



UNIVERSITÀ DI PISA

Verbale della riunione tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la contrattazione integrativa ai sensi degli articoli 4 e 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università relativo al quadriennio 1998 – 2001.

Il giorno 23 dicembre 2005, alle ore 12 presso il Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica, il prof. Saulle Panizza, Prorettore per l'organizzazione, che assume la presidenza e il dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo.

Per la parte sindacale sono presenti il dott. Omar Benini, il sig. Marco Billi, il dott. Francesco Guelfi, il sig. David Michelotti, la dott.ssa Elena Luchetti, la dott.ssa Barbara Testa e la sig.ra. Cristina Valleggi quali componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, la sig.ra Daniela Fabbrini e il dott. Francesco Giorgelli in rappresentanza della FLC CGIL, il sig. Carlo Bianchi in rappresentanza della CONFESAL/SNALS UNIVERSITÀ' – CISAPUNI, il dott. Antonio Vigo in rappresentanza della UIL/PA, il sig. Massimo Cagnoni in rappresentanza della Federazione CISL UNIVERSITÀ'.

Sono presenti, in qualità di esperti per la parte pubblica, la dott.ssa Alessandra Garzo, responsabile del Modulo Rapporti Sindacali e segretaria verbalizzante, il dott. Vincenzo Tedesco, responsabile dell'Ufficio Reclutamento, formazione e tempo determinato e, dalle ore 13.45, la dott.ssa Rita Biancheri, Presidente del Comitato Pari Opportunità.

Alle ore 12.55 il sig. Carlo Bianchi lascia la sala.

Argomento n° 1 dell'O.d.G. – Approvazione verbale seduta del 2 agosto 2005

Il verbale della seduta precedente è approvato integralmente.

Argomento n° 2 all'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO

2.1 Protocollo d'intesa per le relazioni sindacali

Il prof. Panizza introduce l'argomento sostenendo come, a seguito di un lavoro corposo, si sia giunti alla definizione del protocollo per le relazioni sindacali, che si è arricchito, grazie ai diversi incontri che si sono tenuti nel corso dell'anno, di alcune integrazioni e precisazioni. A giudizio del prof. Panizza il testo che si intende approvare risulta piuttosto equilibrato e ricomprende i principali istituti delle relazioni sindacali, basandosi pur sempre sul contratto collettivo ma non senza integrazioni significative, introdotte sia per volontà della delegazione di parte pubblica sia per volere della delegazione di parte sindacale.

Il prof. Panizza propone di non esaminare il protocollo nei singoli articoli e domanda se vi siano delle osservazioni di carattere generale.

Il dott. Benini afferma che in sede di riunione della RSU non sono emerse osservazioni al riguardo.

Il protocollo d'intesa per le relazioni sindacali è approvato.

Argomento n° 2 all'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO

2.2 Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 18 della Legge 109/94 e successive modifiche e integrazioni - Revisione

Il prof. Panizza introduce l'argomento su cui verterà la discussione.

Interviene il dott. Benini. Richiede alcune informazioni circa la quantificazione degli importi ripartiti, suggerendo di individuare una serie di fasce "economiche" all'interno delle quali raggruppare un determinato numero di persone, per capire meglio l'ordine di grandezza dell'incentivazione e quanti siano i dipendenti coinvolti. Propone di rinviare la discussione alla prossima riunione di contrattazione integrativa per poter svolgere, nell'ambito della RSU, un'istruttoria supplementare, anche se ciò potrà ritardare leggermente l'entrata in vigore del nuovo regolamento per la ripartizione del fondo incentivante, prevista per il 1 gennaio 2006.

Il dott. Grasso risponde di non opporsi allo slittamento dell'entrata in vigore del regolamento, poiché, in ogni caso, il nuovo regolamento si applicherà alle attività che saranno svolte dal 1 gennaio 2006. Grasso invita poi a riflettere, per quanto riguarda la proposta d'individuazione delle fasce avanzata da Benini, sul fatto che l'ordine di grandezza dell'incentivazione deriva dal grado di attività posta in essere. Chiarisce che si tratta di attività di progettazione e direzione lavori, svolte dagli ingegneri e dagli architetti, e, fino ad un determinato importo, anche dai geometri.

Il dott. Vigo chiede se sia possibile trovare un meccanismo che permetta di riportare nel "collettivo" una parte di questi proventi.

Risponde il dott. Grasso. La legge Merloni prevede sostanzialmente tre figure: il responsabile unico del procedimento, che necessariamente deve essere un tecnico, il progettista e infine il direttore dei lavori. Accanto a queste figure professionali, tipiche dell'edilizia, e che necessariamente devono percepire l'incentivazione, in quanto atto dovuto, vi sono i collaboratori che possono partecipare alla ripartizione del fondo ma che, in realtà, percepiscono un compenso esiguo (per "collaboratori" si intendono i tecnici "di contorno" e gli amministrativi che, ad esempio, preparano i capitolati, pagano le fatture, ecc.). Per gli amministrativi, l'Università di Pisa ha previsto un sistema per garantire loro una piccola quota di incentivo, proprio avvalendosi del fatto che la legge consente che al fondo di incentivazione possano concorrere i cosiddetti collaboratori del responsabile unico del procedimento.

Interviene il prof. Panizza che ritiene opportuno fare alcune considerazioni riguardo a determinati specifici punti individuati di seguito.

Art. 4: rispetto alla formulazione precedente, cambia la percentuale che viene attribuita alle diverse attività. C'è stata una valorizzazione piuttosto significativa della progettazione preliminare rispetto a quanto non fosse nel vigente regolamento, una volontà di valorizzare la progettazione preliminare interna piuttosto che altre fasi dell'esecuzione dei lavori. Il Presidente sottolinea poi l'importanza del comma 2 dell'art. 4 il quale introduce un elemento di novità, ossia il fatto che l'elemento incentivante è attribuito in rapporto al grado di svolgimento delle attività rispetto alla tempistica della progettazione programmata annualmente, sulla base del programma triennale. Il prof. Panizza evidenzia l'inserimento dell'inciso secondo cui "in caso di ritardo rispetto ai tempi programmati per l'attività di progettazione, ritardo accertabile e imputabile ai progettisti, il compenso incentivante sarà ridotto proporzionalmente al ritardo accertato". A suo giudizio l'inserimento di questo punto vale da incentivo ad una realizzazione rispettosa dei tempi di queste attività, con una decurtazione in base ai tempi stessi della programmazione. Il prof. Panizza segnala, infine, l'art. 7 della bozza di regolamento, laddove si stabilisce il rapporto tra l'incentivazione di cui alla legge Merloni e le altre forme di incentivazione. In sostanza la disposizione dispone l'incompatibilità dell'incentivazione di cui al presente regolamento con altri compensi, connessi con la produttività, erogati dall'Università, ma tuttavia è permesso al personale che abbia diritto a questo compenso, di optare, se lo ritiene, in via alternativa, per l'attribuzione dei compensi di produttività erogati al personale tecnico amministrativo.

