



Verbale della riunione tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale del 20 gennaio 2012

Il giorno 20 gennaio 2012, 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, il dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo, e la dott.ssa Aurelia De Simone, dirigente presso l'Area Reclutamento e Amministrazione del Personale e l'Area Finanza e Fiscale.

Per la parte sindacale sono presenti il dott. Omar Benini, la dott.ssa Rosalinda Bruno e la sig.ra Cristina Valleggi, per la Rappresentanza Sindacale Unitaria; la sig.ra Daniela Fabbrini e il dott. Giulio Angeli in rappresentanza della FLC/CGIL; il sig. Massimo Cagnoni in rappresentanza della CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ; il sig. Bruno Sereni e il sig. Carlo Bianchi in rappresentanza della FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti il dott. Luca Busico, coordinatore presso l'Area Reclutamento e Amministrazione del Personale e la dott.sa Alessandra Garzo, di supporto al Direttore amministrativo per la gestione delle relazioni sindacali e segretaria verbalizzante.

Ordine del Giorno

- 1) Approvazione verbale riunione del 29 novembre 2011;
- 2) Nuovo Protocollo per le relazioni sindacali;
- 3) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2012;
- 4) Progressioni orizzontali con requisiti al 31/12/2008;
- 5) 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.

Prima di passare alla discussione dell'ordine del giorno, il Presidente informa i presenti che il 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) avrebbe rilevato per i Dipartimenti un possibile modello di organizzazione amministrativa. Per ogni attività dovrebbe essere nominato un responsabile del

processo, come per le Unità dell'amministrazione centrale. Il Dipartimento dovrebbe essere strutturato in tre Unità o Linee di attività:

- 1) Didattica;
- 2) Ricerca, Trasferimento tecnologico e Internazionalizzazione;
- 3) Bilancio e Servizi generali

Queste Unità dovrebbero avere a capo una posizione organizzativa e la correlata indennità. Il responsabile amministrativo di categoria EP (previsto nello Statuto) dovrebbe ricoprire una delle tre posizioni, le altre due potrebbero essere assegnate a personale di categoria D.

L'Unità Didattica si dovrebbe occupare dell'intero processo che riguarda tutta l'attività inerente alla didattica: supporto per la predisposizione e modifica degli ordinamenti e regolamenti didattici, supporto ai corsi di studio, adempimenti correlati alla programmazione didattica, *front office* di ricevimento per gli studi, gestione della carriera degli studenti in collaborazione con l'Area Didattica centrale, esami di stato, prove d'ingresso, attività correlate a tirocini, dottorati, master, ecc. Nell'Unità Ricerca, Trasferimento tecnologico e Internazionalizzazione, dovrebbero confluire tutti i contratti e le convenzioni inerenti alla ricerca, la gestione e rendicontazione dei progetti per la ricerca, le borse di studio, gli assegni di ricerca, la gestione dei progetti collegati alla mobilità studentesca, l'attività di supporto a ospiti esterni, supporto nella definizione e stesura di domande di finanziamento per progetti di ricerca, supporto alla gestione e rendicontazione di azioni di sostegno alla cooperazione internazionale e accordi internazionali, acquisto di attrezzatura scientifica, supporto per la valutazione della ricerca. L'unità Bilancio e Servizi generali si dovrebbe occupare della gestione di tutte le attività finanziarie e gestionali del dipartimento più le attività di supporto relative alle altre due Unità.

Queste Unità, evidentemente, saranno attivate tutte e tre nella loro interezza e globalità laddove il volume di attività destinato per ogni Unità raggiunga una massa critica tale da giustificarne l'attivazione e la posizione organizzativa correlata. Dovranno a tal fine essere definiti dei parametri. Se una Linea di attività non dovesse raggiungere il volume di attività minimo richiesto per la sua attivazione, sarà individuata come una posizione all'interno delle altre due Unità.

Il Prof. Santoro precisa, infine, che quanto illustrato corrisponde a ciò che ha prodotto il gruppo di lavoro; si tratta ad oggi di ipotesi propositive che potranno servire alla Commissione Regolamento la quale potrà trasferire queste ipotesi di organizzazione in norme regolamentari.

Il dott. Grasso aggiunge che la posizione di categoria EP avrà il presidio generale delle Unità del Dipartimento e, inoltre, la figura di categoria EP, sarà anche responsabile, *ad interim*, in maniera diretta di una delle Unità attivate nel Dipartimento. Precisa poi che il personale tecnico non è compreso in questo contenitore. Per quanto riguarda i tecnici, il prof. Santoro riferisce che la Commissione ha dato il via a un censimento delle loro attività presso i laboratori per quanto riguarda la didattica e la ricerca. Il risultato servirà a livello conoscitivo come base di partenza per il lavoro di organizzazione sul personale tecnico.

Circa il nuovo Regolamento per i contratti conto terzi e le convenzioni in collaborazione, il dott. Grasso informa che si è svolto martedì scorso un incontro con il Collegio dei Direttori nel quale è stato affrontato l'argomento. Il gruppo di lavoro si sta occupando della stesura definitiva del Regolamento che sarà presentato al Senato accademico, per il parere, mercoledì 25 gennaio, poi andrà in Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Il testo sarà inviato anche alle rappresentanze sindacali.

Il sig. Cagnoni chiede se sia stata modificata la disposizione riguardante il compenso massimo che può essere riconosciuto al personale di categoria EP. A suo giudizio, per questo personale, che non

può svolgere lavoro straordinario, un compenso non superiore al 50% dell'impegno orario stimato ai sensi dell'art. 6 lettera b) del nuovo Regolamento, considerato che non è possibile prevedere un impegno annuo complessivo per il conto terzi superiore al 30% dell'intero impegno lavorativo ordinario annuo, è penalizzante.

Il dott. Grasso risponde che la percentuale potrebbe essere elevata dal 50% al 60%.

La sig.ra Fabbrini chiede un'informazione sul Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art.92 del Dlgs.163 del 12 aprile 2006 e s.m. e i. che era inserito all'OdG dell'ultimo Consiglio di Amministrazione e non è stato discusso.

Risponde il Direttore amministrativo. Il testo è stato ritirato per supplemento d'istruttoria poiché i Revisori dei Conti hanno fatto delle osservazioni preventive sulla norma transitoria. Il Regolamento è stato adeguato in conseguenza delle novità normative intervenute a seguito dell'entrata in vigore del cd. "collegato lavoro", approvato con L.183 del 4/11/2010, con il quale è stata disposta la cancellazione della riduzione allo 0,5% del fondo incentivante (contenuta nell'art 61 L.133/2008 c. 7-bis) e con conseguente unica fonte normativa la previsione di cui all'art.92. c.5 del D.Lgs. n.163/06, che prevede che la percentuale di incentivazione corrisponda a una *"somma non superiore al 2% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro"*. Il problema è legato al passato e all'evoluzione della normativa in materia. L'incertezza si pone per i progetti che, svolgendosi nel corso del tempo, hanno "attraversato" i cambiamenti normativi (gennaio 2009 - novembre 2010). La Corte dei Conti e il Ministero dell'Economia si sono espressi in modo difforme sul principio da utilizzare: il criterio della competenza - si applica la norma vigente al tempo in cui il progetto è stato approvato - o il criterio della cassa - si applica la norma vigente quando viene pagato il compenso oltre che ai lavori avviati dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina. La dott.ssa Garzo invierà alle rappresentanze sindacali la circolare Mef n. 2 del 2010 cui hanno fatto riferimento i Revisori dei Conti.

