il dettaglio alla relazione tecnico-finanziaria.

**Gli articoli da 2 a 8** riguardano le materie trattate dal Contratto Integrativo.

**Performance organizzativa e individuale (art.2).** Come per il precedente Contratto Integrativo, è previsto un budget individuale per ciascun dipendente.

La ripartizione del budget avviene secondo i criteri previsti dal comma 2 e la valutazione del personale secondo i parametri individuati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Al fine di dare attuazione alle previsioni dell'art.20 del CCNL 2016-18 il comma 5 prevede l'attribuzione di un premio aggiuntivo al trattamento relativo alla performance a favore di cinque unità

di personale (una per la categoria B; una per la categoria C; una per la categoria D senza incarichi di responsabilità; una per la categoria D con incarichi di responsabilità; una per la categoria EP) tra quelle che hanno conseguito il punteggio massimo nella valutazione della performance.

L'art.2, comma 10 prevede che il fondo di Ateneo derivante da attività rese dal personale tecnico-amministrativo, di tutte le aree e categorie, nell'ambito dei contratti conto terzi sarà assegnata contestualmente e con le medesime modalità previste per la distribuzione della performance organizzativa e individuale. Per il personale di categoria D beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art.91, comma 3 del CCNL 2006-09, sarà considerata la percentuale di risultato riportata con riferimento alla valutazione riportata nel 2020.

Sono rimaste invariate rispetto al precedente Contratto Integrativo le tipologie di personale escluse dalla ripartizione, o per letterale applicazione delle disposizioni del CCNL., o per scelta discrezionale compiuta dalle parti contrattuali in base alla considerazione che talune categorie di personale sono già incentivate con altre voci retributive: il personale di categoria EP, il personale di categoria D beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art.91, comma 3 del CCNL 2006-09, il personale destinatario delle disposizioni di cui agli artt.64, 65 e 66 del CCNL 2006-09 e delle incentivazioni previste dal codice degli appalti.

**L' indennità accessoria mensile (art.3)**, prevista all'art.41, comma 4 del CCNL del 27.01.2005, è fissata per l'anno 2020 nella misura individuale di € 75,00 lordo dipendente.

In merito ai **compensi per i compiti per rischio, disagio e reperibilità (art.4)** continuano ad erogarsi le seguenti indennità, già disciplinate dal precedente Contratto Integrativo:

- 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.

Rispetto all'esercizio 2019 l'importo delle predette indennità è rimasto invariato.

Per quanto concerne le **indennità di responsabilità e la retribuzione di posizione e di risultato (art.5)**, la procedura relativa all'individuazione di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art.91, commi 1 e 2 del CCNL 2006-09, all'attribuzione delle posizioni e funzioni e alla correlata indennità accessoria è regolata dall'Accordo sottoscritto dalle delegazioni il sottoscritto il 29 marzo 2019, che ha trovato applicazione dal 1° gennaio 2019.

Per quanto concerne il personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità, ai sensi dell'art.91, commi 3 e 4 del CCNL 2006-09, con delibera n. 423 del 21 dicembre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha stabilito il medesimo ammontare pari € 5.000 annui lordo dipendente.

Per il personale di categoria EP titolare di incarichi correlati a posizioni organizzative di II livello, ai sensi dell'art.76, comma 1 del CCNL 2006-09, con delibera n. 423 del 21 dicembre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha stabilito la medesima retribuzione di posizione pari € 8.000 annui lordo dipendente.

Sono poi disciplinati gli incarichi aggiuntivi del personale di categoria EP (introdotti dall'art.75, commi 7-11 del CCNL 2006-09). Nell'attribuzione di tali incarichi l'Amministrazione segue criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente di categoria EP, delle capacità professionali, della compatibilità dell'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi con lo

svolgimento delle funzioni attribuite con il provvedimento di incarico. E' confermata nella misura del 60% dell'importo confluito sul fondo e disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione, la quota percentuale utile a remunerare i maggiori oneri e responsabilità, da corrispondere al personale interessato.