La sig.ra Fabbrini interviene ponendo due domande. Innanzitutto chiede per quale motivo siano state aumentate le percentuali delle quote; in secondo luogo chiede quale sia la sorte del comma 4 dell'art. 3 del testo vigente.

Risponde il dott. Grasso. La legge Merloni prevede espressamente che l'incentivazione possa giungere fino ad un tetto massimo pari all'1,5%. Il precedente regolamento, per ancorare gli obiettivi del personale agli obiettivi del dirigente, prevedeva che l'1% fosse ripartito a prescindere dal grado di conseguimento degli obiettivi e lo 0,50%, al contrario, correlato al raggiungimento degli stessi. Pertanto, quando si valutava il dirigente, contestualmente veniva valutato anche il personale di supporto al dipartimento per l'edilizia. La ragione per cui il comma 4 dell'art. 3 è stato cassato è semplice: sono già previste le penalità in caso di ritardata progettazione e sarebbe incongruente effettuare la valutazione per ben due volte. Si tratta di valutare, progetto per progetto, se l'attività è stata fatta nei tempi prescritti o meno. A giudizio di Grasso la norma è più favorevole all'amministrazione e, per quanto riguarda il personale, funge da incentivo a fare tutto nei tempi prescritti. Alla valutazione effettuata una volta all'anno dal C.D.A. si sostituisce una valutazione svolta singolarmente, sul singolo progetto. Inoltre, aggiunge Grasso, mentre fino ad oggi il progettista interno, diversamente da quello esterno, non indicava la tempistica, adesso, all'inizio dell'anno, in sede di programmazione annuale delle attività, i progettisti dichiarano la durata dei propri progetti. Questo vuol dire che si intende prevedere una programmazione della tempistica, il percorso delle attività e infine la valutazione dei tempi di realizzazione. Non c'è più indeterminatezza nella tempistica per quanto riguarda progettazione e direzione dei lavori.

Il dott. Benini pone all'attenzione del direttore amministrativo una questione: nell'eventualità in cui si verifichi un ritardo che non sia imputabile al progettista, vi è l'individuazione di altro soggetto che possa rispondere dell'inadempimento? Si riferisce, ad esempio, a problemi connessi alla gestione del personale.

Il dott. Grasso risponde che, per regolamentazione interna, il dirigente non può progettare e/o dirigere i lavori.

Interviene il prof. Panizza per fornire ulteriori chiarimenti sul senso del regolamento in questione. In particolare sottolinea il fatto che esso deriva dalla legge Merloni e in quanto tale la normativa di cui al regolamento trova applicazione solo con riferimento alle ipotesi in essa previste.

Prende la parola il dott. Giorgelli. Ritiene che un notevole cambiamento sia costituito dall'art. 2 punto 2.2 secondo il quale "in caso di separata fornitura di arredi tecnico – scientifici e/o attrezzature, si applica una percentuale dello 0,75% sull'importo a base di gara". Trattandosi di una nuova disposizione, Giorgelli intende conoscere le ragioni del suo inserimento.

Il prof. Panizza precisa che la previsione sussiste già nel vigente regolamento sebbene formulata diversamente, nel senso che la quota incentivante attribuita in caso di fornitura di arredi e apparecchiature si applica solo per la parte relativa ai lavori purché la parte di fornitura di beni sia non superiore al 50% dell'importo totale. Il Presidente precisa che, il punto 2.3 dell'art. 2 identifica anche le ipotesi nelle quali la quota di incentivazione non trova applicazione ed una di queste ipotesi, prevista alla lettera a), è quella in cui la fornitura di beni supera del 50% l'importo totale, pertanto non dovrebbe scattare lo 0,75% qualora vi sia un'attività di fornitura che sia preponderante rispetto al lavoro complessivo.

Il sig. Cagnoni chiede un ulteriore chiarimento riguardo la lettera b) dell'art. 2 punto 2.2. Vuole sapere, in particolare, se, superato il limite dei 10.000,00 euro, trova applicazione l'incentivo dello 0,75%.

Risponde il dott. Grasso il quale richiama l'art. 2 punto 2.1 laddove si dice "l'attribuzione della quota di incentivazione si applica (...) in caso di fornitura in opera di beni richiedenti apposita progettazione". Pertanto, ogni qualvolta vi sia progettazione, automaticamente si deve applicare la legge Merloni, nel regolamento si è invece voluto regolamentare il caso in cui non si richieda progettazione.

Il dott. Giorgelli fa presenti i propri dubbi in relazione all'inserimento, proprio nell'art. 2 punto 2.1, del riferimento alla manutenzione ordinaria.

Il dott. Grasso sostiene che quando si parla di manutenzione ordinaria s'intende fare riferimento ad una quota di incentivazione che nel complesso non va oltre l'ammontare di 40.000,00 euro, poiché normalmente, per la manutenzione ordinaria vengono spesi 4.000.000,00 di euro. Inoltre, le spese che solitamente vengono sostenute per la manutenzione ordinaria sono inferiori a 10.000,00 euro.