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

Il verbale è approvato con le seguenti modifiche:

- ✓ Su richiesta di Daniela Fabbrini, all'argomento n.2 all'OdG, alla fine del terzo capoverso, è inserita la frase: *"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"*. Inoltre, a chiusura dell'argomento n.3 all'OdG, è aggiunta la seguente frase: *"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"*.
- ✓ Il sig. Cagnoni chiede che, all'argomento n. 6 all'OdG, dopo le parole <l correttivi dovrebbero consentire a tale personale di avere una "precedenza" nelle prossime tornate rispetto ai 292 idonei> sia cassato il paragrafo successivo (da "Ribadiscono" a "correttivi aggiuntivi") e sia invece inserito il testo seguente: *"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"*.
- ✓ Il sig. Sereni chiede che sia fatta un'integrazione, sempre all'argomento n. 6 all'OdG. Al secondo capoverso, dopo le parole "possibili applicazioni" è inserito il testo: *"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"*.

Le delegazioni concordano di anticipare la discussione di cui al punto 3 all'OdG.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. - Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2012.

La proposta di Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2012, presentata dalla delegazione pubblica è sottoscritta dalle parti (V. ALL. 1).

Argomento n° 2 dell'O.d.G. - Nuovo Protocollo per le relazioni sindacali.

La proposta di Ipotesi di Protocollo d'intesa per le relazioni sindacali è approvata con le seguenti modifiche:

- ✓ viste le perplessità manifestate dal Segretario generale FLC CGIL, all'art. 6, comma 5, i punti 2), 3) e 4) sono cassati dal testo. Per la disciplina di tali materie si fa rinvio all'art. 17;
- ✓ su richiesta del sig. Cagnoni, l'art. 1, c.1, lettera d) è così riformulato: *"Informazione: l'attività non negoziale, prevista da Leggi o altre disposizioni normative o contrattuali, che precede o segue l'adozione degli atti di pertinenza dell'Amministrazione"*;
- ✓ è accolta la proposta di integrazione presentata dalla Cisl Federazione Università in merito all'art. 16 "Relazioni sindacali nell'ambito dell'A.O.U." Al comma 1 è aggiunto il seguente testo: *"secondo quanto previsto in merito dai CC.CC.NN.LL. applicati al personale universitario operante presso l'A.O.U."* Il secondo paragrafo del comma 3 è sostituito dal presente: *"La delegazione pubblica è costituita dall'A.O.U. a cui sono delegate anche le funzioni della componente universitaria secondo accordi intervenuti tra l'Ateneo e l'Azienda"*.
- ✓ su richiesta della sig.ra Fabbrini, il punto 6) dell'art. 6, comma 5 "i criteri generali in materia di indennità di responsabilità per la correlazione delle indennità alle posizioni organizzative o funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale di categoria B, C e D" è reinserito nelle materie di contrattazione.

Il testo del Protocollo, come riformulato, sarà sottoscritto dalle delegazioni (V. ALL. 2).

Argomento n° 4 dell'O.d.G. - Progressioni orizzontali con requisiti al 31/12/2008.

Nell'incontro del 29 novembre scorso, la delegazione pubblica, a fronte delle diverse posizioni e interpretazioni espresse sull'argomento, aveva ritenuto essenziale che le rappresentanze sindacali fornissero all'amministrazione il testo della mozione, approvata a maggioranza dall'assemblea del personale in data 28 novembre 2011, per valutarne la legittimità e la sua possibile concreta applicazione. La delegazione sindacale ha trasmesso questa mattina il testo di tale mozione che il Prof. Santoro legge ai presenti: *"Siete d'accordo nel chiudere positivamente le PEO 2009 e inserire correttivi nelle PEO successive perché tutti abbiano una progressione orizzontale nel triennio 2011.12.13 e non due o tre?"*

La delegazione pubblica ritiene che da questa mozione, che introduce una "condizione sospensiva", non si riceva una linea operativa; nella sostanza questa mozione è un auspicio. La delegazione pubblica non può far nulla per trasferire nella realtà concreta questa volontà approvata dal personale in assemblea, non dispone dei mezzi per assicurare ciò che è previsto nella mozione stessa. Infatti, non è possibile, né sarebbe legittimo, inserire nel Contratto Collettivo Integrativo, che disciplinerà le progressioni con requisiti al 31.12.2010, 31.12.2011 e 31.12.2012, un correttivo che garantisca a tutti il raggiungimento nel triennio di una progressione. Se l'effetto di questa modifica non è raggiungibile, la mozione non ha valore, poiché non è possibile portare il risultato dell'operazione al personale che ha votato la mozione in assemblea. La delegazione

pubblica si trova, quindi, in estrema difficoltà nell'accogliere questi impegni e trasferirli in norme. In sintesi, a normativa vigente, la delegazione pubblica ritiene che non ci siano le condizioni tecniche, giuridiche ed economiche per poter soddisfare la clausola.

Prende la parola la sig.ra Fabbrini. Ripercorre sinteticamente il corso degli eventi; l'origine della questione, la sua evoluzione nel tempo e la determinazione dell'ultima assemblea del personale. A suo giudizio, applicando i criteri che sono previsti dal nostro contratto integrativo per le progressioni orizzontali e considerati i dati forniti dall'amministrazione nel giugno scorso, è possibile prospettare a tutto il personale un passaggio nel triennio.

Il Presidente fa presente che la mozione va al di là dell'oggetto della questione. La Preintesa che era stata condivisa dalle delegazioni il 29 aprile scorso, anche se poi non sottoscritta dalle rappresentanze sindacali, non prevedeva l'introduzione di "condizioni sospensive" ma rinviava all'approvazione dell'Assemblea generale del personale tecnico-amministrativo di Ateneo la decisione in merito alla chiusura della tornata con requisiti al 31.12.2008 a prescindere dalle future tornate di mobilità.

Interviene il dott. Angeli rilevando la singolarità della discussione, poiché l'amministrazione detta i modi e i tempi dell'interlocuzione con il personale da parte di RSU e OO.SS. Inoltre, tutti sanno che la situazione è degenerata, indipendentemente dalle reciproche volontà. Non si può pretendere di risolvere con un'assemblea una situazione che ha subito compressioni governative, normative, politiche, tecniche; ci sono gli elementi per decidere e anche per discutere, si tratta dunque di assumersi le proprie responsabilità. Le rappresentazioni sindacali se le sono assunte cercando di ricostruire con molta difficoltà una divisione del personale alla quale il comportamento dell'Amministrazione non si può dire del tutto estraneo.

