



Università di Pisa
Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno
20 ottobre 2016
Verbale

Il giorno 20 ottobre 2016, alle ore 9, presso la Sala Cherubini del 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 e le Politiche 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 Generale; il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale.

Per la parte sindacale sono presenti:

Il Sig. Marco Billi, Coordinatore della RSU, e i Sig.ri Manuel Ricci e Roberto Albani come coordinamento della Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Dott. Pasquale CUOMO in rappresentanza della FLC CGIL;

il Sig. Carlo BIANCHI in rappresentanza della CONFSAL FED. SNALS UNIV. CISAPUNI;

il Sig. Francesco LORENZONI in rappresentanza della CSA DELLA CISAL UNIVERSITA' ;

il Dott. Massimo CAGNONI in rappresentanza della CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA' .

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti il Dott. Luca Busico, coordinatore presso la Direzione del Personale; la Dott.ssa Maria Caputo, coordinatore presso la Direzione del Personale; la Dott.ssa Patrizia Picchi, Responsabile dell'Ufficio Programmazione e Valutazione; la Dott.ssa Elisabetta Diciotti, Responsabile dell'Unità Allocazione Costi del Trattamento Economico del Personale e Gestione dei Fondi per la Contrattazione Integrativa; la Dott.ssa Chiara Viviani, Responsabile dell'Unità Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo e il Dott. Davide Fiumicelli della Sezione Attività Giuridiche e Generali della Direzione del Personale. La Dott.ssa Linda Ciacchini è presente come segretaria verbalizzante.

Sono assenti giustificati la Sig.ra Silvana AGUECI della UIL RUA e il Sig. Valerio PALLA del coordinamento RSU.

Ordine del giorno

1. Comunicazioni;
2. Approvazione dei verbali degli incontri del 23 giugno 2016 e 4 agosto 2016;
3. Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2015;
4. Varie ed eventuali.

Argomento n° 1 dell'O.d.G. – Comunicazioni

Il Prof. SANTORO inizia la seduta comunicando che il 31 ottobre p.v. cesserà il suo mandato di Prorettore per l'Organizzazione e ringrazia la parte sindacale per la sostanziale collaborazione prestata nel corso degli anni.

Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Approvazione dei verbali degli incontri del 23 giugno 2016 e 4 agosto 2016

Non sono pervenuti rilievi sui verbali delle sedute del 23 giugno 2016 e del 4 agosto 2016 successivamente all'ultimo invio delle bozze, per cui i suddetti verbali sono approvati all'unanimità.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2015

Il Prof. SANTORO passa all'illustrazione e alla discussione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2015 scaturita dai tavoli tecnici specifici che si sono svolti nelle scorse settimane. Le risorse sono quelle risultanti nell'atto costitutivo del fondo approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 luglio 2016, e rispetto all'anno 2014 il fondo sul trattamento accessorio è stato aumentato di 196.585 euro. Le economie del fondo 2014 "tornano sul fondo", ma alcune risorse devono mantenere la destinazione. In particolare, le economie relative all'indennità di responsabilità per il personale di categoria D con incarico ex art. 91 c.3 degli anni 2013 e 2014 devono mantenere l'originaria finalizzazione. La decisione è perfettamente in linea con quanto applicato negli anni passati a causa della riorganizzazione avvenuta nell'anno 2012 che ha comportato la ridefinizione delle posizioni e un incremento delle risorse storiche. Inoltre, la costituzione del DIPINT ha permesso di finanziare con fondi regionali alcune posizioni senza incidere sul fondo in discussione, mentre ulteriori economie sono dovute al fatto che alcune posizioni previste non sono state attivate. Ma la cosa più importante da tenere in considerazione, è che le risorse sono state incrementate di anno in anno senza tenere conto delle reali esigenze e delle economie che si sono create negli anni precedenti, mentre l'Amministrazione avrebbe potuto di anno in anno assegnare un importo inferiore di risorse sulle base delle economie dell'anno precedente. Riguardo le altre economie, le stesse possono essere utilizzate per rimodulare delle voci specifiche del fondo come proposto dal tavolo tecnico per il trattamento accessorio.