Il sig. Billi interviene sostenendo che dal nuovo regolamento si evincono degli elementi importanti, innanzitutto le percentuali dell'1% sono portate a 1,50%, in secondo luogo viene introdotta la manutenzione ordinaria. Proprio in relazione a quest'ultimo aspetto, il sig. Billi avanza la richiesta di ulteriori dati, sostenendo che quelli forniti nel corso della seduta sono dati parziali, poiché non fanno riferimento né agli interventi di manutenzione ordinaria svolti negli anni passati, né a quelli previsti per l'avvenire. L'affermazione del sig. Billi, secondo la quale l'incentivazione dell'1% è aumentata all'1,50% è contraddetta dal Direttore amministrativo. Il dott. Grasso sostiene che l'ammontare di tali percentuali è già previsto nel vigente regolamento, all'art. 3 punto 3.3, nel senso che, la percentuale dell'1% è stabilita dal dirigente, mentre lo 0,50% viene ripartito a seguito di delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in sede di valutazione dei risultati dell'attività del dipartimento e del dirigente responsabile dello stesso.

Interviene il Presidente. A suo giudizio, il fatto che per alcune attività, come ad esempio per gli interventi di manutenzione straordinaria, sia stabilita dal nuovo regolamento la percentuale dell'1,25% comporta un monte di incentivo inferiore rispetto al passato, infatti per consuetudine il C.d.A. riconosceva una percentuale piuttosto elevata dello 0,50% che si andava ad aggiungere all'1%. Il nuovo testo del regolamento introduce più chiarezza al riguardo, dal momento che identifica a priori le tipologie di interventi con le relative percentuali. Secondo il Presidente, se è vero che viene introdotta la manutenzione ordinaria, è vero anche che adesso alla manutenzione straordinaria viene riconosciuta una percentuale pari all'1,25%, comunque inferiore alla percentuale che si sarebbe ottenuta seguendo la prassi consolidata nel vigore del precedente regolamento.

Il Presidente conclude e propone di tracciare un percorso per arrivare alla condivisione del testo. Sollecita la RSU e le OO.SS. ad avanzare eventuali proposte di emendamento su parti dell'articolato, nel rispetto di una tempistica congrua, per arrivare ad un tavolo tecnico in cui discutere le proposte di modifica prima della prossima contrattazione. Invita le rappresentanze sindacali ad inviare alla parte pubblica, indicativamente entro i primi dieci giorni di febbraio, una proposta di modifica alla bozza di regolamento, in modo da fissare il tavolo tecnico entro lo stesso mese e pervenire ad una successiva riunione di contrattazione che possa risultare decisiva per l'approvazione del testo. La parte sindacale concorda sulla proposta.

Il dott. Grasso aggiunge che, entro la fine di gennaio, saranno forniti i dati relativi all'incentivo per la competenza dell'anno 2004.

Interviene il dott. Giorgelli. Chiede delucidazioni sull'art. 9. Giorgelli sostiene che, spesso, nei dipartimenti accade che l'onere di iscrizione all'albo sia a carico dei singoli e non dell'Università di Pisa come invece prevede l'art. 9. Si chiede se la disposizione sia dunque estensibile a tutti.

Risponde il Direttore amministrativo. Afferma che per pagare le iscrizioni agli albi professionali è necessaria una legge *ad hoc*. Attualmente le fonti normative in virtù delle quali l'Università di Pisa è obbligata al pagamento delle iscrizioni agli albi professionali prendono in considerazione i legali, gli ingegneri e gli architetti. Nell'eventualità in cui si proceda al pagamento delle iscrizioni in assenza di una previsione normativa in tal senso, il direttore di dipartimento è passibile di danno all'erario.

Argomento n° 2 all'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO

2.3 Criteri per la definizione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP e per la definizione dell'indennità di responsabilità al personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità - Aggiornamento

Il prof. Panizza introduce l'argomento proponendo di analizzare separatamente le due questioni iniziando da quella relativa alla retribuzione di posizione e di risultato spettante al personale di categoria EP.

Il Presidente riferisce che il Consiglio di Amministrazione, nel corso della seduta del 10 aprile 2001, aveva individuato i seguenti 4 criteri di valutazione:

- 1) grado di professionalità ed esperienza richiesta per ricoprire la posizione;
- 2) grado di complessità nella gestione del personale;

3) complessità della struttura;

4) grado di influenza dell'attività sull'azienda e sull'esterno.

Si tratta di criteri che potrebbero ancora essere utilizzati per la definizione della retribuzione di posizione e di risultato, tuttavia il prof. Panizza ricorda che da parte di Daniela Fabbrini, segretario generale della CGIL FLC, vi è stata una proposta di integrazione dei criteri previsti dalla delibera del 2001. La proposta presentata dalla sig.ra Fabbrini è la seguente:

- inserire anche il personale non strutturato (dottorandi, assegnisti, borsisti, contrattisti) quale ulteriore elemento di valutazione del grado di complessità nella gestione del personale;
- inserire un ulteriore criterio di valutazione, consistente nell'attività didattica o di supporto alla didattica e nell'attività di ricerca e di studio, prendendo in considerazione quanto sancito nell'art. 36 del C.C.N.L. 2002/2005 e dall'art. 53, c.6 del Dlgs. 165/2001.

Prende la parola la sig.ra Fabbrini per introdurre due questioni. In primo luogo, sostiene di non aver trovato, nell'istruttoria predisposta, alcuna indicazione circa i dati forniti dai responsabili delle Strutture a seguito della nota del Direttore amministrativo del 9 settembre scorso; in secondo luogo, la sig.ra Fabbrini manifesta le sue perplessità in relazione alla necessità di adeguare le retribuzioni di posizione e le indennità di responsabilità in ragione dell'inflazione degli ultimi anni, dal momento che in tal caso sarebbe necessario procedere all'adeguamento anche di tutte le altre retribuzioni. Sulla prima questione interviene la dott.ssa Garzo per riferire che i dati non sono stati allegati in quanto quelli in possesso dell'Ufficio Personale sono soltanto dati parziali. Molte strutture, infatti, non hanno risposto con tempestività alla richiesta di dati avanzata lo scorso mese di settembre.

Prende la parola il dott. Grasso. Sostiene che il C.C.N.L. 2002/2005 prevede tre fasce, l'interpretazione della parte pubblica è quella che ogni fascia possa avere al proprio interno un valore minimo ed un valore massimo, pertanto, sulla base dei parametri di riferimento che sono stati indicati, sarà possibile calcolare ciascuna fascia *ad personam*. Il dott. Grasso risponde poi all'eccezione sollevata dalla sig.ra Fabbrini in relazione all'aggiornamento all'inflazione della retribuzione di posizione, affermando che ciò si rivela necessario in quanto il contratto collettivo nazionale 2002/2005, mentre aumenta la retribuzione tabellare, riconferma gli importi (nei valori minimi e massimi) previsti dal C.C.N.L. 2000 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP e per l'indennità di responsabilità del personale di categoria D.

