



## UNIVERSITÀ DI PISA

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI E SULLE MODALITÀ DI SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE – ANNO 2020

#### Articolo 1

##### Procedura di mobilità con requisiti al 31 dicembre 2019

1. Il bando in oggetto disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2020, e con almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31/12/2019.
2. Il servizio a tempo indeterminato utile ai fini della presente procedura può essere stato svolto presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche.
3. In linea con quanto previsto dall'articolo 54, comma 7 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 19/04/2018, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'Università di Pisa, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta dal presente contratto.

#### Articolo 2

##### Modalità di partecipazione e individuazione del personale avente diritto

1. Il personale di categoria B è elencato nell'allegato A) del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare alla prova di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2020, e con approvazione atti entro la stessa data).
2. Il personale di categoria C è elencato nell'allegato A) del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare alla prova di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2020, e con approvazione atti entro la stessa data).
3. Il personale di categoria D è elencato nell'allegato A) del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare alla prova di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2020, e con approvazione atti entro la stessa data).
4. Il personale di categoria EP è elencato nell'allegato A) del bando, e dovrà presentarsi nel giorno, ora e luogo che sarà successivamente indicato nel bando stesso per partecipare alla prova di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2020, e con approvazione atti entro la stessa data).
5. Non è necessario presentare domanda di partecipazione. La mancata presentazione alla prova sarà intesa come rinuncia a partecipare alla presente procedura.

6. Il personale elencato negli allegati al bando è individuato tra coloro che:

- abbiano maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica secondo quanto previsto dall'articolo 1, commi 1, 2 e 3;

- nei due anni precedenti la data di pubblicazione del bando non siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e non siano incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

7. Avverso la mancata inclusione nell'elenco degli aventi diritto è possibile presentare reclamo al Direttore Generale entro 10 giorni dalla pubblicazione del bando. Lo stesso decide nei successivi 5 giorni.

8. Il personale appartenente alle categorie di cui alla legge 104/92 può segnalare, nei 10 giorni antecedenti lo svolgimento della prova, la necessità degli specifici ausili previsti nella legge medesima.

### **Articolo 3**

#### **Effetti economici e giuridici**

1. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2020 (anno di ultimazione della selezione).

### **Articolo 4**

#### **Criteri di selezione**

1. La procedura di progressione economica orizzontale si svolge sulla base di un test di valutazione (questionario a risposta multipla) che verte su tematiche individuate dall'Ateneo.

2. Verranno previsti questionari differenti per ogni categoria (B, C, D, EP), svolti (entro il 31/12/2020) in giorni diversi; i rispettivi questionari verteranno:

- per il personale di categoria B e C su aspetti legati al tema "Comportamenti organizzativi e sistemi relazionali alla luce dello Statuto di Ateneo e del contratto collettivo di lavoro";

- per il personale di categoria D ed EP su aspetti legati al tema "Aspetti organizzativi alla luce della vigente normativa sul pubblico impiego e sulle università e dello Statuto di Ateneo".

3. Le prove si svolgeranno "in presenza", nel rispetto di quanto disposto dal D.R. n. 1099/2020 del 7 agosto 2020 e dal "Protocollo di sicurezza anti-contagio sulle misure di contenimento della diffusione del virus Covid-19 per la realizzazione e gestione delle procedure di concorso pubblico "in presenza"", emanato con D.R. n. 1011/2020 del 21 luglio 2020.

4. L'Amministrazione rende disponibili sul sito web dell'Ateneo i materiali didattici relativi ai questionari almeno 10 giorni prima della data prevista per lo svolgimento delle prove.

5. La mancata partecipazione alla giornata nella quale sarà effettuato il questionario comporta l'esclusione dalla procedura.

