



## UNIVERSITÀ DI PISA

---

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DA EROGARE PER L'ESERCIZIO 2016

---

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

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

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

VISTO: l'art. 75, comma 9, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 16 ottobre 2008 che demanda alla contrattazione integrativa la definizione della quota destinata a remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione;

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

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2016, stipulato il 22 aprile 2016;

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

2009, il 12 aprile 2012 e il 26 novembre 2015, come sostituito integralmente dal Contratto Collettivo Integrativo stipulato il giorno 28 settembre 2016;

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

VISTO: l'Accordo sulla procedura relativa all'individuazione di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 91 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quadriennio normativo 2006/2009, attribuzione delle posizioni e funzioni e correlazione dell'indennità accessoria, sottoscritto il 24 luglio 2013;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2015, sottoscritto il 25 novembre 2016;

convengono quanto segue in ordine al trattamento accessorio da corrispondere al personale tecnico - amministrativo per l'anno 2016:

➤ 1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	p. 3
➤ 2. PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE	p. 8
➤ 3. INCARICHI INTERNI PER SPECIFICHE PRESTAZIONI PROFESSIONALI	p. 9
➤ 4. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE	P. 9
➤ 5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ	p. 10
➤ 6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE	p. 11
➤ 7. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE	p. 12
➤ 8. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO	p. 12
➤ 9. DISPOSIZIONI FINALI	p. 12

## 1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Il **Fondo per il lavoro straordinario**, in applicazione del Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2016, stipulato il 22 aprile 2016, ammonta a € 552.150 lordo dipendente (€ 685.770 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 732.703,05 lordo amministrazione al lordo di Irap).
2. Il **Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale** relativo all'anno 2016, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 87, comma 2 del CCNL del 16.10.2008, considerato l'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006) e s.m.i., l'art. 9 comma 2-bis della Legge n. 122/2010, l'art. 1 c. 456 della legge 147/2013 (legge di stabilità 2014) e l'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015, considerate le economie per somme non utilizzate e relative al Fondo/Fondi anno precedente/anni precedenti, ammonta a € 4.025.643 lordo dipendente (€ 4.964.586 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 5.298.289 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010 sono pari ad € 941.770,00 lordo dipendente di cui: € 18.145 per compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione con vittoria di spese; € 403.845 per Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari art. 4 c. 2 lett. q) CCNL 2006/2009; € 19.419 per ratei di Ria personale cessato nell'anno 2015 art. 87 c. 1 lett. d) CCNL 04-09; € 72.324 per ratei di differenziali personale cessato o passato di categoria nell'anno 2015 art. 1 c. 193 L. 266/2005; € 183.438 per risparmi da straordinario anno precedente art. 86 c. 4 CCNL 2006/2009 ed € 244.599 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti art. 88 c. 5 CCNL 2006/2009 ed inserite come valore certo alla data di sottoscrizione del presente contratto. Non sono ricomprese, pur essendo non sottoposte ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010, le cifre spettanti per la progettazione art. 92 cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006 di competenza dell'anno 2016 in quanto non ancora quantificate. La cifra pari ad € 244.599 riferite a risparmi per risorse non utilizzate del fondo/fondi dell'anno/anni precedente/i al 2016 si compone delle seguenti poste: € 44.009 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2013; € 51.301 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2014; € 31.757,05 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2015; € 14.209,50 indennità di responsabilità art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 2006/2009 (riferibili ad indennità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009) di competenza del fondo anno 2015 per la parte relativa alla performance del personale di categoria D; € 66.546,07 indennità rischio, disagio e reperibilità art. 88 c. 2 lett. c) di competenza del fondo anno 2015; € 36.776,02 indennità fissa mensile art. 88 c. 2 lett. f) di competenza del fondo anno 2015.
3. Il **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità**, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 90 del CCNL del 16.10.2008, tenuto conto dell'abbattimento del 10% (pari a € 64.943 lordo dipendente) previsto dalla normativa vigente, dell'art. 9 comma 2-bis della Legge n. 122/2010, dell'art. 1 c. 456 della legge 147/2013 (legge di stabilità 2014) e dell'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015 ammonta a € 1.001.762 lordo dipendente (€ 1.244.189 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 1.329.338 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della Legge 122/2010 sono pari ad € 346.022 lordo dipendente di cui: € 3.000 per finanziamento incarichi aggiuntivi conto terzi art. 75 cc. 7-8 CCNL 2006/2009; € 324.877 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti ed € 18.145 per compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione con vittoria di spese.
4. L'importo delle **progressioni orizzontali a carico del bilancio** per l'anno 2016 è pari a € 3.150.395 lordo dipendente. Segue una tabella riepilogativa delle progressioni orizzontali a carico del bilancio:

<b>peo a bilancio 2010</b>	<b>2.785.650</b>
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2010 requisiti 31/12/2009	336.960
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2011 requisiti 31/12/2010	411.999
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2012 requisiti 31/12/2011	149.972

cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2013	-
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2014	-
cui si aggiunge il costo delle progressioni stanziato sul fondo 2015	379.445
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2010	- 246.546
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2011	- 151.050
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2012	- 199.642
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2013	- 93.407
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2014	- 86.396
cui si sottraggono ria e differenziali per cessati o passati di categoria 2015	- 136.590
<b>peo a bilancio 2016</b>	<b>3.150.395</b>

5. Per il dettaglio delle risorse si veda quanto sotto riportato e, più specificamente, lo schema di Relazione tecnico-finanziaria di Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa certificato dai Revisori dei conti, in data 26 ottobre 2017 (verbale n. 15). Tutti gli importi sono al lordo dipendente.

<b>UNIVERSITA' DI PISA</b>	
<b>ANNO 2016 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE</b>	
<b>MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	
<b>Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	1.242.066
2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	196.857
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.87 c.1 lett. c - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	178.368
3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera (art.87 c.1 lett. d CCNL 06-09)	31.300
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP (art.87 c.1 lett. e CCNL 06-09)	105.290
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.87 c.2 CCNL 06-09)	51.530
<b>Sezione II - Risorse variabili</b>	
Quote per la progettazione (art.92 cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006)	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1993)	18.145
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art.4 c.2 lett. q CCNL 06-09)	403.845
Ria personale cessato B-C-D-EP rateo accantonato anno cessazione (art. 87 c.1 lett. d CCNL 04-09)	19.419

Rateo Peo cess./pass. cat. anno prec. (art.1 c.193 L.266/2005)	72.324
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.87 c.2 CCNL 06-09)	1.278.461
Risparmi da straordinario anno precedente (art. 86 c. 4 CCNL 06-09)	183.438
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente (art. 88 c. 5 CCNL 06-09)	244.599
<b>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>	
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	
Decurtazione per rispetto del limite 2010 previsto dall'art.9 c.2 bis della L.122/2010	
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art.9 c.2 bis della l. 122/2010	0
<b>Totale decurtazioni fondo</b>	<b>0</b>
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
di cui risorse variabili	
<b>Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	
<b>A. Fondo tendenziale</b>	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	1.805.411
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	2.220.232
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	<b>4.025.643</b>
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	<b>0</b>
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.805.411
Risorse variabili	2.220.232
<i>Totale fondo sottoposto a certificazione</i>	<b>4.025.643</b>
<b>Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	3.150.395
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>7.176.038</b>

risorse non rilevanti 2016	<b>941.770</b>
Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	<b>6.234.267</b>
Totale al netto delle poste non rilevanti e senza peo a bilancio	3.083.873

<b>UNIVERSITA' DI PISA</b>	
<b>ANNO 2016- FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP</b>	
<b>MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	
<b>Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	649.430
2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
CCNL 04-05 del 28.03.2006 (art.5 c.1 - 0,50% m.s. 2003 - quota parte)	19.469
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.90 c.2 - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	51.784
3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.10 c.1 lett.f CCNL 28.03.2006)	
<b>Sezione II - Risorse variabili</b>	
Finanziamento incarichi agg. C.to terzi (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)	3.000
Finanziamento incarichi agg. C.to amm.ne (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)	
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (rd 1578/1993)	18.145
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.10 c.1 lett.f CCNL 28.03.2006)	
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	324.877
<b>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>	
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 226/2005	64.943
Decurtazione per rispetto del limite 2010 previsto dall'art.9 c.2 bis della L.122/2010	
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art.9 c.2 bis della l. 122/2010	
Totale decurtazioni fondo	64.943
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.943
di cui risorse variabili	
<b>Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	

<b>A. Fondo tendenziale</b>		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	720.683	
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	346.022	
<i>Totale Fondo tendenziale</i>	1.066.705	
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.943	
Decurtazione risorse variabili		
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	64.943	
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	655.740	
Risorse variabili	346.022	
<i>Totale fondo sottoposto a certificazione</i>	1.001.762	
	risorse non rilevanti 2016	346.022
	Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	655.740