La sig.ra Fabbrini interviene allora per sollecitare una risposta da parte dell'Amministrazione riguardo la sua proposta di aggiungere un ulteriore criterio di valutazione consistente nello svolgimento dell'attività didattica o di supporto alla didattica, e dell'attività di ricerca e di studio. Il dott. Grasso si mostra contrario all'introduzione di tale criterio di valutazione dal momento che il personale amministrativo non deve svolgere attività didattica. La posizione del Direttore amministrativo viene contraddetta dal dott. Guelfi il quale afferma che molti tecnici laureati appartenenti alla categoria EP sono titolari di incarichi didattici, in quanto possono svolgere corsi di insegnamento ed esercitazioni, come previsto dal Regolamento di Ateneo.

Il Direttore amministrativo interviene per precisare che in realtà tali soggetti possono svolgere soltanto attività di "supporto" alla didattica. Interviene il prof. Panizza allo scopo di precisare che per attività didattica in senso stretto debba intendersi quell'attività che può esercitarsi in ragione dello status professionale dell'individuo e dell'affidamento di determinati incarichi.

Prende la parola il dott. Giorgelli per riferire che l'art. 36 del C.C.N.L. 2002/2005, in relazione al supporto all'attività di ricerca e di studio, prevede addirittura la possibilità, per il personale di categoria EP partecipante all'attività di ricerca, di avere "diritto" ad essere riconosciuto autore o coautore delle ricerche a cui lavora, quindi il nome sulle pubblicazioni. Si tratta di un diritto che il C.C.N.L. 2002/2005 ha riconosciuto al personale di categoria EP, a prescindere da una valutazione del contributo effettivamente dato alla ricerca svolta.

Il dott. Giorgelli sostiene inoltre che il criterio 2) "grado di complessità nella gestione del personale" non dovrebbe prendere in considerazione soltanto il personale strutturato poiché l'attività di coordinamento svolta dal personale di categoria EP si esplica nei confronti del personale strutturato e non (il dott. Giorgelli richiama, a titolo d'esempio, il Dipartimento in cui presta servizio e nel quale il personale non strutturato - pari a 70 unità - supera di gran lunga il numero del personale strutturato - pari a 30 unità).

Interviene nuovamente il dott. Grasso per precisare che i criteri approvati dal Consiglio di Amministrazione nel 2001 fanno riferimento a parametri di tipo numerico. Non esclude la possibilità che i criteri individuati a suo tempo possano adesso essere modificati, purché la valutazione delle posizioni del personale di categoria EP avvenga sulla base di parametri di riferimento che abbiano carattere oggettivo e non soggettivo. A fronte di tali considerazioni il Direttore amministrativo esprime le proprie perplessità riguardo la possibilità di individuare un parametro di carattere oggettivo sulla base del quale valutare l'attività di ricerca svolta dal personale EP.

Il dott. Guelfi concorda sull'inserimento del personale non strutturato ai fini della valutazione del grado di complessità nella gestione del personale e suggerisce, quali possibili parametri oggettivi per la valutazione dell'attività didattica e di ricerca, il numero delle pubblicazioni oppure delle partecipazioni ai congressi (a titolo di esemplificazione).

Il dott. Grasso interviene per precisare che la retribuzione di posizione è legata al fatto di occupare una determinata posizione a prescindere da quanto sia "prodotto" dal personale che ricopre tale incarico. Il concetto della retribuzione di posizione deve essere inteso nel senso che a colui che ricopre una posizione di EP spetta un determinato tipo di retribuzione (retribuzione di posizione) che viene stabilita sulla base di criteri predeterminati, ossia stabiliti preventivamente all'attribuzione dell'incarico stesso. Al contrario, la valutazione di quanto prodotto dal personale di categoria EP che ha ricoperto la posizione, costituisce una valutazione successiva che pertanto inciderà sulla retribuzione di risultato. Sulla base di tali premesse, i parametri suggeriti dal dott. Guelfi per la valutazione dell'attività didattica e di ricerca non possono essere utilmente impiegati per la definizione della retribuzione di posizione incidendo al contrario su quella di risultato.

Prende la parola il dott. Benini per introdurre la questione relativa all'adeguamento all'inflazione della indennità di responsabilità del personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità. Il Coordinatore della RSU ritiene opportuno discutere l'argomento in sede di contrattazione collettiva integrativa, là dove questa regola la produttività collettiva e individuale spettante al personale.

Il dott. Benini prosegue sul tema relativo alla collocazione del personale di categoria EP all'interno delle tre fasce. Infatti, il C.C.N.L. 2002/2005 prevede tre fasce che in realtà vengono proposte, dalla parte pubblica, con al loro interno un'ulteriore suddivisione in sotto fasce. Benini chiede che venga mantenuta la suddivisione in tre fasce, come previsto dal C.C.N.L. 2002/2005, eliminando l'ulteriore suddivisione interna. Per quanto riguarda i criteri, concorda sul fatto che siano presi in considerazione elementi consoni a valutare l'attività di supporto alla didattica e l'attività di ricerca poiché, attualmente, la pesatura delle posizioni, sia per il personale di categoria EP sia per il personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità, è sbilanciata sui ruoli amministrativi. Inoltre, secondo il Coordinatore della RSU vi sarebbero tutti i presupposti affinché si possa individuare un'indennità di responsabilità anche con riferimento al personale di categoria B, C e D, come previsto dall'art. 63, c.2 del C.C.N.L. 9/8./2000, dal momento che vi sono figure cui sono attribuite delle responsabilità che non sono retribuite.

Il dott. Grasso afferma che i criteri stabiliti con la delibera del CdA del 2001 sono validi sia per il personale amministrativo che per il personale tecnico. A suo parere infatti, o si individuano dei criteri di valutazione delle posizioni del personale EP uguali per tutti, oppure si individuano dei criteri di valutazione differenziati in ragione di ciascuna Area di appartenenza del personale (Area amministrativa – gestionale, Area tecnica, ecc...).