Il prof. Santoro risponde che l'Amministrazione ha le idee chiare su questo problema e ha la volontà di definirlo. L'Amministrazione vuole chiudere con gli accordi che sono intercorsi alle condizioni stabilite. E' necessario però precisare che questa mozione contiene degli impegni che trasferisce all'amministrazione e la delegazione pubblica è consapevole che non è possibile assolvere l'impegno, cioè garantire a tutto il personale una progressione nel prossimo triennio.

Il dott. Grasso precisa che le progressioni orizzontali all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011 e al 31/12/2012, pur se avranno valenza esclusivamente giuridica ex art. 9, comma 21, della legge 122/2010 (il quale stabilisce che "*per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici*") potranno effettuarsi solo entro la capienza degli stanziamenti che sarebbero stati disponibili se le progressioni avessero avuto effetti anche economici.

Interviene il Coordinatore della RSU. Anch'egli trova singolare la discussione. A suo parere, quello che succede nell'assemblea del personale è vincolante per le rappresentanze sindacali, è un obiettivo che il personale ha assegnato loro e che la RSU e le OO.SS. devono cercare di realizzare, ma non a prescindere dalle situazioni delle leggi e dei contratti. Secondo Benini, è singolare che il mandato dell'assemblea diventi vincolante per l'amministrazione. La delegazione pubblica non poteva procedere poiché non c'era unità sindacale di intenti; si è svolta un'assemblea e le rappresentanze sindacali hanno avuto un mandato, che hanno condiviso, e devono cercare di raggiungere l'obiettivo. A parere di Benini, da qui a un paio d'anni, potrebbero esserci le condizioni per ottenere il risultato. L'unità sindacale è stata trovata, era stata chiesta una mozione unica e c'è stata: si chiude la parte retroattiva e le OO.SS. si impegnano a inserire, per quanto possibile, nei modi e nei tempi in cui si potrà fare, dei correttivi tali per cui si possa realizzare una condizione. La

posizione della RSU è chiarissima. L'impegno con il personale è stato preso dalle rappresentanze sindacali e non dall'amministrazione.

Il dott. Grasso risponde che l'atto con il quale si disciplineranno le future progressioni è un atto bilaterale e il mandato dell'assemblea propone di inserire una clausola illegittima e irrealizzabile.

Prende la parola la dott.ssa Rosalinda Bruno. Chiede una precisazione sul budget disponibile per le prossime progressioni e sul numero di passaggi presunto.

Interviene la dott.ssa Garzo. Riferisce che i dati forniti a giugno, ai quali la sig.ra Fabbrini faceva prima riferimento, riguardano aspetti pertinenti la carriera del personale. Per quanto attiene gli stanziamenti per le prossime progressioni, era stato evidenziato, nel corso dei tavoli tecnici, che sarebbero state necessarie almeno quattro tornate, con un possibile incremento di risorse a valere sulla produttività per l'ultima tornata, per dare a tutto il personale la possibilità di una progressione. Non si può ipotizzare che i 440 passaggi circa, previsti per la tornata con requisiti al 31/12/2010, possano essere riproposti negli anni successivi. Infatti, lo stanziamento al 31/12/2010 - pari complessivamente a € 544.179 - deriva solo per € 328.290 da cessazioni 2010 mentre i restanti € 215.889 provengono da risparmi sull'ultima progressione. Per gli anni successivi il budget sarà molto più limitato poiché il *trend* delle cessazioni si stima in ribasso e, inoltre, non avremo più a disposizione risorse provenienti dalle progressioni precedenti.

Intervengono ancora la sig.ra Fabbrini, il dott. Angeli e il dott. Benini argomentando ulteriormente sulle motivazioni che hanno portato alla situazione presente.

Infine, il Presidente chiude la discussione riassumendo i termini del dibattito. Ricorda ancora la mozione votata dall'assemblea e sottolinea la chiarezza della posizione di parte pubblica: si può accogliere la prima parte della mozione, che è un'espressione di volontà, ma non si può garantire la condizione cui questa volontà è subordinata. La delegazione pubblica non vuole entrare nel merito di come si è sviluppata l'assemblea e del perché abbia prodotto questa mozione ma sottolinea ancora come una parte della mozione sia subordinata a un qualcosa e ha l'obbligo di specificare che questo subordine non può essere garantito. La delegazione pubblica illustrerà la sua posizione al Consiglio di Amministrazione cui è demandata la decisione in merito.

Argomento n° 5 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.

Il prof. Santoro chiede se la proposta di Ipotesi di CCI sia condivisa dalla parte sindacale. Legge il testo dell'Ipotesi. La delegazione sindacale concorda sulla proposta presentata (ALL. 2) che viene però sottoscritta immediatamente solo dal Coordinatore della RSU.

Il sig. Cagnoni chiede ulteriori dettagli sui dati riguardanti il budget delle prossime progressioni. La dott.ssa Garzo risponde riassumendo le informazioni riportate in precedenza. Invierà comunque un prospetto per e-mail alle OO.SS. e alla RSU nei prossimi giorni.

La FLC CGIL e la CISL Federazione Università Cagnoni riferiscono che, prima di firmare l'Ipotesi di CCI, necessitano di un breve tempo per ulteriori riflessioni.

In chiusura, la sig.ra Fabbrini chiede spiegazioni in merito all'assemblea indetta da CGIL, CISL e UIL unitariamente il 12 dicembre scorso.

Risulta che non sia stato riconosciuto ai dipendenti che hanno partecipato il permesso per assemblea previsto dal CCNL e che l'Unità Amministrazione Personale Tecnico-amministrativo abbia dato indicazioni ai referenti delle Strutture di computare le ore di assemblea come ore da recuperare. Le OO.SS. non hanno ricevuto alcuna comunicazione dall'Amministrazione sul "non

riconoscimento” dell’assemblea in quanto tale. Chiede che sia chiarita la situazione. Da parte sua, verificherà che i dipendenti interessati non abbiano superato il monte ore per assemblea loro assegnato per l’anno 2011.

Il dott. Benini ricorda che a breve scadrà il suo mandato di Coordinatore della RSU e ancora non è stato dato un riscontro concreto in merito alla questione dei locali che devono essere assegnati alla RSU e alle OO.SS. per l'esercizio delle loro funzioni.

La delegazione pubblica si impegna a rispondere in maniera finalmente positiva alla giusta rivendicazione.

La riunione termina alle ore 14.

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

FED. NAZ. CONFESAL SNALS UNIV / CISAPUNI

f.to Bruno Sereni

Pisa, 20 gennaio 2012



UNIVERSITÀ DI PISA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2012

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale convengono quanto segue in ordine alla destinazione e alla ripartizione delle risorse per la remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2012.

Art. 1

L'importo di Euro 761.967,00 lordo amministrazione al netto di Irap (stanziamento "storico" totale), è destinato alla corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario che saranno svolte nell'anno 2012 al netto dell'importo di Euro 90.000,00 destinato all'integrazione del fondo per l'indennità accessoria mensile (istituita ai sensi dell'art.41, c. 4, del CCNL 27.01.2005).