Interviene il Sig. BILLI per chiarire che la posizione della parte sindacale è che tutte le risorse messe a disposizione nel Fondo per il trattamento accessorio debbano essere finalizzate previa contrattazione. E nel caso che un capitolo di spesa per un certo anno produca delle economie, queste economie debbono ritornare al fondo per essere contrattate, ovvero per deciderne la finalizzazione. L'unica possibile utilizzazione delle economie è, secondo l'interpretazione della parte sindacale, di destinarle *una tantum*, in quanto il non averle utilizzate nell'anno di competenza le svincola dalla loro originaria destinazione. Durante uno dei tavoli tecnici per il trattamento accessorio 2015, la parte sindacale aveva proposto di destinare metà delle risorse alla produttività, lasciando l'altra metà a disposizione per le necessità del capitolo alle quali erano state assegnate. Ma nel tavolo tecnico successivo la parte pubblica ha respinto la proposta sottraendo dalla contrattazione le predette risorse con la giustificazione che per le stesse vi è da parte dell'Amministrazione solo l'obbligo di informazione alla parte sindacale della destinazione. La parte sindacale non è d'accordo nel lasciare vincolate le economie relative al capitolo delle indennità di responsabilità ex art. 91 c. 3 mantenendone la originaria finalizzazione, e non è d'accordo nel sottrarle alla contrattazione in virtù del fatto che a loro avviso non è corretto utilizzarle per finanziare delle indennità relative ad anni diversi da quelli di competenza.

Il Prof. SANTORO precisa che la priorità per l'Amministrazione è quella di avere la disponibilità di risorse da utilizzare in caso di necessità come, ad esempio, nel caso di cambiamenti organizzativi, non è quindi accettabile l'utilizzo di risorse del fondo per usi diversi.

Il DIRETTORE GENERALE prende la parola per ricordare che l'art. 88 c. 5 del CCNL stabilisce che le somme non utilizzate debbono andare in aumento delle risorse dell'anno successivo nel rispetto della finalizzazione già definita. Inoltre, ci sono delle posizioni organizzative "congelate" perché, ad esempio, ci sono nuovi ingressi di personale e può essere necessario "testare" le persone per verificare che siano idonee a ricoprire determinati ruoli. In questi casi, le risorse debbono restare vincolate alla originaria destinazione per renderle disponibili al momento opportuno.

Il Dott. Pasquale CUOMO interviene per sottolineare che la contrattazione non si fa durante i tavoli tecnici ma nelle riunioni plenarie. Inoltre, la posizione della FLC CGIL è che le economie del precedente esercizio finanziario debbano essere ricontrattate, per cui non è un problema decidere di accantonare risorse per necessità future e prevedibili, ma se ne deve discutere nella sede appropriata, considerando che la parte sindacale aveva chiesto di cambiare destinazione non a tutte le economie del fondo per le indennità ex art. 91 c. 3 del CCNL ma solo a circa il 50% delle stesse.

Il Prof. SANTORO, verificato che c'è accordo nel mantenere le economie degli anni precedenti del fondo per le indennità ex art. 91 c. 3 del CCNL sulla stessa voce, passa ad esaminare le altre voci del fondo e, a proposito della decisione di incrementare l'IMA, precisa che per l'anno 2015 l'aumento sarà di 4 euro, auspicando un incremento dell'IMA anche nel prossimo Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio (anno 2016).

Il DIRETTORE GENERALE precisa che aumentare l'IMA significa gravare sul fondo storico. L'Amministrazione si impegna ad aumentare il fondo storico anche per gli anni successivi ma, se per una serie di motivi, ciò non fosse possibile, la conseguenza sarebbe che l'aumento dell'IMA, ormai consolidato con questo contratto integrativo, graverebbe sulle risorse destinate alla produttività collettiva.