Con riferimento alle **progressioni orizzontali (art.6)** vi è il rimando a quanto disciplinato dal Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, sottoscritto dalle parti il 21 settembre 2020.

**L'art.7 "Tempi e modi di comunicazione dei dati a consuntivo"** regola la trasmissione dei dati relativi alle varie voci del salario accessorio alle OO.SS. e RSU. I dati individuali e non nominativi saranno trasmessi in forma aggregata per strutture (Dipartimenti, Centri, Direzioni, Sistemi) entro 90 giorni dalla conclusione dei pagamenti per ciascun articolo del Contratto Collettivo Integrativo. Il comma 3 precisa che nel caso in cui la lettura dei suddetti dati renda possibile l'identificazione del singolo dipendente (es. unico dipendente della struttura inquadrato in una determinata categoria) l'Amministrazione adotterà le misure necessarie alla tutela della riservatezza secondo la normativa vigente.

**L'art.8 "Disposizioni finali"** contiene le disposizioni relative a decorrenza, termini di attuazione e condizioni di efficacia nel tempo del contratto.

Il Contratto Collettivo Integrativo, che ha decorrenza dal 1 gennaio 2020, conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale, salvo disdetta.

Le clausole risultanti 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.

Le parti si impegnano ad avviare entro tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo la discussione sul Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio da erogare per l'esercizio 2021.

Si segnala, infine, che tutta la documentazione richiamata è disponibile sul sito web di Ateneo all'indirizzo: <http://www.unipi.it/index.php/personale/relazioni-sindacali/item/4800-protocolli-contratti-collettivi-integrativi-accordi>.

Pisa, 5 luglio 2021

Il Direttore Generale

f.to Ing. Rosario di Bartolo



UNIVERSITÀ DI PISA

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio  
del Personale Tecnico Amministrativo da erogare per l'esercizio 2020**

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**



UNIVERSITA' DI PISA			
ANNO 2020 - FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D			
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa		MODULO II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione	
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	1.242.066	Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 5 CCNL 2016/2018)	221.857
2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl		Indennità di responsabilità categoria D ex art. 93 c. 3 CCNL 2006/2008	780.000
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	196.857	Ulteriori istituti non contrattati in sede integrativa	18.940
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 misura intera (art.63 c.2 lett. a CCNL 16-18)	11.772	<b>Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo</b>	
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D (art.63 c.2 lett. e CCNL 16-18)	149.571	Progressioni economiche orizzontali B-C-D (art.64 c.2 lett.e CCNL 16-18)	161.343
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.63 c.2 lett. d CCNL 16-18)	51.530	Progressioni economiche orizzontali EP (art.66 c.1 lett.b CCNL 16-18)	-
<b>Sezione II - Risorse variabili</b>		Indennità di responsabilità/professionalità B, C, D(art.64 c.2 lett.d CCNL 16-18)	120.773
Quote per la progettazione (art.63 c. 3 lett. c CCNL 16-18)	0	Indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità (art.64 c.2 lett.c CCNL 16-18)	251.127
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 63 c. 3 lett. c CCNL 16/18 e R.D. 1578/1993)	18.940	Produttività/performance organizzativa (art.64 c.2 lett.a CCNL 16-18)	0
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art.63 c.3 lett. f CCNL 16-18)	689.295	Produttività/performance individuale (art.64 c.2 lett.b CCNL 16-18)	0
Ria personale cessato B-C-D rateo accantonato anno cessazione (art. 63 c.3 lett. d CCNL 16-18)	2.866	Indennità accessoria mensile (art.64 c.5 CCNL 16-18)	1.070.308
Rateo Peo cess./pass. cat. anno prec. (art.63 c.3 lett. d CCNL 16-18)	57.641	Ulteriori istituti contrattati in sede integrativa	-
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.63 c.3 lett. f CCNL 16-18)	1.231.797		
Risparmi da straordinario anno precedente (art. 63 c. 3 lett. e CCNL 16-18)	143.260		
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente (art. 64 c. 6 CCNL 16-18)	264.826		
<b>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		<b>Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>	
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	0		
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	0	Risorse ancora da contrattare	0
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	0		
Totale decurtazioni fondo	0		
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0		
di cui risorse variabili	0		
<b>Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</b>		<b>Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondoper la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</b>	
<b>A. Fondo tendenziale</b>			
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	1.830.164	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	1.020.797
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	2.408.625	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	1.603.550
<b>Totale Fondo tendenziale</b>	<b>4.238.789</b>	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		<b>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0		2.624.347
Decurtazione risorse variabili	0		
<b>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</b>	<b>0</b>		
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.830.164		
Risorse variabili	2.408.625		
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>4.238.789</b>		
<b>Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>		<b>Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	3.432.638	Progressioni orizzontali a carico bilancio - Impieghi	3.432.638