Art. 2

L'importo di cui all'art. 1 è ripartito tra le strutture dell'Ateneo come segue:

1. la somma di Euro 490.000,00 lordo amministrazione esclusa Irap, sarà ripartita tra le strutture didattiche, scientifiche e di servizio e l'amministrazione centrale in proporzione al personale in servizio al 31 dicembre 2011.
2. la somma di Euro 70.000,00 lordo amministrazione esclusa Irap, sarà ripartita tra le strutture didattiche, scientifiche e di servizio e l'amministrazione centrale secondo criteri oggetto di contrattazione e da definirsi entro il 30 giugno 2012, ivi compresa la possibilità di utilizzare tale quota per altre finalità comunque correlate al trattamento accessorio del personale.
2. la somma di Euro 111.967,00 lordo amministrazione esclusa Irap, sarà ripartita dal Direttore amministrativo tra le strutture in relazione a specifiche esigenze individuate, per tutto l'Ateneo, dal Direttore amministrativo medesimo.

Art. 3

L'Università di Pisa si impegna a rendere nota la distribuzione delle ore di lavoro straordinario dell'anno 2011 entro il mese di aprile 2012.

Art. 4

I responsabili delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e delle strutture dell'amministrazione centrale, sono tenuti a comunicare **trimestralmente** all'Ufficio

competente per la liquidazione dei compensi, le ore di lavoro straordinario effettuate dal personale in servizio nella struttura nell'anno 2012, secondo il seguente calendario:

Lavoro straordinario effettuato nel periodo dal ... al ...	Termini per la comunicazione all'Ufficio competente	Termini di pagamento del compenso al dipendente
dal 1.1.2012 al 31.03.2012	31.05.2012	mese successivo al ricevimento della comunicazione
dal 1.4.2012 al 30.06.2012	31.08.2012	mese successivo al ricevimento della comunicazione
dal 1.7.2012 al 30.09.2012	30.11.2012	mese successivo al ricevimento della comunicazione
dal 1.10.2012 al 31.12.2012	31.03.2013	mese successivo al ricevimento della comunicazione

Pisa, 20 gennaio 2012

IL COORDINATORE DELLA RSU
f.to Omar Benini

p. IL RETTORE
f.to Gino Santoro

II DIRETTORE AMMINISTRATIVO
f.to Riccardo Grasso

FLC CGIL
f.to Daniela Fabbrini

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ
f.to Massimo Cagnoni

UIL RUA
f.to Silvana Agueci (06/02/2012)

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



UNIVERSITÀ DI PISA

Protocollo d'intesa per le relazioni sindacali

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sottoscrivono il seguente protocollo per le relazioni sindacali dell'Università di Pisa.

Art. 1 - Definizioni

1. Ai fini del presente protocollo d'intesa si intende per:

- a) **Parte pubblica:** la delegazione di rappresentanza dell'Amministrazione dell'Università di Pisa;
- b) **Parte sindacale:** i componenti della R.S.U. dell'Università di Pisa e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro.
- c) **Contrattazione collettiva integrativa:** l'attività negoziale tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale che si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità del servizio e dell'attività svolta.
- d) **Informazione:** l'attività non negoziale, prevista da Leggi o altre disposizioni normative o contrattuali, che precede o segue l'adozione degli atti di pertinenza dell'Amministrazione.
- e) **Concertazione (esame congiunto):** l'attività non negoziale a termine preceduta dall'informazione. Si effettua sulle materie rilevanti ai fini dell'esigenza di tutelare la personalità del lavoratore (pari opportunità, mobbing) con esclusione delle materie indicate all'art. 5, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. (prerogative dirigenziali, organizzazione del lavoro, micro organizzazione). Può essere attivata dal rappresentante indicato dalla R.S.U. e/o dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro e si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dal ricevimento della richiesta. Il confronto deve terminare entro trenta giorni e si conclude con un verbale in cui si registrano le posizioni delle parti.
- f) **Consultazione:** l'attività informale che ha lo scopo di acquisire il parere preventivo della parte sindacale sulle materie previste dall'art.6, comma 1, del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i. (organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche). Tale modello relazionale ha funzione di "ascolto" delle esigenze e dei punti di vista circa un determinato argomento.

- g) **Tavolo tecnico:** l'incontro tra alcuni membri delegati dalla parte pubblica e dalla parte sindacale al fine di mettere a punto e valutare soluzioni tecniche in relazione a specifici argomenti da sottoporre all'approvazione del tavolo di contrattazione collettiva integrativa o di concertazione.
- h) **Interpretazione autentica dei contratti:** la procedura con la quale le parti che hanno sottoscritto un contratto si incontrano al fine di sanare eventuali controversie, aventi carattere di generalità, insorte in merito all'interpretazione dello stesso. Può essere attivata da una delle parti che ha sottoscritto il contratto integrativo e si svolge con le medesime procedure della contrattazione. Coinvolge le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo integrativo, e si conclude con un accordo che sostituisce la clausola in questione dall'inizio della vigenza del contratto e che impegna reciprocamente le parti.

Art. 2 - Modelli relazionali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e delle rappresentanze sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a. contrattazione collettiva integrativa;
 - b. informazione;
 - c. concertazione (esame congiunto);
 - d. consultazione;
 - e. tavolo tecnico;
 - f. interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi;
 - g. osservatorio per le relazioni sindacali.

Le materie oggetto dei diversi modelli sopra indicati sono quelle di cui agli articoli 4, 6, 7 e 8 del CCNL 2006/2009 sottoscritto il 16/10/2008, purché non in contrasto con provvedimenti normativi che hanno effetto sulle materie e loro successive modifiche e integrazioni.

Art. 3 - Composizione delle delegazioni trattanti

1. La delegazione di parte pubblica è costituita dal Rettore o suo delegato, dal Direttore Amministrativo o suo delegato, dal Dirigente del personale più gli esperti che di volta in volta si renderanno necessari secondo gli argomenti trattati.
2. La delegazione di parte sindacale è costituita dai componenti della R.S.U. o loro delegati e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto

collettivo nazionale del comparto Università ed è eventualmente integrata da esperti delle materie oggetto della trattativa.