Il Sig. BILLI interviene per chiarire che la parte sindacale ha tra i suoi obiettivi quello di aumentare l'IMA, ma è consapevole che occorre essere anche lungimiranti e attenti perché l'IMA si può aumentare solo con risorse stabili e non è accettabile che si erodano in maniera importante le risorse destinate alla produttività collettiva. Procedere in modo graduale all'aumento dell'IMA consente di mantenere il controllo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale.

Il Dott. CUOMO chiede la parola per precisare che la richiesta iniziale di parte sindacale relativa all'IMA, cioè di aumentarla al massimo consentito distinguendo per categorie, è stata superata dall'esigenza di procedere con cautela aumentando l'IMA in modo graduale, e da una logica perequativa nel rispetto delle professionalità, in quanto l'IMA va a beneficio di tutte le professionalità mentre la produttività va a beneficio solo del personale di categoria B, C e D senza incarico.

Il Prof. SANTORO passa alla richiesta di parte sindacale di aumentare l'indennità di rischio. Il Dott. Ascenzo FARENTI interviene per illustrare la richiesta che consiste nell'aumentare di due euro rispetto al precedente contratto integrativo gli importi, in modo che il personale classificato nei Gruppi IV e V previsti dal D.P.R 146/75 percepirà 22 euro mensili lordo dipendente e il personale classificato nei Gruppi II e III, previsti dal predetto D.P.R, percepirà 30 euro mensili lordo dipendente. La richiesta è stata accolta in quanto ogni anno su questo capitolo si registra una cospicua economia.

Chiede la parola il Sig. BILLI per sottolineare che è stato richiesto alla parte sindacale durante il tavolo tecnico di recepire l'estensione al personale del settore Internazionalizzazione e del Centro di Servizi Polo Universitario "Sistemi Logistici" di Livorno dell'indennità di sportello, a "sanatoria" di un'applicazione decisa dall'Amministrazione. Questa estensione dell'indennità al personale non appartenente alla Direzione Didattica e Servizi agli Studenti apre alla possibilità di estenderla, come è nelle intenzioni della parte sindacale, al personale delle biblioteche che svolge attività di front-office. Infatti, la RSU ha costituito al suo interno una commissione per studiare questa possibilità.

Interviene il Dott. FARENTI per chiarire che è stato possibile estendere l'indennità di sportello al personale delle strutture citate, in quanto presso le stesse viene svolta attività di sportello per gli studenti in accordo con il Dirigente della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, rimanendo nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione a questo tipo di indennità. Il Dott. FARENTI precisa inoltre che sulle economie graverà, come richiesto dalla parte sindacale, un incentivo *una tantum* a 10 dipendenti che si trovavano in aspettativa nel periodo 01/01/2010 – 31/12/2012, e che erano rimasti esclusi dalla ripartizione di economie di cui al provvedimento del Direttore Generale prot. n. 22759 del 18/6/2015 per un importo pari ad 1.896,00 euro. Questa erogazione risulterà nelle "Note allo schema di Relazione tecnico-finanziaria" del contratto collettivo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2015.

Il Prof. SANTORO introduce anche la problematica della determinazione delle assenze che incidono sul budget della produttività e passa la parola al Dott. FARENTI, il quale spiega che durante il tavolo tecnico c'è stata convergenza sulla valutazione di quasi tutte le tipologie di assenze, ma ne sono rimaste in sospeso alcune che devono essere valutate in questa sede. Si tratta in particolare del congedo malattia figlio adottato, del congedo parentale adozione/affidamento, del congedo parentale, della malattia (stabilendo una percentuale di giorni di malattia che vengono conteggiati ai fini della decurtazione del budget) e del permesso sindacale limitato ai permessi previsti agli artt. 11 e 12 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Interviene il Sig. BILLI per chiarire che la parte sindacale si è proposta l'obiettivo di applicare una logica comune a tutte le categorie di personale nella valutazione della performance. Con questo presupposto, la parte sindacale, verificato che per il personale di categoria EP e D con incarico ex art. 91 c. 3 le assenze non incidono mai in maniera negativa sulla valutazione, ha deciso di proporre l'individuazione delle assenze che oggettivamente non mettono il dipendente in condizione di essere produttivo, in modo che solo quelle decurtino il budget nella fase di individuazione degli importi da assegnare ai singoli dipendenti, eliminando, inoltre, il parametro "grado di presenza" dal sistema di valutazione della performance e sostituendolo con un parametro più attinente alla valutazione qualitativa della performance.

