



Verbale della riunione tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale del 29 novembre 2011

Il giorno 29 novembre 2011, alle ore 11, presso il Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica il prof. Gino Santoro, Prorettore per l'organizzazione dell'Ateneo e la gestione del Personale e presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008, e il dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo.

Per la parte sindacale sono presenti il dott. Omar Benini (fino alle ore 12), la dott.ssa Rosalinda Bruno, il sig. Davide Lorenzi e la sig.ra Cristina Valleggi, per la Rappresentanza Sindacale Unitaria; la sig.ra Daniela Fabbrini e il sig. Marco Billi in rappresentanza della FLC/CGIL; il sig. Massimo Cagnoni e la dott.ssa Elena Luchetti in rappresentanza della CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ, e il sig. Bruno Sereni in rappresentanza della FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV/CISAPUNI. Dalle ore 12 è presente la sig.ra Silvana Agueci in rappresentanza della UIL PA-U.R.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti il dott. Luca Busico e la dott.ssa Maria Caputo, coordinatori presso l'Area Reclutamento e Amministrazione del Personale, la dott.ssa Alessandra Garzo, di supporto al Direttore amministrativo per la gestione delle relazioni sindacali e segretaria verbalizzante e, dalle ore 11.30, la dott.ssa Laura Tangheroni, responsabile dell'Unità Reclutamento Docenti e Tecnici-amministrativi.

Ordine del Giorno

- 1) Approvazione verbale riunione del 10 giugno 2011;
- 2) Aggiornamento sul percorso intrapreso dall'Ateneo per attuare la riorganizzazione delle strutture;
- 3) Risposte della delegazione pubblica in merito all'AOUP (questioni poste nel corso del tavolo tecnico del 4 novembre e ribadite nella lettera inviata dal segretario della FLC/CGIL il 7 novembre);
- 4) Nuovo Protocollo per le relazioni sindacali (esito del tavolo tecnico);
- 5) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2011 (esito del tavolo tecnico);
- 6) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie - mobilità orizzontali con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011, 31/12/2012 (esito del tavolo tecnico).

Prima di passare alla discussione dell'ordine del giorno, la delegazione pubblica chiede riscontro alle rappresentanze sindacali in merito alla proposta di nuovo Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 92 del D.lgs.163 del 12 aprile 2006 e s.m.i., trasmessa, unitamente ad una nota esplicativa del Direttore amministrativo il 14 novembre 2011.

La RSU e tutte le OO.SS. concordano sul testo della proposta di nuovo Regolamento (All. 1).

Argomento n° 1 dell'O.d.G. - Approvazione verbale riunione del 29 aprile 2011

Il verbale viene approvato con la seguente modifica dell'intervento di Massimo Cagnoni (pag. 8, ottavo capoverso). La frase: "Lo spirito di fondo è che sia data piena applicazione agli art.28 e seg." si modifica in "Il tutto dopo che sia data piena applicazione agli art.28 e seg.".

Argomento n° 2 dell'O.d.G. - Aggiornamento sul percorso intrapreso dall'Ateneo per attuare la riorganizzazione delle strutture

Il prof. Santoro riferisce in merito alle attività del gruppo di lavoro incaricato di supportare gli organi di vertice politico e gestionale per la definizione dell'assetto organizzativo interno delle nuove strutture dell'ateneo (amministrazione centrale, dipartimenti, centri), delle relative competenze, del relativo fabbisogno di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, delle correlate posizioni organizzative. Fornirà una prossima informazione sull'argomento nel prossimo mese di febbraio.

Interviene la dott.ssa Rosalinda Bruno. Chiede spiegazioni sulla mancata pubblicazione, sul sito d'Ateneo, delle disposizioni direttoriali con le quali sono stati individuati i funzionari a supporto della Commissione incaricata di redigere il Regolamento Generale di Ateneo e i membri dei tre gruppi di lavoro costituiti.

Il Direttore amministrativo risponde che, se ancora non è stato fatto, si provvederà quanto prima. Il prof. Santoro aggiunge che, per quanto riguarda i materiali prodotti dai gruppi, ad oggi non sono stati redatti verbali ma solo brevi sintesi ad uso interno. Quando si prenderanno delle decisioni, saranno rese pubbliche.

Prende la parola il sig. Davide Lorenzi per chiedere informazioni in merito al personale tecnico, poi la sig.ra Fabbrini domanda se sia stato già affrontato l'argomento dei Centri di Ateneo.

Il prof. Santoro risponde che il gruppo di lavoro si è riunito solo due volte e non ha ancora affrontato questi argomenti. Ad ora sono stati valutati i problemi concreti dell'organizzazione dei Dipartimenti, a seguire si discuterà dei Centri e, infine, del personale tecnico.

La sig.ra Fabbrini domanda se sia stato già affrontato l'argomento dei centri di Ateneo. Ritiene infine positiva la scelta dell'amministrazione di non strutturare l'Ateneo in poli amministrativi.