UNIVERSITA' DI PISA			
ANNO 2020 - FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D			
MODULO II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa			
Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto del vincolo di carattere generale			
Si attesta il rispetto di copertura complessiva delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa nel tempo con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.			
Il totale delle risorse fisse ammonta a € 1.830.164,00 e rappresenta il 43,18% del totale del Fondo 2020. Le destinazioni aventi natura certa e continuativa nel tempo sullo stesso Fondo risultano pari al 39,78%. Le percentuali sono determinate al netto delle progressioni orizzontali a carico del bilancio.			
<b>Direzione del Personale - CCNL 2006/2008 trattamento accessorio anno 2020</b> a), lett. e) del CCNL 16-18 (differenziali e ria del personale comunque cessato dal servizio nell'anno precedente) e dal residuo risultante dalla precedente tornata di PEO.			
La copertura delle indennità di responsabilità - di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 06-09 - del personale di categoria D previste in ragione del nuovo assetto organizzativo dell'Ateneo è stata garantita per l'anno 2020 in parte con risorse stabili (per € 436.716) e in parte con risorse variabili (per € 343.284) a seguito dell'accertamento della disponibilità delle risorse necessarie nel bilancio dell'Ateneo nell'esercizio di competenza. La copertura delle indennità di responsabilità - di cui all'art. 91, commi 1 e 2, del CCNL 06-09 - del personale di categoria B, C e D è stata garantita per l'anno 2020 in parte con risorse stabili (per € 7.736) e in parte con risorse variabili (per € 113.037), a seguito dell'accertamento della disponibilità delle risorse necessarie nel bilancio dell'Ateneo nell'esercizio di competenza.			
Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici e il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).			
Con riferimento al rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici si evidenzia che circa il 60,99% del Fondo del trattamento accessorio per l'anno 2020 è finalizzato ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. Si fa, in particolare, riferimento allo stanziamento per la performance organizzativa e individuale, alle indennità di responsabilità per il personale B, C e D e alle progressioni economiche orizzontali che sono attribuite al personale sulla base di criteri selettivi pur considerando altresì l'anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza. Si precisa che detta percentuale è calcolata sullo stanziamento al netto delle progressioni orizzontali a carico del bilancio.			
La disciplina della tornata di selezione per la progressione economica all'interno della categoria con requisiti al 31/12/2019 (decorrenza 1/1/2020) è regolata dal Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie sottoscritto dalle parti il 21 settembre 2020.			