3. Un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) può partecipare alle sedute di contrattazione collettiva integrativa nelle quali siano all'ordine del giorno materie di competenza dei RLS.
4. Un rappresentante del Comitato per le Pari Opportunità, designato dal Comitato stesso, può essere invitato a partecipare, come esperto, alle riunioni di contrattazione collettiva integrativa qualora le parti lo ritengano necessario. Questi può proporre l'adozione di azioni positive, se rileva situazioni di discriminazione, e le misure atte a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.
5. Un rappresentante del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, di cui all'art. 51 del CCNL 16/10/2008, designato dal Comitato stesso, può essere invitato a partecipare alle sedute di contrattazione collettiva integrativa qualora le parti lo ritengano necessario. Questi può proporre l'adozione di azioni positive atte alla prevenzione o risoluzione delle situazioni che possono favorire l'insorgere del mobbing.¹

Art. 4 - Modalità della contrattazione

1. Le riunioni di contrattazione integrativa sono convocate periodicamente secondo calendari concordati, oppure entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti.
2. Le riunioni di contrattazione collettiva integrativa sono convocate dal Rettore, o da un suo delegato, in forma scritta almeno 10 giorni prima del giorno fissato. Alla convocazione deve essere allegato l'ordine del giorno e possibilmente tutti i documenti relativi agli oggetti di discussione. In ogni caso la documentazione pertinente deve essere consegnata alla delegazione sindacale almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata per la seduta successiva.
3. L'ordine del giorno può essere integrato per richiesta scritta della R.S.U. e/o delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale anche disgiuntamente.
4. Le delegazioni di contrattazione definiscono il calendario dei lavori e le sue priorità. Di norma, in ogni incontro, sono fissati gli ordini del giorno e la loro priorità per l'incontro successivo.
5. Dopo la sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, preliminarmente alla fase di contrattazione, l'amministrazione fornisce ai soggetti sindacali, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia, e di eventuali esternalizzazioni. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il termine eventualmente previsto, l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate.

¹ Qualora sia istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i commi 4 e 5 potranno essere sostituiti da un unico comma 4: *Un rappresentante del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", designato dal Comitato stesso, può essere invitato a partecipare alle sedute di contrattazione collettiva integrativa anche proponendo l'adozione di azioni positive atte a garantire ai lavoratori il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta (relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni).*

6. Gli atti della seduta sono redatti con apposito verbale consistente in un resoconto sommario, che sarà portato in approvazione nella riunione successiva e sottoscritto dalle due delegazioni. Il verbale deve essere trasmesso alle parti almeno 10 giorni prima del successivo incontro, per consentire la verifica della corrispondenza al dibattito ed alle decisioni assunte. Il verbale successivamente è pubblicato sul sito web d'Ateneo nelle pagine dedicate alle relazioni sindacali.
7. Le delegazioni determinano, per ogni ipotesi di accordo, il termine entro cui le procedure dovranno concludersi. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale, qualora nel termine fissato le parti non concludano l'accordo a causa di contrasti insanabili, sarà redatto apposito verbale in cui saranno registrate le rispettive motivazioni.
8. In ogni caso, decorsi i termini della sessione negoziale previsti dal contratto collettivo nazionale, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
9. I contratti collettivi integrativi hanno la durata prevista dal contratto collettivo nazionale.
10. I contratti collettivi integrativi stipulati conservano la loro efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi, purché non in contrasto con provvedimenti normativi intervenuti successivamente alla loro sottoscrizione.
11. I contratti collettivi integrativi possono essere modificati o integrati con gli accordi eventualmente intervenuti successivamente alla stipula.
12. Le materie che per loro natura richiedano verifiche periodiche sono disciplinate da appositi contratti integrativi aventi durata preferibilmente annuale.
13. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti. L'amministrazione provvederà a trasmettere a tale organismo, entro i termini previsti, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria. In assenza di rilievi nel termine di quindici giorni l'organo di governo dell'Amministrazione autorizza la parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro quindici giorni.
14. I contratti collettivi integrativi, unitamente alle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa, entrambe certificate dai revisori dei conti, saranno pubblicati sul sito web d'Ateneo, adeguatamente pubblicizzati al personale, e copia cartacea degli stessi, se richiesta, sarà inviata alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie.
15. L'amministrazione provvederà, inoltre, a trasmettere per via telematica all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, le relazioni tecnica ed illustrativa e l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
16. L'Amministrazione è tenuta ad attuare gli istituti a contenuto economico e giuridico entro 60 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi.
17. Le parti definiscono, in sede di contrattazione, le modalità e i tempi di verifica circa l'attuazione dei contratti collettivi integrativi stipulati.

Art. 5 - Materie della contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali.
3. La contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.
4. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale e assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità del servizio e dell'attività svolta.
5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o disciplinare materie non espressamente delegate a tale livello negoziale.
6. I contratti collettivi integrativi non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale d'Ateneo.
7. Nei casi di violazione dei limiti dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole difformi sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1139 e 1419, secondo comma, del codice civile.²
8. **La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:**
 - 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 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 ripartizione delle risorse destinate ad incentivazione tra i diversi obiettivi e programmi;
 - 3) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche orizzontali secondo quanto previsto dall'articolo 82, comma 1, del CCNL;

² Articolo 1339 Codice Civile. Le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge (o da norme corporative) sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti (1419, 1679, 1815, 1932).

Articolo 1419 Codice Civile. La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che colpita dalla nullità.

La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative (1339, 1354, 1500 e seguente, 1679, 1815, 1932, 2066, 2077, 2115).

- 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) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale secondo quanto stabilito in merito del presente CCNL;
- 6) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
- 7) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
- 8) i criteri generali per la ripartizione, tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti, delle risorse per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 66 del CCNL;
- 9) i criteri generali per l'istituzione e gestione delle attività socio - assistenziali per il personale, nel rispetto dell'art. 11 della legge n. 300/1970;
- 10) le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;
- 11) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità ivi comprese le proposte di azioni positive;
- 12) i criteri generali in materia di indennità di responsabilità per la correlazione delle indennità alle posizioni organizzative o funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale di categoria B, C e D;
- 13) l'utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari;
- 14) la previsione di polizze integrative assicurative per malattia, con l'eventuale partecipazione dei lavoratori ai relativi costi e copertura degli stessi;
- 15) 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;
- 16) 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;
- 17) 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.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione si propone di basare i comportamenti delle parti sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli.
2. L'amministrazione fornisce informazioni alla R.S.U. e ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, in materia di ambiente di lavoro, in materia di organizzazione degli uffici e di misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, in materia di costituzione dei fondi per i trattamenti accessori che saranno gestiti in sede di contrattazione integrativa.
3. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono destinatari dell'informazione per le materie di loro competenza.
4. L'amministrazione è tenuta a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente, e comunque prima dell'approvazione da parte degli organi competenti, la documentazione necessaria sulle seguenti materie:
 - 1) regolamenti d'Ateneo concernenti il personale del comparto, e loro eventuali modifiche;
 - 2) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio, anche nelle singole strutture;
 - 3) verifica periodica della produttività delle strutture;
 - 4) stato dell'occupazione, criteri per la determinazione delle dotazioni organiche e provvedimenti di variazione dell'organico;
 - 5) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
 - 6) criteri generali inerenti l'organizzazione del lavoro, e le sue modifiche;
 - 7) criteri generali per l'attribuzione degli incarichi per particolari responsabilità o funzioni alle categorie D e EP, di cui agli articoli 75 e 91 comma 3 del CCNL e loro valutazione periodica;
 - 8) criteri generali del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti e della progressione economica;
 - 9) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
 - 10) voci di bilancio preventivo d'Ateneo relative al personale, comprese variazioni di bilancio;
 - 11) costituzione dei fondi per i trattamenti accessori;
 - 12) comunicazioni che l'Ateneo riceve dalle altre Amministrazioni dello stesso comparto in merito all'elenco dei posti che quest'ultime intendono coprire nel corso dell'anno;
 - 13) modalità e criteri di composizione del comitato previsto dal sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
 - 14) criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale appartenente alle categorie B, C, D di cui all'art. 91, comma 1, del CCNL;
 - 15) modalità di attuazione delle misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL;

- 16) informazione su qualsiasi tipo di emolumento erogato al personale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 45, comma 1, del D.lgs. n.165/2001;
- 17) informazione sui corsi, sia al dipendente che alla organizzazione sindacale di appartenenza, per il periodo di distacco o aspettativa sindacale;
- 18) adozione del codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- 19) determinazioni relative all'individuazione di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e alla verifica della disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini dell'attribuzione di tali posizioni e funzioni;
- 20) convocazione delle riunioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione con i relativi ordini del giorno.