Il Prof. SANTORO precisa che nel caso degli EP e dei D con incarico non si valuta la persona ma la posizione organizzativa, con una logica diversa da quella applicata alle altre categorie di personale. Il Prof. SANTORO prende visione dell'elenco delle assenze che decurtano il budget individuale proposto dalla parte sindacale ed esprime dubbio circa la mancanza dal predetto elenco dell'assenza per gravi patologie.

Il Sig. BILLI propone per l'anno 2015 di escludere l'assenza per gravi patologie, per verificare, successivamente all'applicazione della valutazione della performance, quante unità di personale abbiano fruito di questo tipo di assenza.

Segue ampia discussione ed interviene la Dott.ssa PICCHI per chiarire che in sede di valutazione il Dirigente dovrebbe valutare la prestazione effettivamente resa, e se il dipendente ha svolto una prestazione eccellente non dovrebbe essere penalizzato nella valutazione anche se per un certo periodo è risultato assente.

Il DIRETTORE GENERALE ritiene che chi è meno presente sul posto di lavoro dovrebbe essere penalizzato.

BILLI propone di prendere in considerazione ai fini della decurtazione del budget il 10% delle assenze per malattia in quanto bisogna considerare che le assenze con questo meccanismo incidono più pesantemente sul budget individuale rispetto all'applicazione del parametro del Grado di presenza. La proposta viene accolta all'unanimità.

Il DIRETTORE GENERALE propone di escludere i congedi parentali dalla decurtazione del budget. La proposta viene accolta all'unanimità.

Il Dott. FARENTI rilegge tutte le tipologie di assenze e vengono approvate dall'assemblea le assenze elencate nella tabella allegata (all.1) che divengono parte integrante dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio.

Il Prof. SANTORO, verificato che non ci sono altre questioni da discutere dichiara l'ipotesi di contratto collettivo integrativo approvata secondo la rimodulazione decisa dal consesso e sarà portata in approvazione nel Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2016.

Argomento n° 4 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali.

Il Prof. SANTORO prende in esame il documento di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D senza incarico che è il frutto di un tavolo tecnico appositamente costituito per analizzarne le criticità emerse in seguito alla sua applicazione per la valutazione dei dipendenti dell'anno 2014. Passa quindi la parola alla Dott.ssa PICCHI, responsabile dell'Ufficio Programmazione e Valutazione della Direzione Generale e coordinatrice del predetto tavolo tecnico, che giudica positivamente il lavoro del tavolo dove sostanzialmente c'è stata condivisione tra le parti nell'individuare le criticità del sistema.

La Dott.ssa PICCHI scorre il documento di aggiornamento del SMVP proposto dalla parte pubblica con i rilievi della parte sindacale, e prende in considerazione la prima osservazione, nella quale viene richiesto di rivedere la calendarizzazione delle fasi del ciclo della performance, portando la Relazione annuale sulla performance entro il 31 marzo, la Validazione della Relazione annuale sulla Performance entro il 31 maggio e la Valutazione individuale entro il 30 giugno, massimo settembre per il pagamento. Precisa che nel documento di aggiornamento è stata formalizzata la prassi consolidata che prevede che l'avvio del processo di valutazione avvenga successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione e alla valutazione del Direttore Generale. A cascata segue la valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale. Sicuramente può essere anticipato l'avvio del processo di valutazione, ma non prima che siano chiuse le rendicontazioni annuali degli obiettivi, quindi non prima di fine aprile/maggio. La tempistica proposta dalla parte sindacale non è perseguibile perché ci sono in proposito delle indicazioni di legge che delineano il ciclo della performance.