Il dott. Vigo interviene allo scopo di ottenere alcuni chiarimenti, ossia se i 4 criteri previsti dalla delibera del CdA del 2001 valgano soltanto per l'Area amministrativa e non anche per l'Area tecnica.

Risponde il Presidente per confermare che i 4 criteri di cui alla delibera del 2001 sono validi in tutto l'Ateneo e l'intenzione della parte pubblica è nel senso di confermarli. Dal momento che la parte sindacale propone l'inserimento di un ulteriore criterio di valutazione nonché di un correttivo ad un criterio già previsto, si tratta di valutare se tali nuovi criteri o correttivi possano essere applicabili a tutte le posizioni di categoria EP, oppure se siano applicabili ad una

determinata Area ma non alle altre, rischiando in tal caso di avvantaggiare comunque un'Area a discapito di un'altra.

Il dott. Benini puntualizza la necessità di individuare dei criteri che abbiano una certa stabilità nel tempo, onde evitare di dover intervenire nuovamente su tale questione in ragione dell'eventuale aumento o diminuzione del numero di unità di personale di categoria EP delle diverse Aree da collocare all'interno delle tre fasce.

Interviene nuovamente il dott. Grasso per avanzare la proposta di parte pubblica sul tema in oggetto: confermare i criteri previsti dalla delibera del CdA del 2001. Invita pertanto la RSU e le OO.SS. ad avanzare una proposta che rispetti l'individuazione di criteri di natura oggettiva, ossia che consentano di valutare la posizione e non la persona che ricopre l'incarico. Ad esempio, secondo Grasso, la valutazione delle pubblicazioni di cui all'art. 36 C.C.N.L. 2005 costituisce un criterio di tipo soggettivo.

Interviene a questo punto il Presidente che invita il Coordinatore della RSU a riflettere sul fatto che mantenere le tre fasce previste dal C.C.N.L. significa semplificare il quadro della situazione attuale mentre la previsione di una ulteriore diversificazione all'interno delle stesse consentirebbe di fare una fotografia più precisa delle singole posizioni EP. Inoltre la diversificazione dei criteri di valutazione in ragione dell'Area, sarebbe "vanificata" nel caso in cui tutte le possibili posizioni dovessero essere ricondotte a tre soli livelli di classificazione.

Il dott. Benini interviene per precisare che, dal punto di vista della RSU, è importante soprattutto che al personale di ciascuna Area sia assicurata la possibilità di accedere ad ognuna delle tre fasce previste dal C.C.N.L. 2002/2005. A questo scopo il Coordinatore della RSU si dimostra d'accordo sul mantenimento di criteri "uniformi", aggiungendo tuttavia che alcuni criteri previsti dalla delibera del 2001 potrebbero essere ulteriormente diversificati in ragione delle differenti Aree di attività. In questo modo ciascuna Area potrebbe utilizzare propri parametri, evitando che uno stesso parametro, considerato vantaggioso per una determinata Area risulti invece svantaggioso per un'altra.

Il prof. Panizza conclude invitando la RSU e le OO.SS. a presentare una proposta entro la fine di gennaio o nei primi giorni del mese di Febbraio 2006. Sul punto suggerisce che, nell'elaborazione della stessa, vengano rispettati i 4 criteri individuati dalla delibera del 2001 (in quanto, in caso di eventuali modifiche ai criteri si rivelerebbe necessario un ulteriore passaggio in Consiglio di Amministrazione) e che, all'interno di ciascuno dei criteri stabiliti dalla delibera del 2001, siano individuati gli elementi di valutazione comuni nonché le opportune differenziazioni stabilite in ragione di ciascuna Area. La parte pubblica si impegna ad accettare fin d'ora una disarticolazione all'interno dei criteri in ragione delle varie Aree; resta fermo che gli elementi di valutazione dovranno essere "preventivi" e "oggettivi" e i criteri adottati dovranno prescindere dai profili soggettivi di coloro che andranno a ricoprire le posizioni.

Argomento n° 2 all'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO

2.4 Attività svolte e progetti futuri del Comitato Pari Opportunità

Dopo una breve introduzione sull'argomento da parte del prof. Panizza, prende la parola il Presidente del Comitato Pari Opportunità, dott.ssa Biancheri, che ringrazia innanzi tutto la RSU e le OO.SS. per aver aderito al progetto *Insieme per "crescere"* e, di seguito, passa ad illustrare il contenuto della relazione sull'attività svolta dal Comitato.

Il C.P.O., operativo dal mese di febbraio 2005, ha iniziato a pieno regime la propria attività nel mese di maggio, ossia successivamente all'elezione dei rappresentanti degli studenti nonché al rinnovo dei rappresentanti del personale tecnico e amministrativo, procedendo all'analisi dei bisogni per il sostegno delle responsabilità familiari dei dipendenti.

Il CPO ha provveduto, in primo luogo, alla messa in sicurezza del centro ludico - educativo "Il Solletico", e, in secondo luogo, sulla base degli indirizzi di politica sociale presenti in Toscana, a dare in affidamento ad una cooperativa sociale la gestione del centro stesso. Pertanto la principale attività del Comitato è consistita nell'attivare tale processo mediante un bando di gara vinto dalla Cooperativa "Il Simbolo". Le attività del "Solletico" hanno avuto inizio nel mese di novembre 2005 e dal mese di dicembre fino al 6 gennaio i bambini che si recheranno al centro potranno usufruire dei servizi gratuitamente. La dott.ssa Biancheri precisa che la finalità

perseguita dal Comitato non consiste nel soddisfacimento dei bisogni di cura, ma nell'erogazione di servizi ad ulteriore sostegno alle responsabilità familiari. Proprio per queste ragioni, gli orari del centro sono stati stabiliti per compensare quelli del servizio pubblico e l'idea di iniziare l'attività del centro nel periodo natalizio deriva dalla necessità di fornire il servizio in un momento in cui quello pubblico è meno rispondente a tali bisogni.

Il Comitato ha inteso affidare la gestione del centro ad una cooperativa sociale in quanto, in un'ottica di trasformazione del *welfare*, la cooperativa risponde pienamente ai bisogni di flessibilità e inoltre consente anche una maggiore qualità del servizio erogato.