## 2. PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE

1. L'importo di € 1.499.875 lordo dipendente (€ 1.642.053 lordo amministrazione al netto di Irap), nel rispetto dei limiti previsti dalla Legge Finanziaria 2006 e s.m.i., comprende: € 177.771,11 lordo dipendente per le attività rese dal personale tecnico amministrativo nell'ambito dei contratti conto terzi di cui al comma 7 del presente articolo, le quote autofinanziate dalle Strutture per i contratti a tempo determinato i cui oneri gravano su fondi di ricerca<sup>1</sup> relativi all'anno 2016, le economie realizzate sui fondi degli anni precedenti come dettagliato al punto 8) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria ed i risparmi derivanti dalle mensilità residue della RIA e dei differenziali del personale cessato dal servizio nell'anno 2015 (come dettagliato al punto 9) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria). Tale importo è destinato alla remunerazione della produttività collettiva per l'anno 2016 e sarà ripartito selettivamente nel modo seguente.
2. La ripartizione del budget si ottiene dividendo l'importo disponibile per il totale dei giorni lavorativi teorici delle unità di personale di ruolo e a tempo determinato in servizio nell'Ateneo nel corso dell'anno 2016, tenuto conto delle unità di personale assunte e cessate in corso d'anno, dell'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale e delle tipologie di assenze retribuite e non. Il valore effettivo di un giorno di servizio così ottenuto, moltiplicato per i giorni di servizio, conteggiati come da tabella allegata in calce al presente accordo<sup>2</sup>, di ciascuna unità di personale, costituirà il budget individuale.
3. Ad una valutazione del dipendente pari a 100 corrisponderà una corresponsione del budget individuale assegnato.
4. Sono esclusi dal computo e dalla ripartizione il personale di categoria EP, il personale di categoria D beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art.91, comma 3, del CCNL 16.10.2008, il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008, il personale funzionalmente assegnato al DIPINT e il personale che abbia percepito per lo stesso anno di competenza l'incentivazione di cui all'art. 93 del Dlgs. 163 del 12 aprile 2006 e s.m.i. qualora l'entità di tale incentivo abbia superato l'importo di € 1.000 lordo dipendente. E in ogni caso garantito, al personale avente diritto al compenso incentivante di cui all'art. 93 del Dlgs. 163 del 12 aprile 2006 e s.m.i, il diritto di optare in via alternativa per l'attribuzione dei compensi di produttività di cui al presente Contratto Collettivo Integrativo.
5. L'attribuzione della produttività al personale, in servizio presso le strutture come definite dagli atti organizzativi generali, avviene sulla base della valutazione della performance individuale, secondo la metodologia di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato dal Consiglio di amministrazione e pubblicato sul sito dell'Università, alla sezione "Amministrazione trasparente", al seguente link <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>.
6. Per la valutazione del personale si adotta un sistema misto, che si compone di due parti: una parte che pesa per il 60% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento dell'obiettivo della struttura nel quale il dipendente è inserito; l'altra che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa ai comportamenti organizzativi. Per il dettaglio relativo al sistema di valutazione del personale, si rimanda a quanto stabilito dal SMVP.
7. Per le attività rese dal personale tecnico-amministrativo, di tutte le aree e categorie, nell'ambito dei **contratti conto terzi**, le risorse finanziarie e le relative ripartizioni, si rinvia allo specifico Regolamento di Ateneo. La quota che confluisce in apposito fondo del bilancio di Ateneo destinata ai compensi al personale tecnico-amministrativo per la produttività collettiva e individuale, pari ad €177.771,11 lordo

---

<sup>1</sup> V. Accordo sul trattamento accessorio sottoscritto il 15 dicembre 2008: "Su richiesta di parte sindacale, le delegazioni concordano, per i contratti a tempo determinato qualora gli oneri degli stessi gravino su fondi di ricerca, che anche la quota parte relativa al trattamento accessorio, in particolare la produttività collettiva, dovrà essere autofinanziata dalla struttura presso la quale il dipendente presta servizio".

<sup>2</sup> La tabella n. 1 allegata in calce al presente accordo elenca le assenze che decurtano l'assegnazione del budget individuale.



dipendente, sarà ripartita contestualmente e con le medesime modalità previste ai commi da 2 a 6 del presente articolo e da quanto stabilito dal SMVP, fatta salva la diversa natura dell'emolumento. Ai fini della ripartizione al personale di categoria D, beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 16.10.2008, sarà considerata la percentuale di risultato riportata con riferimento alla valutazione 2016, risultante dal provvedimento di corresponsione del terzo dell'importo dell'indennità attribuita per lo stesso anno (art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008).