Il dott. Grasso aggiunge che, come prevede il nuovo Statuto, i Centri, per avere una dignità propria, ovvero assegnazione di risorse logistiche, di personale e finanziarie, dovranno essere di interesse per l'intero Ateneo. Gli unici Centri che sono già stati identificati sono il sistema bibliotecario e il sistema museale d'Ateneo, che hanno nel nuovo Statuto una regolamentazione a parte.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. - Risposte della delegazione pubblica in merito all'AOUP

Il prof. Santoro informa i presenti sull'evoluzione della regolamentazione del Dipint (Dipartimento Integrato Interistituzionale) anche se ricorda ai presenti che il Protocollo di Intesa tra la Regione Toscana, le Università di Pisa, Siena e Firenze e le Aziende Ospedaliere Universitarie per l'implementazione dell'attività di Formazione e Ricerca all'interno delle AOU, che disciplina anche la materia del Dipint, non è ancora stato sottoscritto. Il Dipint è una struttura dipartimentale di

supporto preposta all'erogazione dei servizi amministrativi per alcuni dipartimenti dell'area medica (3 dipartimenti) e dell'area farmaceutica (1 dipartimento). Forse sarà inserito anche un dipartimento dell'area della biologia. Il personale amministrativo dei quattro dipartimenti confluirà nel Dipint, quindi il personale del Dipint sarà in prevalenza universitario. Così come sarà di prevalenza universitaria la *governance*. A valere su risorse aggiuntive, il personale del Dipint potrebbe essere implementato con unità a tempo determinato, anche ricercatori. Il personale universitario sarà organicamente assegnato ai dipartimenti universitari ma funzionalmente applicato al Dipint. Il personale universitario che presterà la sua attività nel Dipint potrà coincidere o meno con il personale che è inserito nell'organico aziendale. In ogni caso, l'obiettivo dell'amministrazione è di non creare disparità di trattamento, di conseguenza il personale non inserito nell'organico aziendale dovrà avere lo stesso trattamento economico, a parità di mansioni, del personale inserito nell'allegato C dell'Atto Aziendale. In sostanza tale personale dovrebbe percepire un'indennità parametrata sugli importi dell'integrazione del personale inserito nel citato allegato C. Una seconda possibilità potrebbe essere la "sospensione" dall'organico aziendale, per la durata del Dipint, del personale amministrativo ad oggi inserito nell'allegato C che confluirà nel Dipint.

La sig.ra Fabbrini conclude ponendo in evidenza la necessità di definire con chiarezza le regole contrattuali per il personale che verrà assegnato al Dipint.

Argomento n° 4 dell'O.d.G. - Nuovo Protocollo per le relazioni sindacali (esiti del tavolo tecnico)

Il sig. Cagnoni consegna nel corso della riunione la sua proposta di nuovo Protocollo per le relazioni sindacali, condivisa con la sede nazionale della CISL Federazione Università, e contestualmente suggerisce il rinvio della discussione per dar modo alla delegazione pubblica di esaminare e valutare le modifiche/integrazioni presentate.

Anche la sig.ra Fabbrini, che aveva inviato le richieste di modifica/integrazione per la FLC CIGL il 9 novembre scorso, chiede formalmente di rinviare la discussione sul punto.

Il sig. Sereni, per la Fed. Naz. Confsal Snals Univ/Cisapuni, e la sig.ra Agueci, per la UIL PA-U.R., dichiarano di condividere il testo del nuovo Protocollo presentato dalla delegazione pubblica e si riservano di valutare le proposte di modifica/integrazione portate al tavolo dalle altre OO.SS. Le osservazioni della FLC CGIL sono state trasmesse a tutte le rappresentanze sindacali unitamente alla documentazione pertinente l'incontro odierno. Successivamente, non appena disponibile in formato elettronico, sarà inoltrata anche la proposta della CISL Federazione Università.

Le parti concordano di rinviare la trattazione dell'argomento al 13 gennaio 2012, ore 11. Nello stesso incontro sarà valutata anche l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2012 e verrà fornito un eventuale aggiornamento sul percorso intrapreso dall'Ateneo per attuare la riorganizzazione delle strutture.

Argomento n° 5 dell'O.d.G. - Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2011 (esito del tavolo tecnico)

La proposta di Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2011 presentata dalla delegazione pubblica è sottoscritta dalle parti (ALL. 2).

Argomento n° 6 dell'O.d.G. - Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie - mobilità orizzontali con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011, 31/12/2012 (esito del tavolo tecnico)

In merito al riconoscimento o meno della progressione orizzontale agli idonei nella tornata di mobilità con requisiti al 31/12/2008, la sig.ra Fabbrini riferisce che il giorno precedente si è svolta l'assemblea generale del personale tecnico-amministrativo che ha, dopo lunga discussione, votato a maggioranza per la prosecuzione e conclusione positiva della coda contrattuale della mobilità orizzontale 2009 e per l'individuazione di correttivi per le prossime mobilità 2011, 2012 e 2013 per consentire a tutto il personale di avere la possibilità di conseguire una progressione orizzontale nel triennio.

Intervengono il sig. Sereni, la dott.ssa Caputo, la sig.ra Valleggi, il sig. Billi, dando interpretazioni diverse sul significato di quanto votato dall'assemblea, in particolare sulla definizione di "correttivo" e sulle possibili applicazioni. Il sig. Sereni e il sig. Billi danno interpretazioni diverse, ma sostanzialmente in linea con quanto dichiarato dalla sig.ra Fabbrini sul voto assembleare, mentre la sig.ra Valleggi e la dott.ssa Caputo hanno interpretato il voto assembleare in maniera differente da quanto esposto in precedenza. Il sig. Billi aggiunge poi che i "correttivi" sono quelli già previsti dal nostro Contratto Collettivo Integrativo.

Il sig. Cagnoni e la dott.ssa Luchetti ritengono che i "correttivi" della mozione votata dall'assemblea riguardassero invece la tutela di coloro che hanno conseguito la progressione economica con decorrenza 01.01.2009 con quattro anni di anzianità nella posizione precedente. I correttivi dovrebbero consentire a tale personale di avere una "precedenza" nelle prossime tornate rispetto ai 292 idonei. Il sig. Cagnoni e la dott.ssa Luchetti precisano che i correttivi di cui sopra devono permettere a tutto il personale di conseguire una progressione orizzontale e non due o tre nel triennio 2011-2013.

