



## UNIVERSITÀ DI PISA

### **Accordo sui criteri di ripartizione della produttività collettiva 2003 per il personale a tempo determinato con contratto di lavoro di durata inferiore all'anno (in riferimento al C.C.I. 1 luglio 2004, art. 5)**

1. L'articolo 5 del C.C.I. 1.7.2004 dispone che "Le parti concordano di destinare nel bilancio dell'esercizio finanziario 2004 una quota parte dell'importo una tantum di Euro 471.125,80 per l'incentivazione del personale a tempo determinato e si riservano di definire in una fase successiva i criteri per la ripartizione delle risorse a disposizione, i termini e le modalità, fermo restando che la somma sarà utilizzata in relazione agli anni 2003 e 2004. La quota residua sarà ripartita secondo le modalità di cui all'art. 7 comma 3".
2. In data 16 luglio 2004 il coordinatore della R.S.U., signor Franco Falconetti, in accordo con le OO.SS., ha comunicato l'importo da destinare all'incentivazione del personale a tempo determinato in relazione a quanto previsto dall'art. 5 del C.C.I. 1.7.2004. Tale quota consiste in Euro 250.000 lordo amministrazione esclusa Irap.
3. Con la **definizione** di "**personale a tempo determinato**" ai fini del presente accordo, si intende il personale tecnico amministrativo a termine con contratto di lavoro di durata inferiore all'anno. Il restante personale tecnico amministrativo a tempo determinato è stato incluso nella ripartizione della produttività del personale di ruolo, come previsto dall'art. 3, comma 2 del citato C.C.I..
4. Nella riunione di contrattazione integrativa del 28 ottobre 2004 le parti hanno concordato di attivare un tavolo tecnico per individuare il budget e le modalità di assegnazione dell'incentivo, per l'anno 2003, al personale di cui al comma precedente. Le riunioni del tavolo tecnico si sono svolte nei giorni 8 novembre e 14 dicembre 2004.
5. Le **modalità di ripartizione** concordate sono le seguenti:
  - a. per il personale che nell'anno 2003 abbia un numero totale di giornate lavorate comprese tra 1 e 60, verrà attribuita una quota di incentivazione proporzionale al numero dei giorni lavorati;
  - b. per il personale che nell'anno 2003 abbia un numero di giornate lavorate superiore a 61, verrà attribuita una quota di incentivazione proporzionale al numero dei giorni lavorati, per i primi 60 giorni, e un'ulteriore quota sulla base di una valutazione, per i giorni oltre il sessantesimo.
  - c. La valutazione di cui alla lettera b sarà effettuata dal responsabile della struttura dove il dipendente ha prestato il maggior periodo di servizio nell'anno. Tale valutazione sarà articolata su quattro fasce: 0,20 - 0,50 - 0,80 - 1.
  - d. Non saranno considerate le assenze a qualsiasi titolo dal servizio a livello di stanziamento di budget, ma ciascun responsabile dovrà ponderare questo fattore nell'ambito della valutazione che rappresenterà non la "pagella" ma il concreto apporto alle attività dato dal dipendente.
6. Il **budget** concordato fra le parti per remunerare la produttività 2003 degli aventi diritto ai sensi del comma 3 è pari a **Euro 78.680,95 lordo dipendente**. L'importo annuo teorico per 365 giorni lavorati corrisponde a Euro 768,78 lordo dipendente.

7. Gli **aventi diritto**, ai sensi del comma 3 del presente accordo, sono 264 unità di personale. Il giorni totali lavorati: 37.356.
8. Il numero di unità di personale con meno di 61 giorni lavorati è pari a 56 (importo minimo per 8 giorni lavorati euro 16,85 lordo dipendente, importo massimo per 60 giorni lavorati euro 126,37 lordo dipendente)
9. Il numero di unità di personale con oltre 60 giorni lavorati è pari a 208. L'importo partirà da euro 126.37 lordo dipendente (budget garantito per 60 giorni lavorati) + quota variabile in base alla valutazione del responsabile della struttura dove il dipendente ha prestato il maggior numero di giorni di servizio.
10. Poiché, a parità di punteggio, sarebbero penalizzati i dipendenti che hanno un maggior numero di giorni lavorati, sarà introdotta una modulazione della valutazione sulla base della durata del contratto (dopo aver escluso i 60 giorni che, per tutti, sono distribuiti a "pioggia").  
  
esempio: un dipendente ha lavorato 270 giorni e la sua valutazione è pari a 0,80.  
  
$$270 - 60 = 210 \text{ giorni valutabili}$$
$$365 : 210 = 100 : x$$
$$x = 57,5343$$
  
  
Il suo periodo valutabile è pari al 57,5343% dell'anno e quindi la valutazione modulata sulla durata del contratto ai fini della ripartizione sarà:  $0,80 \times 57,5343 / 100 = 0,4603$ .
11. La **ripartizione** sarà **predisposta a livello centrale**, dopo aver acquisito le valutazioni dei responsabili delle strutture.
12. Saranno esclusi dalla ripartizione i dipendenti che, nell'ambito della durata del contratto, non abbiano preso effettivo servizio.

Pisa, 20 dicembre 2004

IL COORDINATORE DELLA RSU

Omar Benini

IL RETTORE

Marco Pasquali

FLC / CGIL

Daniela Fabbrini

UIL / PA

Silvana Agueci

CONFSAL / SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI

Carlo Bianchi

CISL / UNIVERSITÀ

Massimo Cagnoni