UNIVERSITA' DI PISA			
ANNO 2020 - FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP			
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa		MODULO II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la	
<b>Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		<b>Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o</b>	
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	649.430	Retribuzione di posizione (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18)	235.524
2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl		Retribuzione di risultato (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18)	70.657
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	19.469	Altri istituti non compresi fra i precedenti (art. 66 c. 1 lett.d) CCNL 16-18)	0
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.65 c.2 lett.c) CCNL 16-18)	0		
Art. 65 comma 2 lett. a) CCNL 19/4/18 Ria personale cessato EP misura intera	3.264		
Art. 65 comma 2 lett. d) CCNL 19/4/18 differenziali personale cessato o passato di categoria EP misura intera	29.839		
Art. 65 comma 2 lett. e) CCNL 19/4/18 quota aggiuntiva una tantum 0,1% monte salari 2015	0		
<b>Sezione II - Risorse variabili</b>		<b>Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo</b>	
Finanziamento incarichi agg. C.to terzi (art.65 c. 3 lett. e) CCNL 16-18)	42.917	Retribuzione di posizione (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18) - contr.	355.198
Finanziamento incarichi agg. C.to amm.ne (art.65 c. 3 lett. e) CCNL 16-18)	0	Retribuzione di risultato (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18) - contr.	106.559
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 65 c. 3 lett. c) CCNL 16-18)	0	Altri istituti non compresi fra i precedenti - contr.	25.750
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.65 c.3 lett.f) CCNL 16-18)	0	Progressioni economiche orizzontali EP (art.66 c.1 lett.b) CCNL 16-18)	32.420
Ria personale cessato rateo accantonato mensilità residue anno cessazione (art. 65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	2.948		
Rateo Peo cess./pass. anno precedente mensilità residue (art.65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	8.586		
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	394.620		
Altre risorse variabili C.to terzi (art. 65 c. 3 lett. f) CCNL 16-18)	123.260		
<b>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		<b>Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>	
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	64.943	Risorse ancora da contrattare	424.004
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	11.061		
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	0		
Totale decurtazioni fondo	76.004		
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	76.004		
di cui risorse variabili	0		
<b>Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</b>		<b>Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per</b>	
<b>A. Fondo tendenziale</b>		Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	306.181
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	753.786	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	519.928
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	572.331	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	424.004
<b>Totale Fondo tendenziale</b>	<b>1.326.117</b>	<b>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>1.250.113</b>
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>			
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	76.004		
Decurtazione risorse variabili	0		
<b>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</b>	<b>76.004</b>		
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	677.782		
Risorse variabili	572.331		
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>1.250.113</b>		
<b>Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>		<b>Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	284.413	Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Destinazione	€ 284.413
		<b>Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto del vincolo di carattere generale</b>	
		Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa nel tempo con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. L'entità delle risorse fisse rappresenta il 54,22% del totale del Fondo.	
		Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. L'importo della retribuzione di risultato del personale di categoria EP eventualmente spettante è pari al 30% della retribuzione di posizione ed è commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai risultati espressi da ciascun dipendente.	

UNIVERSITA' DI PISA			
ANNO 2020 - FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D			
Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo			
Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2020 e confronto con il corrispondente			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2020	Fondo 2019	Diff. 2020-2019
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>			
<b>1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)</b>	1.242.066	1.242.066	0
<b>2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl</b>			
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	196.857	196.857	0
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.87 c.1 lett. c - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	178.368	178.368	0
<b>3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
Ria personale cessato B-C-D misura intera (art. 63 c. 2 lett. a) CCNL 16-18)	11.772	15.172	-3.400
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D (art. 63 c. 2 lett. e) CCNL 16-18)	149.571	118.895	30.676
Risorse una tantum peo requisiti 31/12/2018 0,1% monte salari 2015 (art. 63 c. 2 lett. f) CCNL 16-18)	0	37.424	-37.424
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.87 c.2 CCNL 06-09)	51.530	51.530	0
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>1.830.164</b>	<b>1.840.312</b>	<b>-10.148</b>
<i>Risorse variabili</i>			
<b>1. Poste variabili sottoposte all'art.23 comma 4 bis del d.lgs. 25/5/17 n. 75</b>			
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.87 c.2 CCNL 06-09)	1.231.797	1.242.906	-11.109
<b>2. Poste variabili non sottoposte all'art.23 comma 4 bis del d.lgs. 25/5/17 n. 75</b>			
Quote per la progettazione (art. 63 c. 3 lett. c CCNL 16/18)	0	0	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 63 c. 3 lett. c CCNL 16/18e R.D. 1578/1993)	18.940	7.957	10.983
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art.42 c. 3 lett. b) CCNL 16-18)	689.295	746.536	-57.241
Ria personale cessato B-C-D rateo accantonato mensilità residue anno cessazione (art. 63 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	2.866	9.614	-6.748
Rateo Peo cess./pass. cat. B-C-D anno precedente mensilità residue (art.63 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	57.641	64.943	-7.302
Altre risorse variabili	0	0	0
Risparmi da straordinario anno precedente (art. 63 c. 3 lett. e) CCNL 16-18)	143.260	121.141	22.119
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente	264.826	216.089	48.737
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>2.408.625</b>	<b>2.409.186</b>	<b>-561</b>
<i>(eventuali) Decurtazioni del Fondo</i>			
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	0	0	0
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	0	0	0
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	0	0	0
<b>Totale decurtazioni fondo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Risorse del Fondo sottoposto a certificazione</i>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.830.164	1.840.312	-10.148
Risorse variabili	2.408.625	2.409.186	-561
Decurtazioni	0	0	0
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>4.238.789</b>	<b>4.249.498</b>	<b>-10.709</b>
<i>Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i>			
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	3.432.638	3.401.356	31.282
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>7.671.427</b>	<b>7.650.854</b>	<b>20.573</b>