Infine, la sig. Agueci espone un sunto delle norme pregresse e di quelle attuali che regolano i meccanismi di funzionamento delle progressioni orizzontali, alla luce dei cambiamenti introdotti dal CCNL 16.10.2008, ed evidenzia le possibili conseguenze delle scelte che si andranno a fare.

La delegazione pubblica, a fronte delle diverse posizioni e interpretazioni espresse, ritiene essenziale che le rappresentanze sindacali forniscano all'amministrazione il testo della mozione votata dall'assemblea per valutarne la legittimità e la sua possibile concreta applicazione. La delegazione sindacale risponde che provvederà in tempi brevi a quanto richiesto.

Le parti decidono quindi di rinviare la discussione al 13 gennaio 2012. Di conseguenza slitta al 13 gennaio anche la sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie - mobilità orizzontali con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011, 31/12/2012.

Per quanto riguarda l'avvio della procedura di ripartizione al personale della produttività 2010, le delegazioni concordano di procedere all'invio dei budget alle strutture. L'importo di 360.342,48 Euro, accantonato a valere sulla produttività 2009, se non utilizzato per il riconoscimento della decorrenza al 1/1/2009 agli idonei della tornata di progressione orizzontale con requisiti al 31/12/2008, sarà distribuito al personale in misura proporzionale a quanto già percepito per la produttività 2009, anziché sommarsi, come previsto dalle parti il 28 ottobre 2010, al budget della produttività 2010.

In chiusura, il Presidente informa i presenti che nella giornata di oggi sarà trasmesso alla RSU e alle OO.SS. il Regolamento per i contratti conto terzi e le convenzioni in collaborazione nella versione definita dalla commissione istruttoria. Il testo del Regolamento sarà portato domani all'analisi del

Senato Accademico. Le rappresentanze sindacali sono invitate a far pervenire eventuali osservazioni e proposte di modifica/integrazione entro lunedì 12 dicembre.

La riunione termina alle ore 13.45.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL PRORETTORE

f.to Gino Santoro

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

FLC / CGIL

f.to Daniela Fabbrini

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'

f.to Massimo Cagnoni

UIL PA - U.R.

f.to Silvana Agueci

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV / CISAPUNI

f.to Bruno Sereni

Pisa, 29 novembre 2011

ALL. 1

Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art.92 del Dlgs.163 del 12 aprile 2006 e s.m. e i.

D.R. N. 9560 del 03 luglio 2009 – Emanazione regolamento

D.R. N. 10629 del 29 luglio 2010- Modifiche articoli 7 e 8

Articolo 1

(Finalità e ambito di applicazione)

1.1 Il presente regolamento disciplina i criteri per l'attribuzione del fondo di incentivazione per le attività di progettazione, di direzione dei lavori, di redazione del piano di sicurezza, del collaudo e per lo svolgimento dell'attività di responsabile unico del procedimento in conformità a quanto previsto dagli articoli 90, 91 e 92 del Dlgs. 163/2006 e s.m. e i. (nel prosieguo "Codice") ed è finalizzato alla valorizzazione delle professionalità interne.

1.2 Il regolamento si applica al personale interno dell'Università facente parte dell'organico delle strutture per l'Edilizia e/o altre strutture tecnico-amministrative che sono direttamente impegnate nelle attività di cui al comma 1, secondo quanto specificato nel provvedimento di cui all'art. 5.

1.3 Le attività di cui al comma 1 sono definite negli strumenti di programmazione approvati dagli organi competenti.

Articolo 2

(Attività incentivate)

2.1 L'incentivazione riguarda le attività di cui all'articolo 1 relative agli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, di restauro e risanamento, di ristrutturazione edilizia, di realizzazione di nuove opere comprensivi della fornitura in opera di beni richiedenti apposita progettazione.

2.2 L'incentivazione si applica per le attività che comportino la predisposizione di elaborati progettuali previsti dalle vigenti disposizioni di legge (artt. 17 e segg. D.P.R. 05 ottobre 2010, n. 207). La progettazione per la quale è prevista l'incentivazione deve contenere sempre i seguenti elaborati progettuali: i documenti tecnico-contabili quali il computo metrico estimativo o l'elenco prezzi unitari con stima dei costi, la relazione tecnica e il disciplinare tecnico d'appalto.

2.3 In caso in cui la progettazione riguardi esclusivamente la fornitura di arredi e/o attrezzature, l'incentivazione è determinata applicando una percentuale dello 0,50 sull'importo a base di gara. Nel caso in cui la progettazione riguardi un intervento edilizio in cui sia prevista la fornitura di arredi e/o attrezzature per la quale non è richiesta apposita progettazione, l'incentivazione non si applica qualora il costo della fornitura di arredi e/o attrezzature sia superiore al 50% dell'importo posto a base di gara dell'intero intervento.

Articolo 3

(Accantonamento e ripartizione dell'incentivo)

3.1 L'incentivo è calcolato, secondo le percentuali di cui al comma successivo, nel limite massimo del 2% sull'importo a base di gara aumentato della parte di somme a disposizione eventualmente previste per i lavori da affidare separatamente all'appalto principale o in economia.

3.2 Le somme occorrenti per la corresponsione dell'incentivo sono previste nelle somme a disposizione del quadro economico del progetto.