5. Sono inoltre oggetto di informazione:

- 1) la scelta dei dipendenti da adibire ad eventuali programmi specifici in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
- 2) i criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- 3) i criteri generali per il conferimento di mansioni superiori di cui all'art. 24 del CCNL;
- 4) i criteri generali per la mobilità d'ufficio in caso di trasferimento in Sedi diverse;
- 5) le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro nazionale sul telelavoro sottoscritto il 23 marzo 2000;³
- 6) l'adattamento delle tipologie dell'orario di lavoro alle esigenze di organizzazione e funzionamento dei servizi;
- 7) le modalità e la durata dell'intervallo per pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore;
- 8) la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva;
- 9) l'articolazione dell'orario notturno, in relazione alla specificità del settore, nella AOUP;
- 10) la regolazione dell'istituto della reperibilità;
- 11) le forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre, anche nel caso che uno dei due sia lavoratore autonomo, con priorità per i

³ Lettere a), b) e d). V. Accordo quadro sul telelavoro (23/03/2000) - Art. 3 "Relazioni sindacali", co. 5: Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto e, in particolare:

- a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
- b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
- c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
- d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

genitori che abbiano bambini fino a 8 anni di età, in caso di affidamento o di adozione di un minore;

- 12) (le determinazioni in merito a...) gli accordi relativi al part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, nonché i programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza;
- 13) le procedure di accoglimento delle domande in relazione ai congedi per la formazione;
- 14) la determinazione delle priorità per la concessione dei permessi straordinari retribuiti e le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa;
- 15) l'utilizzo delle forme di lavoro flessibile previste dall'art.36 del d.lgs. n.165/2001.

6. Nelle seguenti materie l'**informazione** è **successiva**, con frequenza almeno annuale, ed ha per oggetto i criteri e le linee generali circa gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

- 1) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- 2) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione a quanto previsto in particolare dal D.lgs. n. 81/2008;
- 3) andamento generale della mobilità del personale;
- 4) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- 5) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività individuale e collettiva e il miglioramento dei servizi, ai sensi degli articoli 87 e 88 del CCNL;
- 6) funzionamento dei servizi sociali;
- 7) materie oggetto di informazione preventiva;
- 8) stato di attuazione dei contratti integrativi;
- 9) nominativi del personale utilizzato in attività e progetti retribuito con finanziamenti provenienti dalle medesime attività e progetti o con risorse della contrattazione integrativa;
- 10) entro il 31 gennaio di ciascun anno, informazione sugli incarichi aggiuntivi conferiti al personale di categoria EP nel corso dell'anno precedente.

7. Con cadenza annuale è previsto un incontro con le OO.SS. e la R.S.U. per spiegare ed illustrare quanto discusso e deciso nella riunione periodica sulla sicurezza tra il Datore di Lavoro, i R.L.S., il Medico Competente e l'Esperto Qualificato in materia di radioprotezione. L'incontro ha il fine di informare in merito alle eventuali scelte che coinvolgono l'organizzazione del lavoro del personale, di comunicare gli intendimenti politici degli organi di governo e gli stanziamenti economici per gli interventi previsti in materia di Igiene e Sicurezza.

8. Sono inoltre oggetto di informazione successiva, anche solo tramite la rete web:

- a) gli avvisi di selezione e le graduatorie dei concorsi ad avvenuta emanazione del relativo decreto direttoriale di approvazione degli atti;
- b) gli avvisi di fabbisogno interno (interpelli);
- c) le note ministeriali, le circolari rettoriali e direttoriali inerenti il personale tecnico amministrativo;

- d) i provvedimenti di costituzione di gruppi di lavoro di interesse generale;
 - e) l'indizione di corsi, seminari, convegni organizzati dall'amministrazione e rilevanti per la formazione del personale che non rientrano nei corsi stabiliti nella programmazione annuale della formazione, nonché i relativi docenti;
 - f) l'esito dei processi formativi a livello di dati aggregati;
 - g) la relazione annuale redatta dal Comitato Pari Opportunità.
9. L'Amministrazione si attiene, per quanto riguarda l'informazione ai sindacati, alle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" emesse dal Garante della Privacy il 14 giugno 2007.
10. Nel caso in cui il sistema informativo, utilizzato dall'Amministrazione, consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti, l'amministrazione provvede ad un'adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore secondo la normativa vigente.
11. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alla RSU e ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.
12. Continua ad operare l'Osservatorio sul monitoraggio del salario accessorio del personale tecnico-amministrativo di cui all'art. 13 del presente protocollo d'intesa.

Art. 7 - Concertazione (esame congiunto)

1. Il rappresentante indicato dalla R.S.U. e/o i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione.
2. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono destinatari delle disposizioni relative alla concertazione per le materie di loro competenza.
3. La concertazione si effettua soltanto nelle materie, non indicate all'art. 5, co. 2, del D.lgs.165/2001 e s.m.i., rilevanti ai fini delle esigenze di tutela della personalità del lavoratore.
4. La concertazione si effettua in via esclusiva sugli istituti delle pari opportunità e mobbing, in particolare sulle iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità ivi comprese le proposte di azioni positive e sulle modalità di attuazione delle misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale di cui all'art. 14, comma 3 del CCNL.
5. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
6. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Gli impegni concertati hanno per le parti carattere vincolante.

Art. 8 - Commissioni e osservatori
(art. 7, commi 4 e 6, CCNL 16/10/2008)

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, l'applicazione della Legge n. 104/92 e n. 4/2004 possono essere costituite, a richiesta del rappresentante indicato dalla R.S.U. e/o dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.
2. La composizione degli organismi previsti nel precedente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.
3. L'attivazione di tali organismi, che hanno carattere permanente, e l'indicazione dei compiti affidati, così come la disattivazione, è decisa dal tavolo di contrattazione integrativa.
4. Le Commissioni e gli Osservatori così costituiti, sono composti da un rappresentante designato dalla R.S.U., da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL e, per la parte pubblica, da un numero paritetico di rappresentanti dell'Amministrazione, nominati con atto del Direttore amministrativo. E' comunque fatta salva la possibilità di una diversa composizione qualora concordata tra le parti.
5. In caso di assenza o impedimento di un componente designato è ammessa la delega per la sostituzione del membro effettivo.
6. I componenti designati dalla R.S.U. decadono allo scadere del mandato della Rappresentanza Unitaria. La nuova R.S.U. insediata provvederà ad individuare al suo interno i nuovi componenti e trasmetterà tempestivamente all'Amministrazione i nominativi dei soggetti designati.
7. La mancata designazione di uno o più rappresentanti di parte sindacale non inficia la valida costituzione ed il funzionamento delle Commissioni e degli Osservatori.