PROGRAMMA DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2020	Fondo 2019	Diff. 2020-2019
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 5 CCNL 2016/2018)	221.857	221.857	0
Indennità di responsabilità categoria D ex art. 93 c. 3 CCNL 2006/2008	942.458	882.848	59.610
Ulteriori istituti non contrattati in sede integrativa	18.940	7.957	10.983
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>1.183.255</b>	<b>1.112.662</b>	<b>70.593</b>
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Progressioni economiche orizzontali B-C-D (art.64 c.2 lett.e CCNL 16-18)	150.092	170.127	-20.035
Indennità di responsabilità/professionalità B, C, D(art.64 c.2 lett.d CCNL 16-18)	120.773	145.245	-24.472
Indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità (art.64 c.2 lett.c CCNL 16-18)	251.127	251.127	0
Produttività/performance organizzativa (art.64 c.2 lett.a CCNL 16-18)	960.403	982.229	-21.826
Produttività/performance individuale (art.64 c.2 lett.b CCNL 16-18)	411.601	420.955	-9.354
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 5 CCNL 2016/2018)	1.070.308	1.093.805	-23.497
Ulteriori istituti contrattati in sede integrativa	0	-	0
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>2.964.304</b>	<b>3.063.488</b>	<b>-99.184</b>
<i>(eventuali) Destinazioni ancora da regolare</i>			
Risorse ancora da contrattare	91.229	73.349	17.880
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>91.229</b>	<b>73.349</b>	<b>17.880</b>
<i>Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione</i>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.183.255	1.112.662	70.593
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2.964.304	3.063.488	-99.184
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	91.229	73.349	17.880
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>4.238.788</b>	<b>4.249.498</b>	<b>-10.711</b>
<i>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i>			
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Impieghi	3.432.638	3.401.356	31.282
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>7.671.426</b>	<b>7.650.854</b>	<b>20.572</b>