### **Articolo 5**

#### **Valutazione**

1. La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla (tre risposte di cui una esatta), articolato su 20 domande, da svolgere in un tempo massimo di 60 minuti.
2. I questionari, se possibile, saranno svolti contemporaneamente da tutti i candidati della stessa categoria; i questionari potranno essere svolti dai candidati della stessa categoria anche in giornate diverse, o in locali non dell'Ateneo siti nella Provincia di Pisa, qualora ciò si renda necessario per rispettare quanto previsto dal Protocollo citato nell'articolo precedente. Di ciò sarà dato avviso con congruo anticipo nel bando.
3. Nel caso in cui i questionari vengano svolti dai candidati della stessa categoria in giornate diverse, i questionari che saranno distribuiti nelle diverse giornate e la suddivisione del personale tra le diverse giornate saranno stabiliti con la modalità del sorteggio.
4. Il contenuto del questionario riguarderà gli argomenti oggetto del rispettivo materiale didattico pubblicato sul sito di Ateneo.
5. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari al 60% (12 domande).

## **Articolo 6**

### **Avviso di selezione**

1. La procedura di selezione è indetta con provvedimento del Direttore Generale. L'avviso di selezione e l'elenco del personale avente i requisiti per la partecipazione sono resi pubblici esclusivamente mediante affissione all'Albo Ufficiale Elettronico dell'Ateneo e pubblicazione in evidenza sul sito web dell'Università.
2. I dipendenti interessati dovranno presentarsi, nella data stabilita per ciascuna categoria di cui al precedente articolo 2, alla rispettiva prova di cui al precedente articolo 4, senza necessità di presentare alcuna domanda. La mancata presentazione è considerata quale rinuncia a partecipare alla procedura.

## **Articolo 7**

### **Commissione esaminatrice e graduatoria**

1. La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore Generale ed è unica per tutte le categorie. La Commissione è composta dal Presidente scelto tra i dirigenti dell'Università di Pisa e da due membri scelti tra il personale di categoria non inferiore alla EP, anche appartenente ad altri atenei.
2. La Commissione predispone i questionari, sulla base del materiale didattico fornito ai candidati, quindi verifica le risposte, anche mediante l'eventuale ausilio di dispositivi a lettura ottica, se ritenuti necessari. La Commissione successivamente forma l'elenco del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto al comma 5 dell'articolo 5, è idoneo alla progressione orizzontale.
3. Le graduatorie degli idonei, suddivise per le diverse categorie, sono formate in base al punteggio complessivamente conseguito da ciascun candidato, che sarà attribuito nel seguente modo:
  - a) 3 punti per ogni risposta corretta fornita nella prova di selezione (questionario a risposta multipla), fino ad un massimo di 60 punti;
  - b) 1 punto per ogni semestre di anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza, fino ad un massimo di 40 punti.
4. In caso di parità di punteggio riportato dai candidati rispetto ad i punti precedenti, sarà favorita la maggior età anagrafica.

## **Articolo 8**

### **Risorse disponibili**

1. La progressione economica all'interno delle categorie è finanziata con le risorse di cui all'articolo 67 del CCNL 09/08/2000, come integrato dall'articolo 41, commi 2 e 3 CCNL 27/01/2005, dagli articoli 5 e 10, lettera e del CCNL 28/03/2006 e dagli articoli 63 e 65 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 19/04/2018. Per la procedura di cui all'articolo 1 le risorse ammontano a euro 150.939,85 lordo dipendente da destinare al personale delle categorie B, C, e D, ed euro 33.103,17 lordo dipendente da destinare al personale della categoria EP (vedasi tabella n. 1 allegata). Le risorse destinate al personale delle categorie B, C e D saranno suddivise tra le diverse categorie in base al relativo personale avente diritto alla progressione economica orizzontale (requisiti al 31/12/2019).

2. Più nello specifico, le risorse disponibili saranno così suddivise (vedasi tabelle n. 2 e 3 allegate):

- a) euro 21.917,29 per la categoria B;
- b) euro 82.155,39 per la categoria C;
- c) euro 46.867,17 per la categoria D;
- d) euro 33.103,17 per la categoria EP.