8. Sono esclusi dal computo e dalla ripartizione della quota di cui al precedente comma 7, il personale di categoria EP, il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008 e il personale funzionalmente assegnato al DIPINT.
9. Le somme non spese su tutti gli istituti previsti dal presente Contratto Integrativo con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita e la verifica che tali economie non siano necessarie per completare altri imprevisti pagamenti di istituti contrattuali sempre pertinenti il salario accessorio dello stesso personale e previa informazione alla RSU e alle OO.SS., nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006) e s.m.i. Le parti potranno successivamente concordare di assegnare tali risorse, o parte delle stesse, all'incremento del budget della produttività 2017 o ad altro istituto contrattuale sempre correlato al trattamento accessorio del personale.

### **3. INCARICHI INTERNI PER SPECIFICHE PRESTAZIONI PROFESSIONALI**

1. Per la remunerazione di specifiche prestazioni professionali potrà essere erogato ai dipendenti, di tutte le aree e categorie - fatto salvo, per il personale di categoria EP, quanto previsto al successivo art. 6, comma 5 - un importo ulteriore, a valere sui "fondi propri" delle strutture, esclusivamente a seguito di conferimento di incarico interno debitamente autorizzato, secondo quanto previsto dallo specifico "Regolamento per l'autorizzazione all'esercizio di incarichi interni ed esterni retribuiti e per la disciplina delle incompatibilità del Personale Tecnico Amministrativo, ai sensi dell'art 53 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165", emanato con D.R. n. 13711 del 28 aprile 2014.
2. Si intendono incarichi interni quelli conferiti dall'Università di Pisa al personale dipendente tecnico amministrativo per lo svolgimento di attività non ricomprese nelle declaratorie contrattuali relative alle aree di appartenenza. Non possono essere conferiti incarichi interni per attività attribuite da atti organizzativi alle strutture dell'amministrazione centrale e alle strutture didattiche, scientifiche e di servizio di appartenenza del dipendente. Sono incluse tra le attività rispondenti ai due presupposti in questione le traduzioni e revisioni di testi, mentre risultano esclusi gli incarichi di insegnamento (in quanto regolati da diversa disciplina e da apposito Regolamento di Ateneo) e le docenze nei master.
3. In ogni caso, i trattamenti economici complessivi annui, nell'anno di riferimento, non potranno superare l'importo complessivo massimo di € 3.000 pro capite lordo dipendente. I compensi saranno erogati contestualmente a tutto il personale interessato, nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello nel quale si è svolta la prestazione. Nell'ipotesi in cui, a seguito delle integrazioni di cui al presente comma, il fondo complessivo ecceda il limite previsto dall'art.1, comma 189 della Legge finanziaria 2006 e s.m.i., si procederà all'abbattimento proporzionale di ciascun compenso.