UNIVERSITA' DI PISA			
ANNO 2020 - FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP			
Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente			
Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2019			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2020	Fondo 2019	Diff. 2020-2019
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>			
<b>1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)</b>	649.430	649.430	0
<b>2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl</b>			
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	19.469	19.469	0
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.87 c.1 lett. c - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	51.784	51.784	0
<b>3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.10 c.1 lett.f CCNL 28.03.2006)	0	0	0
Art. 65 comma 2 lett. a) CCNL 19/4/18 Ria personale cessato EP misura intera	3.264	642	2.622
Art. 65 comma 2 lett. d) CCNL 19/4/18 differenziali personale cessato o passato di categoria EP misura intera	29.839	13.225	16.614
Art. 65 comma 2 lett. e) CCNL 19/4/18 quota aggiuntiva una tantum 0,1% monte salari 2015	0	3.573	-3.573
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>753.786</b>	<b>738.123</b>	<b>15.663</b>
<i>Risorse variabili</i>			
<b>1. Poste variabili sottoposte all'art.23 comma 4 bis del d.lgs. 25/5/17 n. 75</b>			
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.10 c.1 lett.f CCNL 28.03.2006)	0	0	0
Finanziamento incarichi agg. C.to amm.ne (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)	0	0	0
<b>2. Poste variabili non sottoposte all'art.23 comma 4 bis del d.lgs. 25/5/17 n. 75</b>			
Finanziamento incarichi agg. C.to terzi (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)	42.917	65.903	-22.986
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1993)	0	7.957	-7.957
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente (art. 88 c. 5 CCNL 06-09)	394.620	340.728	53.892
Ria personale cessato rateo accantonato mensilità residue anno cessazione (art. 65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	2.948	482	2.466
Rateo Peo cess./pass. anno precedente mensilità residue (art.65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	8.586	7.682	904
Altre risorse variabili C.to terzi	123.260	123.260	0
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>572.331</b>	<b>546.012</b>	<b>26.319</b>
<i>(eventuali) Decurtazioni del Fondo</i>			
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	64.943	64.943	0
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	0	0	0
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	11.061	0	11.061
<b>Totale decurtazioni fondo</b>	<b>76.004</b>	<b>64.943</b>	<b>11.061</b>
<i>Risorse del Fondo sottoposto a certificazione</i>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	753.786	738.123	15.663
Risorse variabili	572.331	546.012	26.319
Decurtazioni	76.004	64.943	11.061
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>1.250.113</b>	<b>1.219.192</b>	<b>30.921</b>
<i>Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i>			
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	284.413	293.216	-8.803
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1.534.526</b>	<b>1.512.408</b>	<b>22.118</b>

Direzione del Personale - C.C.I. trattamento accessorio anno 2020

PROGRAMMA DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2020	Fondo 2019	Diff. 2020-2019
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Retribuzione di posizione (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18)	235.524	244.820	-9.296
Retribuzione di risultato (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18)	70.657	73.445	-2.788
Altri istituti non compresi fra i precedenti (art. 66 c. 1 lett.d) CCNL 16-18)	0	7.957	-7.957
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>306.181</b>	<b>326.222</b>	<b>-20.041</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Retribuzione di posizione (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18) - contr.	355.199	354.410	789
Retribuzione di risultato (art.66 c.1 lett. a) CCNL 16-18) - contr.	106.559	106.323	236
Altri istituti non compresi fra i precedenti - contr.	25.750	39.542	-13.792
Progressioni economiche orizzontali EP (art.66 c.1 lett.b CCNL 16-18)	32.420	17.338	15.082
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>519.928</b>	<b>517.613</b>	<b>2.315</b>
<b>(eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	424.004	375.356	48.648
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>424.004</b>	<b>375.356</b>	<b>0</b>
<b>Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	306.181	326.222	-20.041
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	519.928	517.613	2.315
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	424.004	375.357	48.647
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>1.250.113</b>	<b>1.219.192</b>	<b>30.921</b>
<b>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>			
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Impieghi	284.413	293.216	- 8.803
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1.534.526</b>	<b>1.512.408</b>	<b>22.118</b>