3. Il passaggio alla posizione economica superiore sarà disposto nei limiti delle risorse disponibili per la rispettiva categoria, seguendo l'ordine di graduatoria di cui all'articolo precedente.

4. Eventuali risorse residue non utilizzate verranno computate tra le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali degli anni successivi.

Pisa, 21 settembre 2020

IL PRORETTORE  
F.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE  
F.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE RSU  
F.to Marco Billi

FLC CGIL  
F.to Pasquale Cuomo

SNALS CONFSAL  
F.to Bruno Sereni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA  
F.to Silvana Agueci

CISL FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA  
F.to Massimo Cagnoni

**Tabella n. 1 – Risorse disponibili per la PEO requisiti 31/12/2019**

	Lordo amm.ne irap inclusa Fondo B, C, D	Lordo dipendente Fondo B, C, D	Lordo amm.ne irap inclusa Fondo EP	Lordo dipendente Fondo EP
Le risorse per la mobilità orizzontale requisiti al 31/12/2019 sono date da:				
1) Ria personale cessato anno 2019	16.289,94	11.771,89	4.516,96	3.264,17
2) Differenziali personale cessato anno 2019	192.086,91	138.811,18	41.148,54	29.735,90
3) Mancato utilizzo budget peo requisiti 31/12/2018	1.886,55	1.363,31	142,67	103,10
5) mancato utilizzo risorse PEO requisiti 31/12/2017 - Accantonamento per n. 23 ricorrenti passaggio C1/C2	13.002,46	9.396,20	-	-
	<b>223.265,86</b>	<b>161.342,58</b>	<b>45.808,17</b>	<b>33.103,17</b>
Gli impieghi della mobilità orizzontale requisiti al 31/12/2019 sono dati da:				
1) Assunzione per scambio/compensazione/mobilità in entrata (1 mobilità D2)	1.392,84	1.006,53	-	-
2) Passaggi automatici B1/B2	-	-	-	-
3) Accantonamento per attribuzione passaggio C1/C2 per n. 23 ricorrenti	13.002,46	9.396,20	-	-
			-	-
	<b>14.395,30</b>	<b>10.402,73</b>	-	-
<b>Totale risorse disponibili alla contrattazione PEO requisiti 31/12/2019</b>	<b>208.870,57</b>	<b>150.939,85</b>	<b>45.808,17</b>	<b>33.103,17</b>

**Tabella n. 2 – Suddivisione delle risorse disponibili per la PEO tra le categorie B, C e D**

Categoria	Personale avente diritto alla PEO (requisiti 31/12/2019)	Budget ripartito
<b>B</b>	159	21.917,29
<b>C</b>	596	82.155,39
<b>D</b>	340	46.867,17
<b>Totale</b>	1.095	150.939,85

Totale assegnazione "pro-capite" lordo dipendente:  $150.939,85 / 1.095 = 137,84461187214$

**Tabella n. 3 – Risorse disponibili per la PEO categoria EP**

Categoria	Personale avente diritto alla PEO (requisiti 31/12/2019)	Budget
<b>EP</b>	65	33.103,17

# UNIVERSITÀ DI PISA

## COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 25

Il giorno 16 settembre 2020, alle ore 17,30, si è riunito in Roma il Collegio dei Revisori dei conti dell'Università di Pisa, nelle persone dei dottori Stefano Glinianski, presidente, Angela Lupo, rappresentante del MEF, e Renato Pedullà, rappresentante del MIUR.

.....*omissis*.....

**- Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche (PEO) all'interno delle categorie, con requisiti al 31 dicembre 2019**

Il Collegio prende visione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, rilevando che la stessa è stata sottoscritta in data 11 settembre 2020 dalla delegazione pubblica dell'Università di Pisa e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2016-2018 con la R.S.U. di Ateneo, sulla base delle intese raggiunte in contrattazione, sui criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie (all. 1).