Proprio per assicurare una maggiore qualità del servizio erogato, è stato coinvolto anche il CAFRE, ossia il Centro di Ateneo di Formazione e Ricerca Educativa, che, grazie all'intervento dei suoi esperti, è riuscito a garantire una condivisione della progettazione e della programmazione dell'attività didattica - educativa e pedagogica.

In previsione vi è anche la predisposizione di un bando per la formazione di un elenco di *baby sitter* a domicilio, onde acquisire la professionalità necessaria per l'erogazione di questo servizio.

L'accordo con la cooperativa prevede che i servizi siano erogati tenendo conto della diversificazione dei bisogni, pertanto, nell'ambito del centro ludico - educativo, si cercherà di offrire sostegno alle attività scolastiche, ma anche alle attività sportive dei bambini. A tal proposito il Comitato prevede di raggiungere un accordo con il CUS affinché vengano messi a disposizione alcuni pulmini per il trasferimento dei bambini dal centro al CUS.

Risale invece alla scorsa estate la convenzione, relativa all'attivazione dei Campi solari, che il CPO ha stipulato con il CUS. Questa operazione, che è stata realizzata dal CPO a costo zero, ha consentito a 150 bambini, di frequentare i Campi solari. Inoltre, dal canto suo, il CUS ha ottenuto un riconoscimento di qualità da parte del Comune di Pisa. Altre convenzioni, stipulate con gli asili nido, hanno consentito, ai soggetti rimasti esclusi dagli asili comunali, di poter usufruire di altri asili, ma con un abbattimento del costo, parificato al costo comunale del servizio.

La dott.ssa Biancheri evidenzia le difficoltà che si sono riscontrate nel corso delle attività, dovute in primo luogo al fatto che il Comitato non può erogare contributi *ad personam*, ma deve fornire un sostegno alle responsabilità familiari per migliorare il clima organizzativo e favorire l'accesso alle carriere femminili.

L'attenzione del Comitato, conclusa la prima fase dedicata al sostegno delle responsabilità familiari, si è rivolta soprattutto agli svantaggi delle carriere. La dott.ssa Biancheri riferisce di aver richiesto all'Ufficio Statistica e Valutazione i dati necessari per monitorare il percorso delle carriere ed evidenzia le difficoltà riscontrate; difficoltà che non gli hanno consentito di ottenere statistiche di genere che permettano un'analisi adeguata dei percorsi, sia del personale tecnico - amministrativo, sia del personale docente.

Il Presidente del Comitato continua la sua relazione, affermando che un altro aspetto molto interessante da considerare è quello del lavoro a tempo determinato.

Interviene il dott. Grasso per avere chiarimenti sul concetto di "tempo determinato", per capire se con tale accezione ci si vuole riferire anche ai contratti di lavoro autonomo (co.co.co., prestazioni occasionali, ecc.).

La dott.ssa Biancheri, dopo aver precisato che con l'espressione "tempo determinato" intende riferirsi a tutte le situazioni di "precarariato", prosegue sostenendo che il Comitato, nei suoi obiettivi "politici", ha dato una priorità a questa categoria che si posiziona al di fuori di ogni tipo di *welfare*, poiché il sistema di protezione sociale è ancora per lo più rivolto al lavoratore a tempo indeterminato, anche per quanto concerne l'accesso ai servizi. In una fase successiva, quando il C.P.O. avrà a disposizione ulteriori dati conoscitivi, provvederà a verificare, all'interno dell'amministrazione, se vi siano categorie a rischio di marginalità e quindi di esclusione sociale, come può accadere nel caso delle famiglie monogenitoriali femminili.

La promozione di un'indagine conoscitiva e un censimento sugli svantaggi delle carriere costituisce uno degli obiettivi principali del Comitato Pari Opportunità. A tale scopo, poiché l'Ufficio Statistica e Valutazione non riusciva a soddisfare le esigenze, è stato stipulato un contratto di collaborazione per sistematizzare un "pacchetto" di statistiche di genere che possa monitorare gli svantaggi delle carriere presenti nell'Ateneo.

Il dott. Benini chiede quale sarà l'utilizzo dei dati. In particolare, se i dati saranno utilizzati dall'Università per i propri fini interni, essendo finanziati dall'Università per una ricerca interna, oppure se potranno essere utilizzati anche per eventuali pubblicazioni.

La dott.ssa Biancheri risponde che i dati verranno impiegati per monitorare gli svantaggi e le discriminazioni di genere, e che, in un secondo momento, si tratterà di dare attuazione ad azioni positive per superare tali situazioni di svantaggio. L'intervento deve essere reso attraverso i servizi, come supporto al sistema delle responsabilità familiari, dal momento che l'attività di cura è ancora prevalentemente a carico femminile, ma non solo. Un'altra azione positiva riguarda la formazione. Quest'anno è stata attivata la formazione a distanza, con l'utilizzo di un corso FAD, volto a favorire una maggiore conoscenza sulla legge 53/2000, che, tuttavia, non è stato molto frequentato.

Interviene il dott. Vigo. A suo giudizio, a livello regionale, provinciale e sindacale sono disponibili molti dati statistici utili. Propone di attivare un coordinamento con gli Enti locali (Comune e Provincia) e con le Organizzazioni Sindacali che si dimostrino disponibili a collaborare con il C.P.O., nel senso di fornire a quest'ultimo i dati di cui sono in possesso e che si rivelino utili al Comitato per svolgere la sua attività di monitoraggio.

La dott.ssa Biancheri precisa che i dati statistici di cui il Comitato necessita sono i dati interni all'Ateneo relativi alle carriere, sia del personale tecnico - amministrativo che del personale docente. Sappiamo, ad esempio, che nonostante i rendimenti scolastici delle donne siano tra i più elevati, l'accesso alle carriere è inferiore rispetto ai dati di partenza.

Il Presidente del Comitato Pari Opportunità conclude sul punto affermando che il ruolo del Comitato, per quanto riguarda il sostegno alle responsabilità di cura, non è rivolto unicamente alle donne, trattandosi di un problema di genitorialità e non di maternità.