### **4. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE**

1. A partire dall'anno 2016, il valore individuale mensile dell'indennità accessoria è fissata a € 75 lordo dipendente.

## 5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ

1. Fermi restando i compensi per i centralinisti non vedenti previsti dalle vigenti disposizioni, per l'anno 2016 sono corrisposte le seguenti indennità:
  - *indennità di rischio di cui al D.P.R. n. 146/75;*
  - *indennità di reperibilità;*
  - *indennità di sportello;*
  - *indennità per attività prestata in giorno festivo/riposo settimanale;*
  - *indennità per ore festive agli stabularisti e agli addetti alle stalle;*
  - *indennità di disagio agli stabularisti;*
  - *indennità di turno.*
2. L'indennità di rischio per il personale classificato nei Gruppi IV e V previsti dal D.P.R. 146/75 è pari a € 25 mensili lordo dipendente e per il personale classificato nei Gruppi II e III previsti dal D.P.R. 146/75 è pari a € 30 mensili lordo dipendente.
3. L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale con funzione di autista addetto agli organi di Governo dell'Ateneo, nella misura di un'indennità fissa di € 4 giornaliera lordo dipendente per un massimo di 6 giorni al mese e un'indennità di disagio di € 200 mensili lordo dipendente per 11 mesi.
4. L'indennità di reperibilità è corrisposta altresì per garantire la continuità dei servizi resi dal personale della Direzione Edilizia e Telecomunicazione e della Direzione Servizi Informatici e Amministrazione Digitale poiché tali Direzioni svolgono un'attività che ha una ricaduta a livello generale su tutto l'Ateneo. La reperibilità si espleta, su base volontaria, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro e soltanto per indifferibili necessità di servizio che non possano essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. Il servizio dovrà essere assicurato 12 ore e 30 minuti dal lunedì al venerdì (19.00-7.30) e 24 ore il sabato e la domenica (0-24) e tutti i giorni festivi non coincidenti con i sabati o le domeniche, con doppio turno. L'importo previsto per garantire un turno di 12 ore e 30 minuti di reperibilità, dal lunedì al venerdì, e 12 ore di reperibilità il sabato e la domenica e tutti gli altri giorni festivi, è pari a € 20 lordo dipendente. Ciascuna Direzione individuata deve organizzare il servizio di reperibilità della struttura con un massimo di due turni paralleli. Poiché ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese (per un massimo di 65 reperibilità annue, considerato il periodo di ferie), l'indennità pro-capite mensile non potrà superare l'importo di € 120 lordo dipendente, quella annuale l'importo di € 1.300 lordo dipendente. In caso di chiamata in servizio, non cessa l'indennità di reperibilità; va registrata la presenza in servizio e l'attività prestata è retribuita come lavoro straordinario (ordinario, festivo, notturno o notturno e festivo) o compensata, a richiesta, come recupero orario. Lo stanziamento per l'anno 2016 è pari ad € 38.080,00 lordo dipendente. L'elenco del personale addetto alla reperibilità è preventivamente trasmesso alla RSU e alle OO.SS. L'amministrazione si impegna a monitorare il numero degli interventi effettuati nel corso dell'anno 2016 e a comunicarne l'esito alla RSU e alle OO.SS.
5. L'indennità di sportello è corrisposta solo al personale addetto allo sportello della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, del Settore Internazionalizzazione e del Centro di Servizi Polo Universitario "Sistemi Logistici" (Livorno), individuato dal dirigente di riferimento sulla base di criteri adottati autonomamente dallo stesso e resi noti al personale delle strutture interessate, nella misura di € 4 orari lordo dipendente, per 4 ore di "punta" al giorno per 110 giorni lavorativi, con il limite massimo di 11.000 ore incentivabili per il personale addetto. Lo stanziamento per l'anno 2016 ammonta ad € 44.000,00 lordo dipendente.
6. Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, è chiamato a prestare attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale previsto, deve essere corrisposta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un'indennità pari a € 11 orari lordo dipendente con diritto al riposo compensativo da fruire entro la settimana successiva. Tale prestazione è subordinata alla disponibilità del dipendente, che

espliciterà formalmente per iscritto la sua accettazione, salvo i casi in cui la tipologia lavorativa preveda di norma prestazioni in orario festivo. L'attività del dipendente che, per particolari esigenze di servizio, sia chiamato a prestare attività lavorativa in un giorno festivo non coincidente con il giorno di riposo settimanale previsto, sarà remunerata attraverso l'istituto del lavoro straordinario festivo e/o festivo e notturno.

7. Agli stabularisti e agli addetti alle stalle è corrisposta un'indennità per ore festive di € 11 orari lordo dipendente.
8. Agli stabularisti di categoria B è altresì attribuita un'indennità di disagio pari a € 65 mensili lordo dipendente per 11 mensilità.
9. L'indennità di turno, pari a € 30 mensili lordo dipendente, è corrisposta al personale per il quale vi sia una rotazione ciclica in prestabilite articolazioni di orario.
10. I compensi per il disagio e rischio sono corrisposti al personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo parziale in proporzione al periodo di tempo lavorato.

## 6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La procedura relativa all'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano state attribuite posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità (art. 91, commi 1 e 2, CCNL 16.10.2008) è regolata dall'Accordo sottoscritto dalle delegazioni il 24 luglio 2013 che ha trovato applicazione dal 1° gennaio 2014.
2. Le indennità previste per il personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità (art.91, comma 3, CCNL 16.10.2008) sono erogate secondo gli importi fissati dalla delibera del C.d.A. n. 51 del 19 dicembre 2013: prima fascia € 5.000 annui lordo dipendente; seconda fascia € 3.500 annui lordo dipendente. Lo stanziamento complessivo per l'anno 2016 destinato a remunerare le indennità di cui al presente comma è pari a € 549.753 lordo dipendente; la corresponsione della quota di un terzo dell'indennità di responsabilità avviene sulla base dei risultati conseguiti e della valutazione della performance individuale, secondo la metodologia di cui al SMVP adottato dal Consiglio di amministrazione, pubblicato sul sito dell'Università, al seguente link <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>.
3. Per il personale di categoria EP, in applicazione del CCNL 16 ottobre 2008, art. 76, comma 1, la retribuzione di posizione è articolata su tre fasce, compresa la minima. Gli importi sono fissati dalla delibera del C.d.A. n. 51 del 19 dicembre 2013: prima fascia € 8.700 annui lordo dipendente; seconda fascia € 6.800 annui lordo dipendente; terza fascia 5.100 annui lordo dipendente.
4. L'importo della retribuzione di risultato del personale di categoria EP eventualmente spettante è pari al 20% della retribuzione di posizione e sarà commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai risultati espressi da ciascun dipendente, sulla base dei risultati conseguiti e della valutazione della performance individuale, secondo la metodologia di cui al SMVP adottato dal Consiglio di amministrazione, pubblicato sul sito dell'Università, al seguente link <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>.
5. Al personale di categoria EP possono formalmente essere conferiti incarichi aggiuntivi dall'Università di Pisa o, su designazione della stessa, da terzi, nel rispetto della vigente normativa di Ateneo. I relativi compensi confluiscono sul Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria per essere destinati al trattamento economico accessorio. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale che svolge incarichi aggiuntivi, è corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota è definita nella misura del 60% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, l'Amministrazione seguirà criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente di categoria EP, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali,

verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni attribuite con il provvedimento di incarico. Entro il 31 gennaio di ciascun anno l'Amministrazione darà informazione alla RSU e alle OO.SS. degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

6. Per il personale con incarico di responsabilità già riconosciuto che richieda la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'Amministrazione valuta la compatibilità di tale regime con le responsabilità e i compiti connessi all'incarico, al fine di assicurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza della gestione dei servizi. Valutata tale compatibilità, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è corrisposta per intero.

## **7. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, stipulato il giorno 16 novembre 2005 come integrato il 18 giugno 2007, il 16 luglio 2009, il 12 aprile 2012 e il 26 novembre 2015, è stato integralmente sostituito dal Contratto Collettivo Integrativo stipulato il giorno 28 settembre 2016.
2. Il relativo bando disciplina le progressioni economiche orizzontali del personale tecnico amministrativo dell'Università di Pisa con almeno due anni di servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2015, presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche.
3. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale hanno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2016 (anno di ultimazione della selezione).

## **8. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO**

1. I dati individuali e non nominativi relativi alle varie voci del salario accessorio in forma aggregata per strutture (Direzioni, Dipartimenti, Centri e Sistemi), considerata l'ultima sede di servizio, saranno trasmessi alle OO.SS. e alla R.S.U. entro 90 giorni dalla conclusione dei pagamenti per ciascun articolo del presente Contratto Collettivo Integrativo.
2. Nel caso in cui dalla lettura dei dati suddetti possa identificarsi il singolo dipendente, l'Amministrazione provvederà ad un'adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore secondo la normativa vigente.

## **9. DISPOSIZIONI FINALI**

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata e prevista negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale d'Ateneo.
2. Per tutte le materie di cui all'art.4 del CCNL del 16 ottobre 2008 non ricomprese nel presente accordo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi che hanno effetto sulle materie e loro s.m. e i, si rinvia a successivi e specifici accordi.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
4. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2016, salvo per le parti ove è previsto diversamente.
5. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi intervenuti successivamente alla sua sottoscrizione.

6. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del Contratto Collettivo Integrativo conforme con il dettato legislativo e contrattuale.
7. Il presente contratto collettivo integrativo potrà essere modificato o integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.
8. L'eventuale disdetta deve essere comunicata alle Parti mediante posta elettronica certificata e avrà effetto decorsi 30 giorni dal ricevimento della stessa.
9. Le parti si impegnano ad avviare la discussione sul Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2017 entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Pisa, 5 febbraio 2018

IL PRORETTORE  
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE  
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU  
f.to Marco Billi

FLC CGIL  
f.to Pasquale Cuomo

FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA (FSUR)  
f.to Massimo Cagnoni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA  
f.to Silvana Agueci