3.3 L'incentivo corrisponde allo 2% dell'importo posto a base di gara dell'opera o dell'intervento **deliberati dal Consiglio di Amministrazione o dagli altri organi decisionali competenti** ed è ripartito in base alle seguenti percentuali:

Responsabile unico del procedimento	15
Progettazione (progettisti e collaboratori tecnici formalmente incaricati e attività di redazione del piano di sicurezza)	33
Direzione lavori (incaricati dell'Ufficio di Direzione lavori: Direttore lavori, Direttori operativi incluso il coordinatore sicurezza in fase di esecuzione, Ispettori di cantiere)	33
Collaudo (personale incaricato del collaudo tecnico amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione)	4
Personale amministrativo facente parte dell'organico delle strutture deputate allo svolgimento delle attività di cui all'art. 1 che partecipa direttamente, mediante contributo intellettuale e materiale, alle attività medesime	11
Ulteriore personale tecnico che, pur non firmando il progetto, partecipa mediante contributo intellettuale e materiale alle attività di cui all'art. 1	4

3.4 Per la redazione di un atto di pianificazione comunque denominato, si applica quanto previsto dall'art. 92 c. 6 del Codice.

3.5 Le percentuali di cui ai precedenti commi si intendono al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Articolo 4 (Ripartizione dell'incentivo per la progettazione)

4.1 L'incentivo per l'attività di progettazione prevista dall'articolo 3 è determinato in base alle seguenti percentuali corrispondenti ai tre livelli di progettazione:

- progettazione preliminare 40%
- progettazione definitiva 40%
- progettazione esecutiva 20%.

4.2 In caso di attività di progettazione di lavori di manutenzione ordinaria, l'incentivo per la progettazione è determinato in base ad una percentuale omnicomprensiva **del 60%**.

4.3 In caso di appalto concorso, ove a base di gara è posto il progetto preliminare integrato con l'indicazione delle necessità funzionali dell'opera, nonché con la documentazione attestante i requisiti e le specifiche tecniche inderogabili di essa, la percentuale attribuita alla progettazione preliminare di cui al precedente comma 4.1 è rimodulata dal 40% al 50%. In caso di appalto integrato e per appalto di lavori di cui all'art. 198 Dlgs 163/06, ove a base di gara è posto il progetto definitivo integrato con le specifiche tecniche, tipologiche e funzionali dell'opera, la percentuale attribuita alla progettazione definitiva di cui al precedente comma 4.1 è rimodulata dal 40% al 50%. Le quote residue non ripartite costituiscono economie.

4.4 L'incentivo è attribuito al personale in rapporto al livello di svolgimento della progettazione (preliminare, definitiva ed esecutiva) approvata dagli organi deliberativi competenti). L'incentivo è ridotto nel caso di ritardo nella progettazione, accertato e imputabile ai progettisti, oppure in caso di errori od omissioni. L'eventuale riduzione è disposta dal dirigente, su proposta del Responsabile del procedimento.

4.5 L'incentivo, corrispondente all'annualità, non può superare l'importo del rispettivo trattamento economico complessivo annuo lordo. Le eventuali eccedenze costituiscono economie.

Articolo 5

(Conferimento degli incarichi)

5.1 Le attività di cui all'articolo 1 sono affidate con provvedimento del dirigente delle strutture per l'edilizia o del Direttore Amministrativo, se le attività di cui all'Art. 1 coinvolgono altre strutture dell'Università.

5.2 Nel caso in cui tutti i livelli di progettazione e/o la direzione lavori di un procedimento edilizio siano affidati interamente a soggetti esterni all'Amministrazione, il Dirigente delle strutture per l'Edilizia, valutata la complessità del procedimento, può disporre un incremento della quota prevista all'art. 3.1 per il responsabile del procedimento, rideterminando la percentuale dal 15% al 20%.

5.3 Nel caso di prestazioni professionali svolte dal personale non in servizio dell'Ateneo, in quanto affidate a soggetti esterni, e in mancanza dell'accertamento di cui all'articolo 6, le somme corrispondenti all'applicazione delle percentuali di cui all'articolo 3 costituiscono economie per l'Amministrazione e pertanto non vengono ripartite.

Articolo 6

(Corresponsione dell'incentivo)

6.1 La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Dirigente delle strutture per l'Edilizia, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dal personale dell'Ateneo, asseverate dal Responsabile del Procedimento. Qualora alcune o tutte le attività rientranti nella sfera di applicazione del presente regolamento siano di competenza di altra struttura, la ripartizione è effettuata di concerto tra i responsabili delle strutture interessate, tenuto conto del contributo dagli stessi apportato.

6.2 Anche su proposta del Direttore amministrativo o su segnalazione del Responsabile degli Uffici o del Responsabile Unico del procedimento, il Dirigente può non attribuire totalmente o parzialmente l'incentivo, per giustificata motivazione o nei casi di prolungata assenza dal servizio.

6.3 Il pagamento dell'incentivo è effettuato semestralmente sulla base della disposizione di cui al comma 1.

6.4 Nel caso di lavori di durata superiore all'anno, possono essere liquidati compensi annuali in acconto pari ad 1/n dell'importo complessivo previsto, dove "n" è pari al numero degli anni stabiliti per portare a termine i lavori stessi.

Articolo 7 (Disposizioni integrative)

7.1 I progetti redatti sono firmati dai dipendenti iscritti ai relativi albi professionali o abilitati in base a specifiche previsioni di legge.

7.2 Il Dirigente delle strutture per l'Edilizia o di altra struttura competente relaziona il Consiglio di amministrazione sui progetti e sui lavori portati a termine, insieme ai pagamenti effettuati sul fondo incentivante. Le determinazioni sulla ripartizione del fondo sono comunicate all'Osservatorio per il monitoraggio del trattamento accessorio.

7.3 Qualora l'attività di cui al presente regolamento - che se accettata deve intendersi obbligatoria ed aggiuntiva rispetto a quella connessa con il proprio ufficio - richieda l'impiego di orario di lavoro al di là di quello ordinario, non da luogo a compensi per lavoro straordinario.