Il CCNL 2016-2018 prevede la costituzione di due fondi per le progressioni economiche orizzontali per le categorie B, C e D e per quelle per la categoria EP; pertanto l'Ipotesi suddetta è accompagnata dalla Relazione illustrativa (all. 2) a firma del Direttore generale e da due Relazioni tecnico-finanziarie relative ai due fondi (all. 3 e 4). In esse viene evidenziato quanto segue:

**1. Progressioni economiche orizzontali per le categorie B, C e D - Costituzione del Fondo**

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	10.402,73
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	150.939,85
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>161.342,58</i>

2. Progressioni economiche orizzontali per la categoria EP - Costituzione del Fondo

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	0,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	33.103,17
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>33.103,17</i>

Allo stato degli atti il Collegio, espletati i dovuti riscontri, attesta la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. Tuttavia, non essendo stata ancora formalizzata né certificata la costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020, il Collegio ritiene necessario che l'Ateneo, fino alla costituzione e certificazione del predetto fondo, non proceda all'erogazione delle progressioni economiche di cui trattasi.

.....omissis.....

**IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

f.to Dott. Stefano Glinianski

f.to Dott.ssa Angela Lupo

f.to Dott. Renato Pedullà

Roma, 16 settembre 2020



**UNIVERSITÀ DI PISA**

**Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle  
progressioni economiche all'interno delle categorie**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**



**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01 gennaio 2020 - 31 dicembre 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):          Prof. Michele Marroni - Prorettore all'Organizzazione e al Personale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.          Dott. Riccardo Grasso - Direttore Generale.          Dott. Ascenzo Farenti - Dirigente Direzione del Personale.          Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):          RSU          FLC CGIL          CISL FEDERAZIONE SCUOLA UNIVERSITÀ RICERCA          FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA          SNALS CONFISAL          FEDERAZIONE GILDA UNAMS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):          RSU          FLC CGIL          CISL FEDERAZIONE SCUOLA UNIVERSITÀ RICERCA          FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA          SNALS CONFISAL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Il personale tecnico amministrativo dell'Università di Pisa
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Progressioni economiche orizzontali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'Ipotesi di CCI)</i>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Si allega il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del .... n. .... <i>(informazioni riportate successivamente alla stipula dell'Ipotesi di CCI)</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del</b>	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 147 del 24 aprile 2020</li> <li>-</li> </ul>

	<b>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Sono stati assolti, ove possibile, gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 emanato in esecuzione della legge n. 190/2012 “Legge anticorruzione”
		La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall’OIV, ai sensi dell’art.14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, in data 25 giugno 2019.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

***(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessori - risultati attesi -altre informazioni utili)***

In data settembre 2020 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. 2016-18 con la R.S.U. di Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie.

L'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001 prescrive che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica.

Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo il quale il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei conti.

Il presente modulo della relazione illustrativa ripercorre ogni articolo dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo proposta alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto collettivo nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Tutta la documentazione richiamata è disponibile sul sito web di Ateneo all'indirizzo: <https://www.unipi.it/index.php/rel-sindacali>.

### **Contenuto dell'ipotesi di contratto**

#### **Articolo 1 Procedura di mobilità con requisiti al 31 dicembre 2019**

La procedura disciplinata dall'avviso di selezione ha ad oggetto le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa con almeno due anni di servizio alla data del 31 dicembre 2019. Il servizio a tempo indeterminato utile a perfezionare i due anni di anzianità può essere stato svolto sia presso l'Ateneo, sia presso altre amministrazioni pubbliche. In attuazione delle previsioni del C.C.N.L. 2016-18 sono considerati nell'anzianità lavorativa anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso l'Ateneo con mansioni del medesimo profilo, area o categoria di inquadramento.

#### **Articolo 2 Modalità di partecipazione e individuazione del personale avente diritto**

La procedura si svolge secondo le modalità indicate ai successivi artt.4 e 5 e il personale avente diritto viene indicato in apposito elenco allegato al bando. L'individuazione del personale avente diritto avviene, come previsto dal C.C.N.L. 2006-09, tra coloro che: a) abbiano maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica; b) non siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nei due anni precedenti la data di pubblicazione del bando.