Il C.P.O., quale Comitato d'Ateneo si occupa anche della promozione e della diffusione degli studi di genere all'interno dell'Università di Pisa. Questo comporta la necessità di allestire dei luoghi dove rendere facilmente reperibile una bibliografia di genere, in cui effettuare ricerche e dove aumentare la rete degli studiosi di genere che possono fornire i propri contributi in tale settore. Allo scopo di implementare gli studi di genere, sono state attivate delle borse di studio a favore di studentesse dell'Ateneo pisano. Al momento sono state attivate tre borse di studio, di cui due per la laurea specialistica ed una per la laurea di primo livello.

Sotto il profilo dello sviluppo dell'attività scientifica, la Facoltà di Scienze Politiche, su proposta del Ministero delle Pari Opportunità, ha attivato un corso dal titolo "Donne, politica e istituzioni", con la finalità di incrementare la presenza femminile nella sfera della politica. A fronte delle 440 domande di iscrizione al corso, soltanto 100 persone sono state ammesse. Si è ritenuto, infatti, che un numero elevato di persone non sarebbe stato adeguato al tipo di formazione che il corso intendeva offrire.

Nel frattempo il Comitato ha iniziato a promuovere dei convegni. La dott.ssa Biancheri precisa che il budget a disposizione del Comitato è stato impiegato quasi esclusivamente per l'erogazione dei servizi, pertanto è stato possibile promuovere un convegno grazie a finanziamenti esterni. Il convegno, che si terrà il 20 Gennaio 2006 nell'Aula Magna Nuova del Palazzo della Sapienza, tratterà il tema "Da Esculapio a Igea un approccio di genere alla salute". Il convegno, organizzato con docenti dell'Università di Pisa, ha lo scopo di capire come, anche per la salute, sia utile utilizzare una prospettiva di genere per migliorare la qualità del servizio erogato.

Un altro evento in programma è la presentazione delle attività svolte al centro ludico - educativo "Il Solletico". Interverranno l'Assessore regionale all'Istruzione e l'Assessore alle politiche sociali. Il Comitato intende, infatti, ottenere un riconoscimento da parte della Regione per l'attività in corso di svolgimento. In quella sede, il CAFRE presenterà una relazione sulle attività pedagogiche, didattiche e ludiche realizzate per garantire la qualità del servizio erogato presso la struttura.

Prende la parola il prof. Panizza che ringrazia la dott.ssa Biancheri per la sua relazione e chiede se vi siano interventi.

La sig.ra Fabbrini esprime innanzi tutto soddisfazione per la presenza del Presidente del Comitato Pari Opportunità al tavolo di contrattazione. Il C.P.O. è, infatti, una realtà importante poiché si rivolge a tutti i dipendenti, sia al personale tecnico e amministrativo sia al personale

docente. Anche la CGIL rappresenta tutto il personale e, in prospettiva, nell'Ateneo potrebbe aprirsi un tavolo di confronto, su alcune questioni, anche per il personale docente. Daniela Fabbrini, dopo aver premesso che la CGIL è contraria alla definizione di asili aziendali poiché ritiene che detto servizio debba essere primariamente fornito dagli enti pubblici territoriali, prosegue chiedendo se il centro ludico "Il Solletico" sia una ludoteca pomeridiana oppure un vero e proprio asilo, poiché, nel secondo caso, la struttura potrebbe aprirsi al territorio, instaurando così anche un rapporto con il Comune. Inoltre, riterrebbe opportuno avviare un percorso di condivisione, come organizzazione sindacale, con il C.P.O., anche perché le attività socio-assistenziali e le iniziative per l'attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità sono materie di contrattazione. La sig.ra Fabbrini esprime poi soddisfazione per l'iniziativa del Comitato sul monitoraggio delle carriere e spera che i dati saranno riportati al tavolo di contrattazione. Ricorda, infine, la proposta, da lei più volte rinnovata, circa l'adozione di un protocollo d'intesa sul lavoro "non convenzionale", augurandosi di pervenire alla sua elaborazione in tempi brevi. Auspica, concludendo, un percorso di condivisione con il Comitato su temi di comune interesse.

Prende la parola la dott.ssa Biancheri. Riferisce che il Comitato si prefigge di sviluppare un'attività di promozione e di *found rising*, per cercare di reperire finanziamenti esterni all'Università (finanziamenti previsti da leggi regionali o dalla Provincia, ad esempio) in modo da abbattere i costi ed esercitare una funzione di maggiore rilievo, attuare sinergie, sviluppare le linee del Comitato in più settori e intervenire su altri bisogni. Ad esempio, il Comitato ha promosso una giornata di sensibilizzazione sui problemi delle figure "precarie" e sta provvedendo al finanziamento di un progetto per la realizzazione di un portale affinché i c.d. "precari" possano conoscersi in rete. La dott.ssa Biancheri afferma che la collaborazione con le OO.SS. è indispensabile e rinnova la disponibilità del Comitato al dialogo. Il prof. Panizza concorda pienamente. Anche il sig. Cagnoni, che rappresenta sia il personale tecnico e amministrativo, sia il personale docente, condivide la necessità di un rapporto di collaborazione tra la CISL e il C.P.O.

Interviene il dott. Giorgelli. Sostiene che è importante prendere in considerazione, oltre alle diverse tipologie di lavoro, anche l'organizzazione stessa del lavoro che spesso penalizza la posizione della lavoratrice. Alla richiesta di Giorgelli, circa l'introduzione di percorsi per il reinserimento al lavoro delle lavoratrici, risponde il Presidente del C.P.O. affermando che è nelle intenzioni del Comitato individuare dei percorsi di rientro dalla maternità e che probabilmente tale progetto verrà elaborato per essere successivamente inserito nell'ambito delle azioni positive previste dalla l. 125/91.

Prende la parola il dott. Benini. Ritiene che dovrebbero essere individuati degli indicatori socio-economici per la determinazione delle tariffe dei servizi previsti per il personale. Introduce poi l'argomento "telelavoro". Il 18 Aprile 2005 è stato stipulato il nuovo Contratto collettivo integrativo che prevede che il C.P.O. svolga un'attività di monitoraggio. Benini auspica che il numero dei telelavoratori possa crescere poiché, allo stato attuale, si tratta di sole 8 unità; invita pertanto il Comitato ad attivarsi in questo senso. Ricorda, inoltre, di aver già sollecitato l'Amministrazione affinché assegni personale di supporto al C.P.O. per lo svolgimento delle attività del Comitato stesso.