Articolo 8

(Disposizioni finali e transitorie)

8.1 Il presente regolamento sostituisce il regolamento emanato con D.R. N. 9560 del 03 luglio 2009 e s.m. e i.

8.2 Il regolamento è pubblicato all'Albo ufficiale dell'Ateneo e su www.unipi.it.



UNIVERSITÀ DI PISA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DA EROGARE PER L'ESERCIZIO 2011

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

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

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

VISTO: l'art. 75, comma 9, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 16 ottobre 2008 che demanda alla contrattazione integrativa la definizione della quota destinata a remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, in

una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione;

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

VISTO: l'art. 60, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 16 ottobre 2008 che rinvia alla contrattazione integrativa la definizione dell'eventuale contributo dell'amministrazione, nell'ambito delle proprie disponibilità, per l'attivazione di iniziative a favore dei lavoratori, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2011, stipulato il 24 marzo 2011;

VISTA: l'integrazione del Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2011, sottoscritta il 10 giugno 2011;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, stipulato il giorno 16 novembre 2005 come integrato il 18 giugno 2007 e il 16 luglio 2009;

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

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2009, siglato il 16 luglio 2009, come integrato il 6 ottobre 2010;

convengono quanto segue in ordine al trattamento accessorio da corrispondere al personale tecnico – amministrativo per l'anno 2011:

➤ 1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	p.	3
➤ 2. UTILIZZO DEI FONDI	p.	5
➤ 3. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE	P.	6
➤ 4. INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE	P.	8
➤ 5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITA'	P.	9
➤ 6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE	p.	10
➤ 7. SOSTEGNO ALLE POLITICHE PER L'UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI	P.	11
➤ 8. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE	p.	12
➤ 9. DISPOSIZIONI FINALI	p.	12

1- FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Il **fondo per il lavoro straordinario**, in applicazione del Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2011, stipulato il 24 marzo 2011, come integrato il 10 giugno 2011, ammonta a € 601.967,00 comprensivi di oneri carico ente e al netto dell'Irap.

2. Il **fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale** relativo all'anno 2011, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo e per finanziare le progressioni economiche, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 87, comma 2 del CCNL del 16.10.2008, previsti gli incrementi derivanti dalla riduzione del fondo per il lavoro straordinario 2011, nonché considerato l'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006) ammonta a € 3.551.163,00 comprensivi di oneri carico ente e al netto dell'Irap.

3. Il **fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità**, al netto delle somme destinate al finanziamento delle progressioni per il personale di categoria EP, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 90 del CCNL del 16.10.2008, tenuto conto dell'abbattimento del 10% (pari a € 78.290,71) previsto dalla normativa vigente, ammonta a € 816.798,00 comprensivi di oneri carico ente e al netto dell'Irap.

	Importi con oneri carico ente escluso Irap
Fondo per il lavoro straordinario	601.967,00
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 87, comma 1, del CCNL del 16.10.2008)	1.740.264,00
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale - Integrazione dell'Amministrazione (risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2, del CCNL 16.10.2008)	1.650.899,00
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (Risorse da lavoro straordinario 2011)	160.000,00
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (art. 90 del CCNL del 16.10.2008)	816.798,00
Totale stanziamento anno 2011	4.969.928,00
Economie da stanziamenti anni precedenti	287.748,00
Totale fondo per il salario accessorio anno 2011 (*)	5.257.676,00

(*)Note:

- Sono esclusi 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 2011 ammontano a € 544.167,00 lordo amministrazione escluso Irap (stanziamento totale assestato). Poiché la tornata di progressione 2011, requisiti al 31/12/2010, avrà nel 2011 effetti solo giuridici, tale stanziamento costituirà un risparmio di cassa.
- Sono escluse le ulteriori integrazioni a valere su fondi propri, con risorse a carico dei propri bilanci, monitorate affinché i fondi non eccedano complessivamente il limite previsto dalla Legge finanziaria 2006, articolo 1, comma 189 e s.m.i., che saranno quantificate successivamente al 31 dicembre 2011.
- Al 3/10/2011 e con riferimento al 31/12/2010, sono state stimate economie da stanziamenti che si riferiscono agli anni precedenti (lavoro straordinario, indennità accessoria mensile, rischio e disagio, produttività collettiva) per un totale di € 287.748,00 che saranno destinate a integrare, per l'anno 2011, il fondo per la produttività collettiva di cui all'art. 88, comma 2, lettera d) del CCNL 16.10.2008. Successivamente al 31/12/2011 le economie già stimate saranno riquantificate in maniera definitiva, con conseguente possibile variazione del budget a disposizione per l'istituto menzionato.
- L'eventuale decurtazione del fondo ex art.9, comma2 bis, Legge 30 luglio 2010 n.122 (riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio) potrà essere determinata solo al 31/12/2011. Qualora si rendesse necessario operare una riduzione del fondo, saranno le parti a decidere quali singole voci retributive diminuire.