Interviene il Sig. BILLI per precisare che la proposta di parte sindacale di anticipare la tempistica del ciclo della performance nasce dal notevole scostamento temporale tra l'anno di competenza delle risorse e l'anno di distribuzione delle stesse al personale. La proposta che in un incontro aveva fatto il Direttore Generale di anticipare una parte del budget individuale con una quota mensile potrebbe essere una soluzione per superare l'impossibilità di erogare la produttività entro l'anno di competenza.

Il Prof. SANTORO ritiene praticabile la proposta di anticipare una parte del budget individuale con una quota mensile, erogando la restante parte a saldo una volta che si è conclusa la valutazione del personale.

La Dott.ssa CAPUTO interviene per sottolineare che per determinare la quota da erogare mensilmente occorre decidere su quali risorse si deve calcolare l'acconto.

Il DIRETTORE GENERALE dichiara che nel prossimo incontro di contrattazione la parte pubblica porterà una proposta operativa sulle modalità di erogazione di una parte del budget individuale per la produttività su base mensile.

La Dott.ssa PICCHI riprende l'esame dei rilievi mossi dalla parte sindacale sul documento di aggiornamento del SMVP e spiega che la parte sindacale ha richiesto di cancellare il paragrafo a pag. 12 relativo alla previsione che il valutatore si avvalga di un "responsabile diretto", mentre l'Amministrazione ha deciso di inserire questo punto proprio a tutela del lavoratore, in quanto, nella prassi, in contesti nei quali c'è molta distanza fisica tra il valutatore e il valutato, alcuni valutatori consultano, ad esempio, un superiore gerarchico del lavoratore per avere conoscenza della prestazione che è stata resa e come è stata resa. Formalizzare questo passaggio risponde al principio di trasparenza della valutazione nell'interesse del lavoratore.

Il Sig. BILLI chiarisce che la parte sindacale ha deciso di proporre l'eliminazione del paragrafo in quanto nei Dipartimenti l'unico referente per il personale è e deve essere il Direttore di Dipartimento. Prevedere la possibilità di un responsabile diretto può dare luogo a interpretazioni o velleità che poi devono essere controllate. Il Direttore del Dipartimento è comunque libero di avvalersi del suo staff per le valutazioni del personale, ma deve essere chiaro che lui è l'unico legittimato ad esprimere un giudizio sull'operato del lavoratore.

Interviene il Dott. Massimo CAGNONI per dire che ritiene superfluo e ridondante il contenuto del paragrafo in questione, in quanto resta comunque in capo al valutatore la responsabilità della valutazione.

La discussione prosegue e il Prof. SANTORO rileva che dalla discussione emerge la volontà di eliminare il paragrafo.

La Dott.ssa PICCHI segnala la variazione delle percentuali che esprimono il peso delle componenti la valutazione. In particolare, il peso dato ai risultati degli obiettivi passa dal 40% al 60%, e il peso dato ai comportamenti organizzativi passa dal 60% al 40%. Inoltre, esamina il successivo rilievo espresso dalla parte sindacale che consiste in una proposta di integrazione del paragrafo “Area Obiettivi” a pag. 16 del documento, prevedendo, nel caso di personale inserito in più obiettivi, l’aggiustamento della media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi mediante l’aggiunta di 5 punti percentuali per ogni obiettivo ulteriore al primo fino ad un massimo di 100. La richiesta non può essere accettata perché il valutatore può esercitare la discrezionalità tecnica e tenere conto del fatto che il lavoratore ha partecipato a più obiettivi. Inoltre, non è corretto inserire formule deterministiche nel processo di valutazione.

Il Dott. Manuel RICCI precisa che il sistema di valutazione non permette di procedere ad una compensazione individuale per il lavoratore inserito in più obiettivi.

Il Sig. BILLI interviene per sottolineare che permettere che una valutazione negativa su un obiettivo penalizzi il personale che partecipa a più obiettivi è inaccettabile ed è necessario inserire un correttivo.