Avverso la mancata inclusione nell'elenco degli aventi diritto è possibile proporre, entro 10 giorni dalla pubblicazione del bando, reclamo al Direttore Generale, che decide nei successivi 5 giorni.

Non è necessario presentare domanda di partecipazione e la mancata presentazione alla prova sarà intesa come rinuncia a partecipare alla procedura.

#### **Articolo 3 Effetti economici e giuridici**

Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale hanno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2020.

#### **Articolo 4 Criteri di selezione**

La procedura di progressione economica orizzontale si svolge mediante la somministrazione di test di valutazione (questionario a risposte multiple).

#### **Articolo 5 Valutazione**

La valutazione di merito è effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla, da svolgere nel tempo massimo di 60 minuti. I questionari, se possibile, saranno svolti contemporaneamente da tutti i candidati appartenenti alla stessa categoria. I questionari potranno essere svolti dai candidati appartenenti alla stessa categoria anche in giornate diverse, qualora tale soluzione si renda necessaria per rispettare le previsioni contenute nei provvedimenti dell'Ateneo in materia di contenimento della diffusione del virus Covid 19. In tale secondo caso la distribuzione dei questionari e la suddivisione del personale tra le varie giornate avverrà con la modalità del sorteggio.

Il contenuto dei questionari riguarda gli argomenti oggetto del materiale didattico pubblicato sul sito di Ateneo.

Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari al 60%.

#### **Articolo 6 Avviso di selezione**

La procedura di selezione è indetta con provvedimento del Direttore Generale. La pubblicità dell'avviso di selezione e dell'elenco del personale avente diritto avviene esclusivamente mediante affissione all'Albo Ufficiale Elettronico dell'Ateneo e pubblicazione in evidenza sul sito web dell'Università. I dipendenti aventi diritto devono presentarsi, nella data stabilita per ciascuna categoria, alla rispettiva prova senza necessità di presentare alcuna domanda. La mancata presentazione è considerata quale rinuncia a partecipare alla procedura.

#### **Articolo 7 Commissione esaminatrice e graduatoria**

La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore Generale ed è unica per tutte le categorie. La Commissione è composta dal Presidente, scelto tra i dirigenti dell'Università di Pisa, e da due membri scelti tra il personale di categoria non inferiore alla EP, anche appartenente ad altri atenei. Spetta alla Commissione predisporre i questionari, sulla base del materiale didattico fornito ai candidati, verificare le risposte, anche mediante l'ausilio di dispositivi a lettura ottica, e formare l'elenco del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto all'art.5, è idoneo.

Le graduatorie degli idonei, suddivise per le diverse categorie, sono formate in base al punteggio complessivamente conseguito da ciascun candidato, che è attribuito nel seguente modo: a) 3 punti per ogni risposta corretta fornita nella prova di selezione (questionario a risposta multipla), fino ad un massimo di 60 punti; b) 1 punto per ogni semestre di anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza, fino ad un massimo di 40 punti; c) a parità di punteggio riportato rispetto ai punti precedenti, la maggior età anagrafica.

#### **Articolo 8 Risorse disponibili**

Per la procedura di cui all'articolo 1 le risorse ammontano ad euro 150.939,85 lordo dipendente da destinare al personale delle categorie B, C e D ed euro 33.103,17 lordo dipendente da destinare al personale della categoria EP e sono suddivise tra le diverse categorie in base al relativo personale avente diritto alla progressione economica orizzontale (requisiti al 31/12/2019). Nello specifico le risorse saranno così suddivise: a) euro 21.957,40 per la categoria B; b) euro 82.167,62 per la categoria C; c) euro 46.814,83 per la categoria D; d) euro 33.103,17 per la categoria EP. Il passaggio alla posizione economica superiore è disposto nei limiti delle risorse disponibili per la rispettiva categoria, seguendo l'ordine di graduatoria.