Art. 9 - Consultazione

1. La consultazione si svolge per le materie previste dall'art. 6, co. 1, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. con riferimento all'organizzazione e alla disciplina degli uffici nonché alla consistenza e variazione delle dotazioni organiche.
2. In tali casi, l'Amministrazione acquisisce il parere preventivo della parte sindacale, senza particolari formalità e con modalità tali da facilitarne l'espressione. Le amministrazioni stesse registrano formalmente date delle consultazioni e soggetti sindacali consultati.
3. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con i rappresentanti per tali materie (RLS), anche al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008.
4. La consultazione si svolge altresì sulla programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture.
5. Nell'ambito della consultazione di cui al co. 4, è prevista la valutazione di eventuali quote di riserva per il personale interno nelle procedure concorsuali da bandire.

Art. 10 - Tavolo tecnico

1. Su tutte le questioni oggetto di contrattazione e concertazione, la cui risoluzione richieda contributi istruttori di rilevante carattere tecnico, e/o per l'approfondimento di specifiche tematiche, può essere concordata l'apertura di un apposito tavolo tecnico che studi e proponga le ipotesi e le soluzioni da adottare secondo il previsto modello relazionale.
2. Il tavolo è composto da rappresentanze indicate dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale, individuate di volta in volta secondo le specifiche competenze.
3. Per garantire efficacia ai lavori dei tavoli tecnici la partecipazione della delegazione sindacale è limitata a cinque componenti opportunamente designati dalla RSU e dalle OO.SS.
4. Il tavolo è convocato e coordinato dal Direttore amministrativo o da un suo delegato.

Art. 11 - Osservatorio per le relazioni sindacali

1. Nell'intento di dare stabile ed effettiva attuazione ai principi ispiratori di un sistema di relazioni sindacali improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei contrasti e alla risoluzione dei conflitti, ed in grado di favorire la collaborazione tra le parti stesse, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'amministrazione e delle rappresentanze sindacali, opera l'Osservatorio per le Relazioni Sindacali.
2. L'Osservatorio è composto da cinque rappresentanti di parte sindacale, un componente designato dalla R.S.U. e un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di comparto firmataria del CCNL, e da tre rappresentanti dell'Amministrazione.
3. All'Osservatorio sono attribuiti i seguenti compiti:
 - a) svolgere attività di monitoraggio e verifica, ai sensi dell'attuale disciplina contrattuale e nel rispetto della disciplina legislativa, sulla precisa demarcazione degli ambiti riservati alla contrattazione e alla diverse forme di partecipazione;
 - b) svolgere attività di monitoraggio e verifica dell'applicazione degli accordi stipulati in sede di contrattazione collettiva integrativa nei tempi fissati in sede di contrattazione;
 - c) individuare la tipologia degli atti amministrativi e privatistici, elencati in apposita tabella integrativa del presente accordo, rientranti nel diritto di informazione preventiva e successiva di cui all'art. 6 del presente Protocollo.
4. L'Osservatorio si riunisce di regola una volta ogni tre mesi. E' convocato dal Direttore amministrativo o da un suo delegato. Ciascuna delle parti può chiedere, in via straordinaria ed urgente, la convocazione dell'Osservatorio.
5. Per ogni riunione dell'Osservatorio viene redatto un verbale che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le risoluzioni assunte, oltre gli interventi e le proposte di cui i membri della seduta chiedano la formalizzazione presentando un intervento scritto.
6. Per le medesime finalità di cui al co. 1 del presente articolo, il Direttore amministrativo individua, all'interno delle Strutture amministrative centrali, un referente per le relazioni sindacali quale punto

di riferimento amministrativo per la gestione delle procedure relative al sistema delle relazioni sindacali e di supporto alle esigenze logistiche o di servizi della R.S.U. e delle OO.SS.

7. Per facilitare la comunicazione delle Organizzazioni Sindacali con i dipendenti, è fornita loro la possibilità di utilizzare una mailing list del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. Dell'uso della mailing list e dei contenuti, sono esclusivamente responsabili le Organizzazioni Sindacali richiedenti.

Art. 12 - Commissione di garanzia

1. Ai sensi del protocollo d'intesa sui contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi pubblici essenziali, firmato in data 28.02.2002, è stata costituita una Commissione di Garanzia composta da due delegati delle OO.SS. e della R.S.U. e da un pari numero di membri designati dall'Amministrazione, che designa il Presidente della Commissione, il cui voto prevale in caso di parità.
2. La Commissione procede all'esame delle contestazioni insorte da parte di dipendenti o delle loro rappresentanze sindacali nel momento in cui viene individuato il personale da comandare, in caso di sciopero, per garantire l'erogazione dei servizi essenziali.
3. Il giudizio della Commissione deve essere espresso in tempo utile a garantire l'esercizio del diritto di sciopero del dipendente comandato e una sua eventuale sostituzione con altra unità di personale della stessa struttura. La Commissione può giudicare anche su ricorsi e denunce presentati dopo l'azione di sciopero.
4. Il giudizio della Commissione è vincolante per l'Amministrazione. Le determinazioni della Commissione vengono riportate in appositi verbali che devono contenere le motivazioni alla base delle stesse e delle eventuali posizioni di minoranza.

Art. 13 - Osservatorio sul salario accessorio

1. Secondo quanto previsto dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale nelle riunioni di contrattazione decentrata svoltesi nell'anno 1998,⁴ è costituito un Osservatorio permanente, per il monitoraggio della ripartizione dei compensi per la produttività collettiva e per tutte le altre voci del trattamento accessorio.
2. L'Osservatorio è composto da tre componenti designati dalla R.S.U. e da tre componenti designati dalla parte pubblica i quali sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza in ordine ai dati ed alle notizie giunti in loro possesso a seguito della partecipazione a tale organo.
3. L'Osservatorio si riunisce di regola una volta ogni sei mesi. E' convocato dal Direttore amministrativo o da un suo delegato. Ciascuna delle parti può chiedere, in via straordinaria ed urgente, la convocazione dell'Osservatorio.

⁴ Cfr. i seguenti verbali di contrattazione decentrata: 11ª riunione svoltasi in data 25/05/1998, 12ª riunione svoltasi in data 18/06/1998, 13ª riunione svoltasi in data 2/10/1998.