UNIVERSITA' DI PISA
ANNO 2020 - FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D - art. 63 CCNL 2016/2018
Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio
<b>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</b>
<p>Le voci di bilancio deputate a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti sono le seguenti: Codice Voce Coan (CA.) 04.02.01.05 "Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" oltre al Codice Voce Coan (CA.) 04.02.01.03 "Straordinario al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato". La voce CA. 04.02.01.05 "Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" per il personale di categoria B, C e D è così articolata: CA. 04.02.01.05.01 "Indennità di responsabilità categorie B, C e D"; CA. 04.02.01.05.02 "Indennità di responsabilità categoria D"; CA. 04.02.01.05.03 "Indennità di risultato"; CA. 04.02.01.05.04 "Rischio e disagio"; CA. 04.02.01.05.05 "Produttività collettiva"; CA. 04.02.01.05.06 "Fondo comune di Ateneo"; CA. 04.02.01.05.07 "Indennità accessoria mensile"; CA. 04.02.01.05.10 "Incarichi aggiuntivi qualitativi"; CA. 04.02.01.05.14 "Altre competenze accessorie"; CA. 04.02.01.05.15 "Progressioni economiche orizzontali"; CA 04.02.01.05.17 "Risorse da contrattare". La voce CA. 04.02.01.03 "Straordinario al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" non ha articolazione interna. 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 rappresentati dai Fondi per la contrattazione integrativa è il seguente: è previsto un livello di controllo di budget alle voci di bilancio CA. 04.02.01.03 e CA. 04.02.01.05 che, in assenza di budget disponibile, non consente la registrazione delle scritture contabili.</p> <p>La spesa verrà inoltre monitorata anche attraverso la procedura CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo). La verifica verrà fatta per competenza e non per cassa.</p>
<b>Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato</b>
<p>Lo stanziamento di competenza del Fondo 2019 è risultato superiore al suo effettivo utilizzo, generando delle economie di spesa sulle seguenti voci, che sono state riportate in aumento del fondo 2020: € 51.030,11 economia su art. 87 c. 2 stanziamento sul fondo di competenza anno 2018 ancora da contrattare, € 20.955,71 economia su art. 87 c. 2 stanziamento sul fondo di competenza anno 2019 ancora da contrattare, € 30.382,20 per rischio e disagio 2019, Indennità di responsabilità cat. D economie al 31/12/2019 per € 162.458,47. Tali risorse sono trasferite, quale incremento una tantum, al Fondo 2020 come previsto dall'art. 88 c. 5 del CCNL 06-09. Alle quali si aggiungono le economie relative sempre all'anno 2019 sul Fondo lavoro straordinario, pari ad € 143.260,00 che risultano verificabilmente non utilizzate né più utilizzabili nell'ambito di tale fondo e non ancora ripartite e i risparmi confluiscono, anch'essi una tantum, nel Fondo 2020. Per quanto riguarda le altre voci del Fondo, in particolare per gli istituti premiali, ancora da perfezionare, non è possibile quantificare ad oggi l'effettivo utilizzo delle risorse ed eventuali "risorse non utilizzate". In ogni caso, non saranno riportati al Fondo dell'anno 2020 le economie su eventuali nuovi servizi non realizzati e i risparmi determinati per assenze per malattia ex art. 71 legge 133/2008.</p>
<b>Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</b>
<p>Il Fondo è costituito al netto degli oneri riflessi che sono stati conteggiati e quantificati a parte per un totale di € 1.337.028 (contributo tesoro € 976.866, contributo opera previdenza € 9.164, Irap € 350.998). Le voci di bilancio relative al Fondo comprendono i contributi previdenziali e assistenziali oltre l'Irap. Le risorse a titolo di retribuzione accessoria finanziate dalla contrattazione integrativa, da destinare al personale con tipologia di lavoro flessibile (personale con contratto di lavoro a tempo determinato) trovano capienza nel Fondo stesso. Le risorse relative alle progressioni orizzontali a carico del bilancio, pari ad € 3.432.638 sono temporaneamente allocate all'esterno del fondo, poiché la relativa spesa, compresi gli oneri riflessi, trova copertura sulle voci di costo stipendiali, pur rientrando nelle poste utili ai fini della determinazione del limite di spesa. Dall'accordo integrativo per il salario accessorio 2020 non deriveranno nuovi o maggiori oneri oltre a quelli indicati nella presente relazione.</p>