2. UTILIZZO DEI FONDI

F.do Lavoro straordinario			601.967,00
Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale 2011			
Produttività 2011			
fondo produttività collettiva	1.019.448,00		
storno da f.da lavoro straordinario 2011 (Integrazione 10/06/2011 del C.C.I. 24/03/2011)	<u>70.000,00</u>	1.089.448,00	
Integrazioni finanziate con fondi propri		(*)	
Sostegno mobilità sul territorio		51.646,00	
Indennità art. 41, comma 4 CCNL 27.1.2005			
risorse CCNL 28/03/2006 art.5, comma 2 e CCNL 16/10/2008 art. 88, comma3	275.546,00		
fondo indennità accessoria	1.040.222,00		
storno dal fondo Lavoro straordinario 2011 (C.C.I. 24/03/2011)	<u>90.000,00</u>	1.405.768,00	
Indennità di responsabilità cat. B, C e D			
fondo indennità di responsabilità art. 91, comma 3 CCNL 16/10/2008	542.401,00		
integrazione fondo per personale cat. B,C,D art. 91, commi 1-2 CCNL 16/10/2008	<u>150.000,00</u>	692.401,00	
Compensi per disagio e rischio			
fondo disagio e rischio	247.900,00		
integrazione indennità autisti	14.000,00		
integrazione per indennità di reperibilità	<u>50.000,00</u>	311.900,00	3.551.163,00
Fondo per retribuzione di posizione e risultato personale categoria EP			
retribuzione di posizione e di risultato	895.089,00		
abbattimento 10% art. 67 comma 5 D.L. 112/08 convertito con modificazioni con Legge 133/08	<u>-78.291,00</u>	816.798,00	<u>816.798,00</u>
TOTALE STANZIAMENTO 2011			4.969.928,00
Produttività collettiva 2011 da economie su stanziamenti anni precedenti al 31/12/2010			<u>287.748,00</u>
TOTALE COMPLESSIVO			5.257.676,00

(*) nel rispetto dei limiti previsti dalla legge finanziaria 2006 (l. n.266/2005) e s.m.i.

3. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

1. L'importo di € 1.377.196,00 lordo amministrazione al netto dell'IRAP (€ 1.019.448,00 dal Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale 2011 + € 70.000,00 da lavoro straordinario 2011 + € 287.748,00¹ da economie su stanziamenti che si riferiscono agli anni precedenti) ulteriormente incrementato, nel rispetto dei limiti previsti dalla Legge Finanziaria 2006 e s.m.i., dalle quote autofinanziate dalle Strutture per i contratti a tempo determinato i cui oneri gravano su fondi di ricerca,² è destinato alla remunerazione della produttività collettiva per l'anno 2011 e sarà ripartito selettivamente nel modo seguente.
2. La ripartizione tra le strutture didattiche, scientifiche e di servizio e l'Amministrazione centrale sarà effettuata dividendo l'importo disponibile per il numero delle unità di personale in servizio nell'Ateneo al 31/12/2011, tenuto conto delle unità di personale assunte e cessate in corso d'anno, ivi comprese le unità di personale a tempo determinato (indipendentemente dalla durata del contratto) e moltiplicando il risultato così ottenuto per il numero di unità di personale in servizio presso ciascuna struttura, ivi comprese tutte le unità di personale a tempo determinato, al fine di ottenere il budget di struttura.
3. 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 C.C.N.L. 16.10.2008 e il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008.
4. L'attribuzione della produttività collettiva al personale, nell'ambito delle **Strutture didattiche, scientifiche e di servizio**, avverrà con la metodologia prevista all'art. 1, comma 3 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 18 dicembre 2007 considerando altresì le attività svolte e i risultati raggiunti, correlati agli obiettivi assegnati, nell'anno 2011, da valutare all'interno del parametro n. 5 "Qualità della prestazione professionale".³
5. I Responsabili di ciascuna struttura didattica, scientifica e di servizio concorderanno con i rappresentanti del personale nelle singole strutture, o con il personale in assenza di rappresentanti, le modalità per l'attribuzione dei punteggi in relazione ai singoli parametri.
6. Saranno poi attribuiti i punteggi alle singole unità di personale con riferimento ai parametri di cui al precedente comma 4 e verrà quindi effettuata la somma dei punti attribuiti a ciascuna unità di personale.

¹ Successivamente al 31/12/2011, le economie da stanziamenti relativi agli anni precedenti, riferite al 31/12/2010, saranno riquantificate in maniera definitiva, con conseguente possibile variazione del budget a disposizione.

² V. Accordo sul trattamento accessorio sottoscritto il 15 dicembre 2008: *"Su richiesta di parte sindacale, le delegazioni concordano, per i contratti a tempo determinato qualora gli oneri degli stessi gravino su fondi di ricerca, che anche la quota parte relativa al trattamento accessorio, in particolare la produttività collettiva, dovrà essere autofinanziata dalla struttura presso la quale il dipendente presta servizio."*

³ Parametri: 1. Formazione ed aggiornamento professionale, 2. Orari di lavoro finalizzati al miglior funzionamento delle strutture e all' ampliamento degli orari di apertura all' utenza esterna, 3. Attività disagiate e/o rischiose, 4. Attività di supporto a didattica e ricerca, 5. Qualità della prestazione professionale.