Il Coordinatore della RSU si sofferma infine sull'art. 10 (diritti sindacali) del C.C.I. sopra citato, che prevede l'accesso alla bacheca elettronica per il personale che telelavora. Poiché la funzione della bacheca è quella di consentire ai lavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, Benini richiede che sia possibile, da parte dei telelavoratori, consultare in rete anche verbali del C.P.O., attualmente in consultazione solo presso il Rettorato.

Il prof. Panizza condivide pienamente la proposta della RSU.

Il Direttore amministrativo suggerisce di rendere disponibili i verbali del CPO sul sito dell'Ateneo, sulle pagine dedicate al C.P.O., nel momento in cui gli stessi sono trasmessi al Rettore e al D.A..

Argomento n° 3 dell'O.d.G - Varie ed eventuali comunicazioni

✓ **Programmazione assunzioni anno 2005. Aggiornamento**

La Commissione Personale si è riunita nella data prevista ed ha deliberato le modalità di distribuzione delle 17 unità di personale tecnico amministrativo che vanno ad aggiungersi alle 25 unità già deliberate sulla base della programmazione dello scorso marzo-aprile. La Commissione ha seguito i criteri già stabiliti nell'occasione precedente, nel senso di procedere ad una ripartizione tra le varie macroaree secondo un criterio di automaticità, in modo da evitare che ogni volta vi siano discussioni sui criteri da seguire e si proceda, invece, secondo una graduatoria predeterminata che non dia adito a scelte discrezionali.

✓ **Assunzioni a tempo determinato e collaborazioni 2006**

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato e le collaborazioni coordinate e continuative, il Presidente riferisce che le risorse stanziate a questo scopo, per l'anno 2006, terranno conto di quanto previsto dalla legge finanziaria in corso di approvazione, ovvero della possibilità di stipulare contratti nel limite del 60% della spesa che è stata sostenuta, per il medesimo fine, nell'anno 2003.

✓ **Progetti Obiettivi 2005 – Obiettivo lettera F**

Rispetto all'Obiettivo lettera F, consistente nella razionalizzazione e valorizzazione delle risorse umane attraverso forme di redistribuzione del personale opportunamente incentivate, il prof. Panizza precisa che il progetto come descritto nell'allegato è aggiornato al 30 settembre 2005 e sarà completato entro il 31 dicembre 2005 come tutti i "Progetti Obiettivi 2005" assegnati alla Direzione amministrativa.

La sig.ra Fabbrini interviene sull'argomento della programmazione delle assunzioni per l'anno 2005 per esprimere il proprio disappunto circa il funzionamento delle macroaree allo stato attuale. Riferisce che i rappresentanti del personale nelle macroaree non sono stati consultati e chiede che l'Amministrazione vigili sulla regolarità delle procedure.

Il prof. Panizza ricorda che, il giorno successivo la riunione della Commissione Personale, l'Ufficio ha provveduto ad inviare a tutti i referenti di macroarea i nominativi dei rappresentanti del personale nelle macroaree, comprensivo degli indirizzi. Accoglie l'invito a operare i dovuti controlli perché i referenti rispettino le regole previste.

Daniela Fabbrini prosegue ed elenca le attuali priorità di parte sindacale:

- a) riorganizzazione delle strutture didattiche-scientifiche e di servizio (la parte sindacale aveva già evidenziato la necessità di fissare un tavolo tecnico sull'argomento);
- b) riconoscimento dell'indennità di responsabilità al personale di categoria B, C, D. Si tratta di personale cui sono attribuite delle responsabilità nello svolgimento dell'attività lavorativa ma che non ricevono l'indennità prevista a questo scopo dal CCNL;
- c) adozione del protocollo d'intesa sul lavoro "precario";
- d) informazioni riguardo l'Azienda Ospedaliera Universitaria;
- e) segreterie studenti.

Sull'ultimo punto, la parte sindacale ha inviato all'Amministrazione una richiesta di chiarimenti ma non ha ancora avuto risposta. Il dott. Grasso chiarisce che la lettera di risposta è stata preparata ma deve essere integrata con alcuni dati, entro la fine dell'anno provvederà sicuramente ad inoltrarla alle rappresentanze sindacali.

Riguardo le assunzioni a tempo determinato, la Sig.ra Fabbrini chiede che siano forniti i dati circa i soggetti che hanno prestato servizio a tempo determinato e con contratto di collaborazione nell'anno 2005, rispetto alle previsioni per il 2006, formulate secondo la prossima Legge Finanziaria.

Interviene il dott. Giorgelli. Prende atto che il provvedimento di istituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing assegna la Presidenza del Comitato a un rappresentante dell'Amministrazione. In particolare avanza le proprie perplessità sulla figura del vicepresidente che ricopre una carica che non è completamente vicaria, poiché è già prevista la figura del supplente del Presidente. Giorgelli comprende che, con la costituzione dell'Ufficio

di Presidenza, l'Amministrazione ha accolto in parte le richieste delle rappresentanze sindacali, ma ritiene che si sarebbe potuto fare uno sforzo ulteriore, a prescindere dal CCNL, disciplinando la possibile alternanza delle due parti alla Presidenza del Comitato. Sollecita, infine, l'attivazione del Comitato neo costituito.

Il prof. Panizza apprezza il fatto che la soluzione individuata a livello locale sia comunque ritenuta, anche dalle rappresentanze sindacali, più avanzata rispetto al CCNL. Si tratta, infatti, di una scelta di maggior condivisione.

In ultimo, il Presidente informa le delegazioni che il Coordinatore Omar Benini ha chiesto di inserire a verbale una dichiarazione della RSU in merito all'ipotesi di CCI sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie. Il documento, composto di n. 2 pagine, è acquisito e costituisce parte integrante del presente verbale.

La riunione è conclusa alle ore 16.30.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

p. IL RETTORE

f.to Saule Panizza

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

FLC CGIL

f.to Daniela Fabbrini

Federazione CISL/UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

UIL PA

f.to Antonio Vigo

CONFSAL/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi

Pisa, 23 dicembre 2005