Interviene la Dott.ssa Maria Donata CAPUTO per proporre, nel caso di personale inserito in più obiettivi, di non conteggiare la valutazione dell’obiettivo che ha ottenuto il punteggio più basso. Il DIRETTORE GENERALE sottoscrive la proposta che viene accettata anche dalla parte sindacale.

La Dott.ssa PICCHI prosegue l’analisi dei rilievi mossi dalla parte sindacale e prende in esame la richiesta di cancellare la previsione di motivare nel campo delle note della scheda individuale la scelta del valutatore di avvalersi della discrezionalità tecnica portando la valutazione dell’obiettivo (PdA) a 100. Spiega che l’indicazione della motivazione è un adempimento obbligatorio, e per l’anno 2015 dovrà essere scritto manualmente dal valutatore su ogni scheda individuale, mentre per l’anno 2016 i tecnici stanno lavorando per implementare sul programma MOBI la funzionalità che permetterà, in sede di rendicontazione, al responsabile di progetto di indicare due percentuali, la percentuale di raggiungimento dell’obiettivo e la percentuale di affidamento dell’obiettivo, in modo che le schede individuali conterranno in automatico queste informazioni.

Il Dott. ALBANI interviene per chiedere di precisare a livello numerico cosa si intenda quando si dice che occorre motivare l’uso della discrezionalità tecnica quando la PdR e la PdA divergono “significativamente”. Cioè, si dovrebbe specificare qual è lo scostamento tra PdR e PdA oltre il quale è necessario che il responsabile di progetto motivi l’uso della discrezionalità tecnica.

La Dott.ssa PICCHI prende in considerazione l’area dei comportamenti organizzativi e informa la parte sindacale che dall’analisi degli esiti della valutazione del personale dell’anno 2014 era emerso che il parametro “Contributo dato alla soluzione di problemi anche con idee innovative” aveva penalizzato il personale di categoria B, in quanto non era stato percepito nella maniera corretta e quindi non era stato rapportato al contesto, alle mansioni e al ruolo svolto. Pertanto, l’Amministrazione ha ritenuto opportuno inserire una precisazione al predetto criterio: “criterio da applicare tenendo conto delle effettive possibilità di contesto e di ruolo”. Inoltre, informa che al tavolo tecnico c’è stata convergenza nell’eliminare il parametro del grado di presenza e la proposta della parte pubblica è di sostituirlo con la capacità di lavorare in gruppo, in quanto è un elemento distintivo delle capacità comportamentali, mentre la parte sindacale propone di sostituirlo con affidabilità e continuità dell’apporto lavorativo.

Il Sig. BILLI precisa che la parte sindacale non ha accolto la proposta di parte pubblica di sostituire il parametro del grado di presenza con la capacità di lavorare in gruppo in quanto si può prestare a diverse interpretazioni, mentre propone il criterio dell’affidabilità e continuità dell’apporto lavorativo rifacendosi al parametro 2 dei comportamenti organizzativi relativi al personale appartenente alla categoria EP e D con incarico ex art. 91 c. 3 del CCNL.

Interviene il DIRETTORE GENERALE per dire che propone di accogliere la richiesta di parte sindacale nella parte relativa alla continuità dell'apporto lavorativo, intesa come presenza costante in servizio, eliminando la parte relativa all'affidabilità che è una valutazione qualitativa.

La Dott.ssa PICCHI prosegue leggendo la proposta di parte sindacale di aggiungere un ulteriore caso particolare riferito al valutato (p.19), ovvero l'Afferenza multipla.

La proposta viene accolta dalla parte pubblica.

Il Prof. SANTORO, verificato che non c'è altro da discutere, dichiara chiusa la seduta.
La riunione termina alle ore 12.30.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL PRORETTORE
f.to Prof. Gino Santoro

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU
f.to Marco Billi

FLC CGIL
f.to Pasquale Cuomo

CONFESAL FED. SNALS UNIV. CISAPUNI
f.to Carlo Bianchi

CSA della CISAL UNIVERSITA'
f.to Francesco Lorenzoni

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'
f.to Massimo Cagnoni

Pisa, 20 ottobre 2016