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

**Tabella n. 1**

**Elenco assenze che decurtano l'assegnazione del budget individuale**

<b>TIPOLOGIA ASSENZA</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>
Aspettativa giudice popolare	D. Lgs 267/00 – art. 81
Aspettativa per nomina ad amministratore locale	D. Lgs 165/01 – art. 68
Aspettativa vigile del fuoco	a. 14 c. 3 L. 996/70
Aspettativa sindacale non retribuita	CCNL
Aspettativa per dipendenti che ricoprono incarichi dirigenziali	D. Lgs 165/2001 - art. 19 c. 6
Aspettativa corso dottorato ricerca	L. 448/2001 art. 52
Aspettativa per altra esperienza lavorativa o per il superamento del periodo di prova	CCNL
Aspettativa per incarico a tempo determinato presso altre Amministrazioni	CCNL
Aspettativa per incarico a tempo determinato presso l'Amministrazione	CCI
Congedo malattia figlio fino 8 anni	CCNL
Congedo assistenza portatori di handicap	art. 42 c. 5 D.lgs 151/01
Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge	art. 33 C.C.N.L.
Congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione	art. 32 C.C.N.L.
Malattia  N.b.: I giorni considerati ai fini della decurtazione del budget individuale risultano, per questa voce, il 10% di quelli nei quali il dipendente è risultato assente per malattia, con arrotondamento all'unità di giorno superiore nel caso in cui il valore decimale risulti superiore allo 0,5	CCNL 16.10.2008
Permesso retribuito per cariche pubbliche	L. 267/00, art. 79, commi 1 e 3
Permesso sindacale  N.b.: Solo le assenze per permessi di cui agli artt. 11 e 12 decurtano l'assegnazione del budget individuale, non quelle per i permessi di cui all'art. 10	CCNQ, 07.08.1988
Sanzione disciplinare con sospensione dal servizio	CCNL, art. 46, commi 2, 3, 4
Sciopero giornaliero	CCNL, art. 17

## Verbale n. 1 – 2018

Il giorno 22 gennaio 2018, alle ore 10,00 si è riunito in modalità telematica il Collegio dei Revisori dei conti dell'Università di Pisa nelle persone dei dottori Oriana Calabresi, presidente, Angela Lupo, rappresentante del MEF, e Michele Froli, rappresentante del MIUR.

.....omissis.....

- **8.1 Contratto Collettivo Integrativo per la destinazione di parte delle risorse che hanno incrementato il fondo per il 2014 ancora da erogare.**

Il Collegio prende in esame la documentazione istruttoria inerente all'oggetto. Dalla Relazione Illustrativa, a firma del Direttore generale, risulta quanto segue.

In data 7 dicembre 2017 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2006-2009 con la R.S.U. di Ateneo, hanno sottoscritto, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la destinazione di parte delle risorse che hanno incrementato il fondo per il 2014 ancora da erogare.

L'accordo si compone di un solo articolo, con cui le parti destinano le risorse disponibili e non utilizzate per le procedure concordate e non svolte di progressione economica orizzontale con requisiti al 31/12/2012 e 31/12/2013. Tali somme sono state recuperate, tenendo conto degli orientamenti interpretativi all'art.79, comma 5, del CCNL Università 2006-2009 forniti dall'ARAN, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Dipartimento della Funzione pubblica, secondo i quali per "anno di riferimento" deve intendersi "quello nel quale risulta approvata la relativa graduatoria" e che, stante quanto scritto nei medesimi pareri ARAN, MEF e DFP del 2014, le risorse accantonate per le progressioni economiche non utilizzate né più utilizzabili con riferimento alle pregresse annualità del fondo al tempo congelate, devono essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 88 comma 5 CCNL 16/10/2008, e rientrano nella piena disponibilità delle parti che, in sede di contrattazione collettiva integrativa, congiuntamente possono stabilire di adibirle ad una diversa destinazione, tenendo conto espressamente della natura una tantum delle stesse e comunque nell'ambito degli istituti contemplati dal CCNL;

Nello specifico è prevista l'erogazione a tutto il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio nell'anno 2014, ad eccezione dei dirigenti, del personale in convenzione con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana e del personale in aspettativa o comando (solo per i giorni effettivi di aspettativa e comando effettuati nell'anno 2014), di

un compenso aggiuntivo attribuito sulla base della valutazione della performance dell'anno 2014.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari si fa rinvio per il dettaglio alla Relazione tecnico-finanziaria (All.1) da cui risulta, in particolare, la seguente 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	23.175,20
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	469.516,73
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	492.691,93

*(Importi lordo dipendente)*

Risulta altresì che le voci di bilancio deputate a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti sono i Codici Voce Coan (CA.) 04.001.02.05.05 "Produttività collettiva", (CA.) 04.001.02.05.03 "Indennità di risultato" e (CA.) 04.001.02.05.09 "Retribuzione di risultato di categoria EP".

Il Fondo è costituito al netto degli oneri riflessi che sono stati conteggiati e quantificati a parte per un totale di € 180.200,53 (contributo tesoro € 140.291,60, Irap € 39.908,93). La voce di bilancio relativa al Fondo comprende i contributi previdenziali e l'Irap. L'importo totale, comprensivo di oneri e Irap, pari a € 649.717,26, è stato accantonato, per l'anno 2017, alla voce Coan (CA.) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo", per essere debitamente stornato sulle voci di bilancio indicate nel Modulo IV - Sezione I.