7. Per le strutture dell'**Amministrazione centrale** l'attribuzione della produttività collettiva avverrà sulla base delle attività svolte e dei risultati raggiunti, correlati agli obiettivi assegnati, nell'anno 2011, risultanti dalle relazioni presentate al Consiglio di Amministrazione dal Direttore Amministrativo e dai Dirigenti. Le modalità per l'attribuzione dei punteggi saranno adottate di concerto con i rappresentanti del personale di ciascuna struttura, o con il personale, in assenza di rappresentanti.
8. I Responsabili delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e i dirigenti dell'amministrazione centrale, sono tenuti, entro 60 giorni dall'avvio della procedura, di cui ai precedenti commi 5, 6 e 7, a portarla a conclusione.
9. Per tutte le strutture dell'Ateneo, nell'ambito dei parametri di valutazione, si terrà conto delle previsioni normative in materia.
10. Il **processo di valutazione** prevede la partecipazione dei valutati al procedimento ed eventuali valutazioni negative del dipendente dovranno essere supportate da specifiche contestazioni.
11. L'esito della valutazione è comunicato in forma scritta al dipendente il quale può nei successivi 15 giorni formulare le proprie osservazioni al Comitato di valutazione, di cui all'art. 81, comma 3, del CCNL 16.10.2008, presieduto dal Direttore amministrativo. Il Comitato delibera entro venti giorni.
12. Decorsi i termini di cui al comma precedente, sulla base del punteggio definitivamente attribuito a ciascuna unità di personale, si procederà a effettuare la divisione del budget assegnato alla struttura per il totale dei punti ottenendo così il compenso per la produttività per ogni punto. Si moltiplicherà poi l'importo del compenso per punto per il numero dei punti attribuiti a ogni persona ottenendo in tal modo l'importo del compenso spettante a ciascuna unità di personale.
13. Non si può procedere ad alcun pagamento al personale afferente alla struttura fino a quando non è decorso il termine di 15 giorni di cui al comma 11 o, in caso di presentazione di osservazioni da parte del/dei dipendente/i, fino alla definitiva attribuzione del punteggio a seguito del parere espresso dal Comitato di Valutazione, entro il termine previsto al comma 11.
14. Le parti si impegnano a definire, entro la fine dell'anno 2012, per tutte le categorie di personale e per tutte le strutture dell'Ateneo, un sistema di valutazione basato sull'individuazione preventiva delle attività da svolgere, delle prestazioni attese, correlate agli obiettivi assegnati, e dei relativi criteri di valutazione e che preveda altresì verifiche periodiche volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Inoltre, i criteri di valutazione dovranno essere comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
15. Per la remunerazione di **specifiche prestazioni professionali** potrà essere erogato ai dipendenti, di tutte le aree e categorie - fatto salvo, per il personale di categoria EP, quanto previsto al successivo art. 6, comma 4 - un importo ulteriore, a valere sui fondi propri, con risorse a carico dei propri bilanci, esclusivamente a seguito di conferimento di incarico interno debitamente autorizzato, secondo quanto previsto dallo specifico Regolamento di Ateneo. Si

intendono incarichi interni quelli conferiti dall'Università di Pisa al personale dipendente tecnico-amministrativo estranei ai compiti e ai doveri d'ufficio, nonché quelli comunque eccedenti dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo i normali doveri d'ufficio. Nella definizione del trattamento economico collegato all'incarico dovrà tenersi conto del maggior impegno quantitativo e qualitativo richiesto al personale. In ogni caso, i trattamenti economici complessivi annui, nell'anno di riferimento, non potranno superare l'importo complessivo massimo di € 3.000,00 pro capite lordo dipendente. I compensi saranno erogati contestualmente a tutto il personale interessato, nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello nel quale si è svolta la prestazione. Nell'ipotesi in cui si ecceda complessivamente il limite previsto dall'art.1, comma189 della Legge finanziaria 2006 e s.m.i., si procederà all'abbattimento proporzionale di ciascun compenso.

16. Per le attività rese dal personale tecnico-amministrativo, di tutte le aree e categorie, nell'ambito dei **contratti conto terzi e convenzioni in collaborazione**, 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, da quantificare al 31 dicembre, sarà ripartita contestualmente e con le medesime modalità previste ai commi da 2 a 13 del presente articolo, fatta salva la diversa natura dell'emolumento. 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 2011, 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).
17. Sono esclusi dal computo e dalla ripartizione della quota di cui al precedente comma 16, il personale di categoria EP e il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008.
18. Le somme non spese su tutti gli istituti previsti dal presente Contratto Integrativo (fatta eccezione per quelle provenienti dall'istituto degli EP, che saranno destinate ai medesimi), confluiranno nell'istituto della produttività collettiva il cui ammontare totale sarà erogato al personale dopo il pagamento di tutti gli istituti contrattuali relativi all'anno 2011 e fatta salva la verifica che tali economie non siano necessarie per completare altri imprevisi pagamenti di istituti contrattuali.

4. INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE

1. Sono recepite le disposizioni di cui all'accordo siglato dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale il 4 settembre 2007 e all'accordo sul trattamento accessorio 2008, siglato il 15 dicembre 2008, come modificate dall'Integrazione del Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2009, siglato il 16 luglio 2009, sottoscritta il 6 ottobre 2010 che ha adeguato il valore individuale mensile dell'indennità a € 66,00 lordo dipendente.

5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITA'

Fermi restando i compensi per i centralinisti non vedenti previsti dalle vigenti disposizioni, per l'anno 2011 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;*
1. L'indennità di rischio per il personale classificato nei Gruppi IV e V previsti dal D.P.R. 146/75 è pari a € 20,00 mensili lordo dipendente e per il personale classificato nei Gruppi II e III previsti dal D.P.R. 146/75 è pari a € 28,00 mensili lordo dipendente.
 2. 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 €4,00 giornaliera lordo dipendente per un massimo di 6 giorni al mese e un'indennità di disagio di € 200,00 mensili lordo dipendente per 11 mesi.
 3. L'indennità di reperibilità è corrisposta altresì per garantire la continuità dei servizi resi dal personale del Servizio Ristrutturazioni e Nuove Costruzioni, del Servizio Manutenzioni, del Servizio Reti e Fonia Serra, del Servizio Sistemi Informatici, del Servizio Prevenzione e Protezione e dei Centri di Servizi Informatici. 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 dal lunedì al venerdì (19.30-7.30) 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. Solo per i Centri di Servizi Informatici il servizio dovrà essere assicurato 12 ore nelle giornate di sabato e domenica con turno singolo (7.30-19.30); non è prevista per tali Centri la reperibilità nella fascia oraria 19.30-7.30 e tutti i giorni festivi non coincidenti con i sabati o le domeniche. L'importo previsto per garantire un turno di 12 ore di reperibilità, indistintamente per tutti i giorni della settimana feriali e festivi, è pari a € 20 lordo dipendente. Poiché ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese (per un massimo di 65 reperibilità annue, considerato il periodo di ferie), l'indennità pro-capite mensile non potrà superare l'importo di € 120 lordo dipendente, quella annuale l'importo di € 1.300,00 lordo dipendente. In caso di chiamata in servizio, cessa l'indennità di reperibilità e l'attività prestata è retribuita come lavoro straordinario (ordinario, festivo, notturno o notturno e festivo) o compensata, a richiesta, come recupero orario. 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 2011 e a comunicarne l'esito alle Rappresentanze sindacali.