Pisa, 21 settembre 2020

Il Direttore Generale  
F.to Riccardo Grasso



**UNIVERSITÀ DI PISA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI E SULLE MODALITA' DI  
SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE  
CATEGORIE B, C, D**

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

## **Modulo I – Costituzione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali**

### *Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Lo stanziamento totale di € 161.342,58 lordo dipendente è dato dalla somma dei differenziali di retribuzione annui dei cessati nelle categorie B, C e D nell'anno 2019 e le relative R.I.A. annue che alimentano il fondo per il salario accessorio dell'anno 2020. E' stato inoltre considerato il risparmio derivante dal mancato utilizzo del budget disponibili per l'espletamento delle PEO requisiti al 31/12/2018 per € 1.363,31 e l'accantonamento precauzionale per un ricorso non ancora concluso di n. 23 dipendenti per € 9.396,20.

### *Sezione II - Risorse variabili*

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### *Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo*

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### *Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Il Fondo sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione I, è pari € 161.342,58 lordo dipendente (€ 223.265,86 lordo amministrazione Irap inclusa).

## **Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali**

### *Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione*

- € 1.006,53 lordo dipendente (€ 1.392,84 lordo amministrazione irap inclusa) sono destinati a remunerare gli incrementi retributivi derivanti dagli ingressi in entrata per mobilità volontaria disposti nell'anno 2019.
- A scopo precauzionale, l'Amministrazione ritiene opportuno accantonare la cifra pari ad € 9.396,20 lordo dipendente (€ 13.002,46 lordo amministrazione irap inclusa) corrispondente al differenziale C2/C1 per n. 23 ricorrenti per i quali, alla data della stipula del CCI, non vi è ancora la sentenza definitiva.

Per cui, in totale, sono state impiegate risorse non disponibili alla contrattazione integrativa per € 10.402,73 lordo dipendente (€ 14.395,30 lordo amministrazione irap inclusa).

### *Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Il C.C.I. prevede di destinare l'importo di € 150.939,85 lordo dipendente (€ 208.870,57 lordo amministrazione Irap inclusa) alla corresponsione della progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2019. Il passaggio alla categoria superiore sarà disposto nei limiti delle risorse disponibili seguendo l'ordine di graduatoria.

### *Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

- Non previste.

### *Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	10.402,73
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	150.939,85
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0

Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	161.342,58
--	------------

**Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

*Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico- finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione della gestione.*

L'importo massimo di € 150.939,85 lordo dipendente (€ 208.870,57 lordo amministrazione Irap inclusa) verrà erogato al personale nel corso dell'anno 2020 (provvedendo ad utilizzare lo stanziamento totale assestato sul bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2020) e verrà contabilizzato attraverso il sistema informativo contabile in uso presso l'Ateneo (U-Gov contabilità) mediante una procedura di allocazione dei costi che agisce da interfaccia tra il sistema di gestione degli stipendi CSA e il programma di contabilità (U-Gov contabilità).

La voce di bilancio deputata a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti, è il Codice Voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato". Le modalità tecniche che il sistema contabile economico-patrimoniale dell'Ateneo pone in essere per garantire il rispetto, in sede di allocazione a bilancio delle risorse, dei limiti di spesa è il seguente: è previsto un livello di controllo di budget alla voce di bilancio CA. 04.001.02.01 che, in assenza di budget disponibile, non consente la registrazione delle scritture contabili.

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazioni del Fondo.*

La voce di bilancio relativa al Fondo comprende i contributi previdenziali e l'Irap. L'importo totale, comprensivo di oneri e Irap, previsto per l'anno 2020 è pari a € 208.870,57 ed è stato iscritto:

1. alla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali"
2. Tale importo rappresenta lo stanziamento sul Fondo B, C e D che, in sede di consuntivo, verrà opportunamente assegnato alla voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" mediante l'utilizzo delle risorse disponibili previste sulla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali", voce che accoglie lo stanziamento complessivo per le PEO sia del personale di categoria B, C e D che del personale di categoria EP. Lo stanziamento necessario per l'espletamento di entrambe le PEO (categorie B, C e D e categoria EP) è di € 254.678,73, mentre la disponibilità sulla voce è di € 238.584,00. Viene pertanto chiesta l'integrazione della Voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali" di € 16.094,73 utile per arrivare al costo complessivo della progressione B, C e D e della progressione EP requisiti 31/12/2019.