UNIVERSITA' DI PISA
ANNO 2020 - FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP
Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio
<b>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</b>
Le voci di bilancio deputate a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti sono le seguenti: Codice Voce Coan (CA.) 04.02.01.05 "Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato". La voce CA. 04.02.01.05 "Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" per il personale di categoria EP è così articolata: CA. 04.02.01.05.08 "Retribuzione di posizione categoria EP"; CA. 04.02.01.05.09 "Retribuzione di risultato categoria EP"; CA. 04.02.01.05.12 "Incarichi aggiuntivi categoria EP"; CA. 04.02.01.05.14 "Altre competenze accessorie". 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 rappresentati dai Fondi per la contrattazione integrativa è il seguente: è previsto un livello di controllo di budget alle voci di bilancio CA. 04.02.01.05 che, in assenza di budget disponibile, non consente la registrazione delle scritture contabili. La spesa verrà inoltre monitorata anche attraverso la procedura CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo). La verifica verrà fatta per competenza e non per cassa.
<b>Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato</b>
Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2019 risulta, ad oggi, superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse. Tuttavia non è ancora possibile quantificare in maniera precisa l'effettivo utilizzo delle risorse ed eventuali "risorse non utilizzate" poiché il pagamento degli istituti premiali è ancora da perfezionare. L'amministrazione ha proceduto inoltre alla ricognizione e precisa quantificazione delle economie sui fondi degli anni precedenti il 2020 per un importo pari ad € 394.620. In ogni caso, non saranno riportati al Fondo dell'anno 2020 le economie su eventuali nuovi servizi non realizzati e i risparmi determinati per assenze per malattia ex art. 71 legge 133/2008.
<b>Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</b>
<i>Il Fondo è costituito al netto degli oneri riflessi che sono stati conteggiati e quantificati a parte per un totale di € 410.733 (contributo tesoro € 302.527,00 contributo opera di previdenza € 1.946,00 ed Irap € 106.260,00). Le voci di bilancio relative al Fondo comprendono i contributi previdenziali e assistenziali oltre l'Irap. Le risorse a titolo di retribuzione accessoria finanziate dalla contrattazione integrativa, da destinare al personale con tipologia di lavoro flessibile (personale con contratto di lavoro a tempo determinato) trovano capienza nel Fondo stesso. Dall'accordo integrativo per il salario accessorio 2020 non deriveranno nuovi o maggiori oneri oltre a quelli indicati nella presente relazione.</i>

Pisa, 05 luglio 2021

f.to Ing. Rosario Di Bartolo



Verbale n. 40

Il giorno 11 giugno 2021, alle ore 9:30, 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 MUR.

--- omissis ---

### **- Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'esercizio 2019 – Autorizzazione alla sottoscrizione.**

Il Collegio prende in esame la documentazione messa a disposizione dagli uffici. Dalla Relazione illustrativa a firma del Direttore generale risulta quanto segue.

In data 22 maggio 2021 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2016-2018 con la R.S.U. di Ateneo hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico - amministrativo da erogare per l'esercizio 2020.

Il Collegio evidenzia che, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche, è tenuto a verificare la 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.

Il Contratto in parola disciplina l'utilizzo dei fondi ed è composto dai seguenti articoli:

1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO
2. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE
3. INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE



4. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITA'
5. INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
6. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE
7. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO
8. DISPOSIZIONI FINALI

Procedendo, quindi, all'esame della predetta Relazione illustrativa, nonché di quella tecnico-finanziaria, il Collegio evidenzia che tali documenti forniscono le necessarie informazioni sulle modalità di quantificazione delle risorse e degli utilizzi correlati.

Tanto premesso, sulla base della documentazione visionata ed esperiti i controlli di competenza, **il Collegio attesta la compatibilità del costo complessivo dell'ipotesi di accordo integrativo in esame con i fondi stanziati in bilancio e, conclusivamente, esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 40bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni.**

--- omissis ---

Il Collegio termina i lavori alle ore 13:00.

#### **IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

f.to Dott. Stefano Glinianski

f.to Dott.ssa Angela Lupo

f.to Dott. Renato Pedullà

Pisa, 11 giugno 2021