4. L'indennità di sportello è corrisposta solo al personale addetto allo sportello dell'Area Servizi per la Didattica, individuato dal dirigente sulla base di criteri adottati autonomamente dallo stesso e resi noti al personale della struttura, nella misura di €4,00 orari lordo dipendente, per 4 ore di " punta" al giorno per 110 giorni lavorativi, con il limite massimo di 11.000 ore incentivabili per l'intera struttura.
5. 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 € 11,00 orari al lordo dipendente con diritto al riposo compensativo da fruire entro la settimana successiva. Tale prestazione è subordinata alla disponibilità del dipendente, che esplicherà formalmente per iscritto la sua accettazione, salvo i casi in cui la tipologia lavorativa preveda di norma prestazioni in orario festivo. L'attività del dipendente che, per particolari esigenze di servizio, sia chiamato a prestare attività lavorativa in un giorno festivo non coincidente con il giorno di riposo settimanale previsto, sarà remunerata attraverso l'istituto del lavoro straordinario festivo e/o festivo e notturno.
6. Agli stabularisti e agli addetti alle stalle è corrisposta un'indennità per ore festive di €11,00 orari al lordo dipendente.
7. Agli stabularisti di categoria B è altresì attribuita un'indennità di disagio pari a € 65,00 mensili lordo dipendente per 11 mensilità.
8. L'indennità di turno, pari a € 30,00 mensili lordo dipendente, è corrisposta al personale per il quale vi sia una rotazione ciclica in prestabilite articolazioni di orario.
9. I compensi per il disagio e rischio sono corrisposti al personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo parziale in proporzione al periodo di tempo lavorato.

6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La procedura relativa all'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano state attribuite posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità (art. 91, commi 1 e 2, CCNL 16.10.2008) e l'indennità accessoria correlata, continua, per l'anno 2011, ad essere regolata dall'Accordo sottoscritto dalle delegazioni il 6 marzo 2009 e s.m.i..
2. Le indennità previste per il personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità, come determinate nell'anno 2000 in applicazione del CCNL 9 agosto 2000, art.63, comma 3 (oggi art. 91, comma 3, CCNL 16.10.2008), continuano a erogarsi, per l'anno 2011, secondo i seguenti importi: fascia bassa € 3.000,00; fascia media € 4.000,00; fascia alta € 5.000,00. L'importo dell'indennità è corrisposto per due terzi su base mensile e per un terzo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

3. Per il personale di categoria EP si rinvia a quanto concordato negli incontri di concertazione svoltisi l'11 maggio 2007 e il 14 - 19 marzo 2008, dei quali è stato redatto e sottoscritto verbale.
4. In applicazione del CCNL 16 ottobre 2008, art. 76, comma1, la retribuzione di posizione è articolata su tre fasce, compresa la minima. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è pari al 20% della retribuzione di posizione e sarà commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai risultati espressi da ciascun dipendente.
5. Al personale di categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi dall'Università di Pisa o, su designazione della stessa, da terzi, nel rispetto della vigente normativa di Ateneo. I relativi compensi confluiscono sul Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria per essere destinati al trattamento economico accessorio. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale che svolge incarichi aggiuntivi, è corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota è definita nella misura del 60% dell'importo disponibile una volta dettratti 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 alle Rappresentanze sindacali degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.
6. Per il personale con incarico di responsabilità già riconosciuto che richieda la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'Amministrazione valuta la compatibilità di tale regime con le responsabilità e i compiti connessi all'incarico, al fine di assicurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza della gestione dei servizi. Valutata tale compatibilità, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è corrisposta per intero.

7. SOSTEGNO ALLE POLITICHE PER L'UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI

1. Per il sostegno alle politiche di utilizzo dei mezzi pubblici sono confermati, anche per l'anno 2011, € 51.646,00 che verranno utilizzati sulla base degli specifici accordi con gli Enti competenti previa comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto.

8. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Le Parti si impegnano a definire con accordo, da stipularsi dopo la sottoscrizione della presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, la disciplina delle tornate di selezioni per le progressioni economiche all'interno della categoria con requisiti dal 31/12/2010 al 31/12/2013.

9. DISPOSIZIONI FINALI

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata e prevista negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale d'Ateneo.
2. Per tutte le materie di cui all'art. 4 del CCNL del 16 ottobre 2008 non ricomprese nel presente accordo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi che hanno effetto sulle materie e loro s.m.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 2011, 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 raccomandata a/r e avrà effetto decorsi 30 giorni dal ricevimento della stessa.

Pisa, 29 novembre 2011

p. IL RETTORE
f.to Gino Santoro

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU
f.to Omar Benini

FLC CGIL
f.to Daniela Fabbrini

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ
f.to Massimo Cagnoni

UIL PA – U. R.
f.to Silvana Agueci

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