Dall'accordo integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri oltre a quelli indicati nella presente relazione.

Il Direttore Generale  
F.to Dott. Riccardo Grasso



**UNIVERSITÀ DI PISA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI E SULLE MODALITA' DI  
SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE  
CATEGORIA EP**

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**



## **Modulo I – Costituzione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali**

### *Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Lo stanziamento totale di € 33.103,17 lordo dipendente è dato dalla somma dei differenziali di retribuzione annui dei cessati nella categoria EP nell'anno 2019 e le relative R.I.A. annue che sono andati ad alimentare il fondo per il salario accessorio dell'anno 2020. E' stato inoltre considerato il risparmio di € 103,10 lordo dipendente per mancato utilizzo del budget delle risorse disponibili per l'espletamento delle PEO al 31/12/2018.

### *Sezione II - Risorse variabili*

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### *Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo*

- Non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### *Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Il Fondo sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione I, è pari € 33.103,17 lordo dipendente (€ 45.808,17 lordo amministrazione Irap inclusa).

## **Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali**

### *Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione*

- Non previste.

### *Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Il C.C.I. prevede di destinare l'importo di € 33.103,17 lordo dipendente (€ 45.808,17 lordo amministrazione Irap inclusa) alla corresponsione della progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2019 per il personale di categoria EP. Il passaggio all'inquadramento economico superiore sarà disposto nei limiti delle risorse disponibili seguendo l'ordine di graduatoria.

### *Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

- Non previste.

### *Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	0,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	33.103,17
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>33.103,17</i>

**Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

*Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico- finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione della gestione.*

L'importo massimo di € 33.103,17 lordo dipendente (€ 45.808,17 lordo amministrazione Irap inclusa) verrà erogato al personale nel corso dell'anno 2020 (provvedendo ad utilizzare lo stanziamento totale assestato sul bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2020) e verrà contabilizzato attraverso il sistema informativo contabile in uso presso l'Ateneo (U-Gov contabilità) mediante una procedura di allocazione dei costi che agisce da interfaccia tra il sistema di gestione degli stipendi CSA e il programma di contabilità (U-Gov contabilità).

La voce di bilancio definitiva deputata a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti, è il Codice Voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato". Le modalità tecniche che il sistema contabile economico-patrimoniale dell'Ateneo pone in essere per garantire il rispetto, in sede di allocazione a bilancio delle risorse, dei limiti di spesa è il seguente: è previsto un livello di controllo di budget alla voce di bilancio CA. 04.001.02.01 che, in assenza di budget disponibile, non consente la registrazione delle scritture contabili.

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazioni del Fondo.*

La voce di bilancio relativa al Fondo comprende i contributi previdenziali e l'Irap. L'importo totale, comprensivo di oneri e Irap, previsto per l'anno 2020 è pari a € 45.808,17 ed è stato iscritto:

1. alla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali"
2. Tale importo rappresenta lo stanziamento sul Fondo EP che, in sede di consuntivo, verrà opportunamente assegnato alla voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" mediante l'utilizzo delle risorse disponibili assestate sulla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali", voce che accoglie lo stanziamento complessivo per le PEO sia del personale di categoria B, C e D che del personale di categoria EP. Lo stanziamento necessario per l'espletamento di entrambe le PEO (categorie B, C e D e categoria EP) è di € 254.678,73, mentre la disponibilità sulla voce è di € 238.584,00. Viene pertanto chiesta l'integrazione della Voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali" di € 16.094,73 utile per arrivare al costo complessivo della progressione B, C e D e della progressione EP requisiti 31/12/2019.

Il Direttore Generale  
F.to Dott. Riccardo Grasso