Art. 14 - Gruppo di coordinamento per la formazione

1. Il gruppo di coordinamento per la formazione,⁵ presieduto e coordinato dal Direttore amministrativo, o da un suo delegato, è incaricato di procedere all'elaborazione di proposte in relazione alla:
 - formazione del personale tecnico-amministrativo, sulla base delle esigenze complessive rilevate in sede di analisi dei fabbisogni di formazione;
 - programmazione annuale e/o pluriennale dell'attività di formazione;
 - ritorno dell'efficacia dell'attività formativa.
2. Del gruppo fanno parte, oltre al presidente, quattro rappresentanti dell'Amministrazione centrale e un referente per i funzionari addetti ai centri di spesa delle strutture scientifiche, didattiche e di servizio, individuati dal direttore amministrativo, un rappresentante dei direttori di dipartimento e due rappresentanti sindacali indicati dalla R.S.U. e dalle OO.SS.
3. Il Gruppo di coordinamento si riunisce di regola una volta ogni quattro mesi. E' convocato dal Direttore amministrativo o da un suo delegato.
4. Per ogni riunione del Gruppo di coordinamento viene redatto un verbale che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte, oltre gli interventi e le proposte di cui i membri della seduta chiedono la formalizzazione presentando un intervento scritto.

Art. 15 - Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 12 del CCNL 16/10/2008, quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo co. 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi nei tempi previsti dal contratto collettivo nazionale.
2. Al fine di cui al co. 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure individuate dal contratto collettivo nazionale, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Art. 16 - Relazioni sindacali nell'ambito dell'A.O.U.

1. L'Azienda Ospedaliera Universitaria assicura alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dell'Università il pieno rispetto dei principi della partecipazione che si estrinseca con l'informazione, la consultazione, la concertazione e la contrattazione demandata in sede decentrata aziendale secondo quanto previsto in merito dai CC.CC.NN.LL. applicati al personale universitario operante presso l'A.O.U.

⁵ Cfr. verbale di contrattazione decentrata del 25/06/1999. Il gruppo di coordinamento è stato istituito con D.D. 03/9369 del 7/10/1999 e successivamente rimodulato dai seguenti D.D.: 03/1220 del 16/02/2000, 03/6784 del 12/10/2001, 03/739 del 30/01/2002, 03/3453 del 18/06/2003, 03/4047 del 9/09/2003, 05/5037 del 19/12/2003.

2. Ogni dirigente attraverso i competenti organi aziendali è tenuto a fornire alle OO.SS. adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione assunti relativamente alle materie contenute nell'accordo aziendale sulle relazioni sindacali, rientranti nelle competenze professionali della struttura organizzativa di cui è responsabile.
3. La composizione della delegazione sindacale, per il personale del comparto Università, è quella di cui al precedente art. 3, comma 2 del presente protocollo. La delegazione pubblica è costituita dall'A.O.U. a cui sono delegate anche le funzioni della componente universitaria secondo accordi intervenuti tra l'Ateneo e l'Azienda.
4. In sede di contrattazione integrativa potranno essere previste, attraverso accordi di reciprocità tra i medesimi soggetti di cui all'art.3, commi 1 e 2 del presente protocollo e quelli previsti nel comparto sanità, norme di raccordo per quanto attiene la composizione di parte pubblica e sindacale, così come indicato dall'art. 4, comma 5, del CCNL 16.10.2008.

Art. 17 - Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente protocollo in materia di relazioni sindacali, si rinvia ai contratti collettivi nazionali di comparto ed alle norme in materia.
2. Il presente protocollo fa riferimento all'attuale CCNL di comparto, sottoscritto il 16/10/2008. Le parti si impegnano a verificarne la compatibilità con i futuri contratti collettivi nazionali, nei sei mesi successivi la data di stipulazione, e ad apportare gli eventuali dovuti aggiornamenti.
3. Il presente protocollo fa riferimento alle previsioni normative vigenti. Le parti si impegnano a verificarne la compatibilità con l'evoluzione normativa successiva e ad aggiornare il testo nei tempi previsti dalla legge.

La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università di Pisa nelle persone del

Prof. Gino Santoro, Prorettore *firmato*

dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo *firmato*

Per la R.S.U., il Coordinatore, dott. Omar Benini *firmato*

Per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto:

FLC/ CGIL, il Segretario Daniela Fabbrini
firmato

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ, il Segretario Massimo Cagnoni
firmato

UIL RUA, il Segretario Silvana Agueci
Firmato (06/02/2012)

FED. NAZ. CONFESAL SNALS UNIV / CISAPUNI, il Segretario Bruno Sereni
firmato

Pisa, 20 gennaio 2012



UNIVERSITÀ DI PISA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI E SULLE MODALITÀ DI SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (16/11/2005 e s. m. e i.)

Ipotesi di Integrazione

Mobilità orizzontale con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011 e 31/12/2012

Il 20 gennaio 2012, alle ore 11, presso il Rettorato dell'Università di Pisa, la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono riunite per verificare la disciplina del Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, siglato il 16/11/2005, come integrato il 18/06/2007 e il 16/07/2009, prima dell'avvio delle procedure di progressione con requisiti al 31/12/2010, al 31/12/2011 e 31/12/2012 come previsto all'art. 1, c. 2 dello stesso Contratto Integrativo.

Le parti concordano quanto segue:

- 1) Le progressioni orizzontali all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011 e al 31/12/2012 avranno valenza esclusivamente giuridica ex art. 9, comma 21, della legge 122/2010 il quale stabilisce che *"per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici"*.
- 2) Fermo restando quanto previsto al punto precedente, per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011 e al 31/12/2012 continua ad applicarsi il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie siglato il 16/11/2005, come integrato il 18/06/2007 e il 16/07/2009 e con gli inserimenti di cui ai punti seguenti.
- 3) All'art. 8 "Risorse disponibili" è aggiunto il comma 1 bis: *"Per le tornate di progressione orizzontale aventi valenza ai fini esclusivamente giuridici, lo stanziamento di cui al comma 1 [La progressione economica all'interno delle categorie è finanziata con le risorse di cui all'art. 88, c.2, lett. a) del CCNL 16.10.2008 come previsto dall'art. 6 del CCNL 12.03.2009] è utile esclusivamente per determinare il numero dei passaggi alla posizione giuridica superiore che avverranno, secondo l'ordine della graduatoria, fino ad esaurimento di quella*

che sarebbe stata la capienza dello stanziamento se la progressione avesse avuto effetti anche economici.

4) All'art. 9 "Disposizioni finali" è aggiunto il comma 2: *Le clausole del presente 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.*

5) Alle procedure di progressione orizzontale all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2010, 31/12/2011 e al 31/12/2012 non si applicano l'art. 8, commi 2, 4, 5 e 6, e l'art. 9, comma 1.

Pisa 20 gennaio 2012

IL PRORETTORE

f.to Gino Santoro

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

f.to Riccardo Grasso

PER LA RSU

f.to Omar Benini

FLC / CGIL

f.to Daniela Fabbrini (22/02/2012)

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'

f.to Massimo Cagnoni (23/02/2012)

UIL RUA

f.to Silvana Agueci (06/02/2012)

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV / CISAPUNI

f.to Bruno Sereni (06/02/2012)