**Il Collegio, stante che dall'accordo integrativo non risultano derivare nuovi o maggiori oneri oltre a quelli sopra indicati, esprime parere favorevole sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.**

**- 8.2 Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'esercizio 2016 - Autorizzazione.**

Il Collegio prende in esame la documentazione messa a disposizione dagli uffici. Dalla Relazione illustrativa a firma del Direttore generale risulta quanto segue.

In data 7 dicembre 2017 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2006-2009 con la R.S.U. di Ateneo, hanno sottoscritto, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico - amministrativo da erogare per l'esercizio 2016.

Il Collegio evidenzia che, ai sensi dell'art. 40bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni, è tenuto a verificare: la compatibilità finanziaria delle risorse messe



a disposizione della contrattazione integrativa, attraverso la verifica della corretta costituzione e quantificazione dei fondi secondo i criteri e le modalità stabilite dalle norme contrattuali, nonché dalle disposizioni della legge finanziaria 2006; la verifica della destinazione dei fondi; la verifica della compatibilità dei fabbisogni finanziari con le risorse stanziare in bilancio.

Il Contratto in parola disciplina l'utilizzo dei Fondi ed è composto dai seguenti articoli:

1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO
2. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE
3. INCARICHI INTERNI PER SPECIFICHE PRESTAZIONI PROFESSIONALI
4. INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE
5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITA'
6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE
7. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE
8. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO
9. DISPOSIZIONI FINALI

Procedendo, quindi, all'esame delle predetta relazione illustrativa, nonché di quella tecnico-finanziaria, il Collegio evidenzia che tali documenti forniscono le dovute informazioni sulle modalità di quantificazione delle risorse e dei correlati utilizzi.

Tanto premesso, sulla base della documentazione visionata ed esperiti i controlli di competenza, **il Collegio attesta la compatibilità del costo complessivo dell'ipotesi di accordo integrativo in esame con i fondi stanziati in bilancio, e conclusivamente esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 40bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni.**

.....omissis.....

#### **IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

f.to Cons. Oriana Calabresi

f.to Dott.ssa Angela Lupo

f.to Dott. Michele Froli

Pisa-Roma, 22-23 gennaio 2018



UNIVERSITÀ DI PISA

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per Il trattamento accessorio del  
Personale Tecnico Amministrativo da erogare per l'esercizio 2016**

**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>	7 dicembre 2017	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2016 e fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi intervenuti successivamente alla sua sottoscrizione.	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Prof. Michele Marroni - Prorettore all'Organizzazione e al Personale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.</p> <p>Dott. Riccardo Grasso - Direttore Generale.</p> <p>Dott. Ascenzo Farenti - Dirigente Direzione del Personale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      RSU                      FLC CGIL                      FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA (FSUR)                      FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV/CISAPUNI                      FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA                      FEDERAZIONE GILDA UNAMS/DIPARTIMENTO CSA UNIVERSITA'                      USB PI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):                      RSU                      FLC CGIL                      FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA (FSUR)                      FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV/CISAPUNI                      FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Il personale tecnico amministrativo dell'Università di Pisa	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) produttività collettiva e individuale; b) incarichi interni per specifiche prestazioni professionali; c) indennità accessoria mensile; d) compensi per rischio, disagio, reperibilità; e) posizioni organizzative.	
<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 divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano integrato performance, trasparenza, anticorruzione 2017-2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 91 del 16 marzo 2017</li> </ul>
	<p>Sono stati assolti, ove possibile, gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 emanato in esecuzione della legge 190/2012 “Legge anticorruzione”.</p>
	<p>La Relazione della Performance 2016 è stata validata dall’OIV, ai sensi dell’art.14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009, in data 26 settembre 2017.</p>

## **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 7 dicembre 2017 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2006-2009 con la R.S.U. di Ateneo, hanno sottoscritto, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico - amministrativo da erogare per l'esercizio 2016.

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 ed 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.

L'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che 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 proposta alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Nella premessa dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico - amministrativo da erogare per l'esercizio 2016 sono indicati i riferimenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed i Contratti Collettivi Integrativi e gli accordi già stipulati, che costituiscono i punti di riferimento dell'ipotesi stessa.

A seguire, l'indice degli argomenti che facilita la lettura del testo:

1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO
2. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE
3. INCARICHI INTERNI PER SPECIFICHE PRESTAZIONI PROFESSIONALI
4. INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE
5. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITA'
6. POSIZIONI ORGANIZZATIVE
7. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE
8. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO
9. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto riguarda il **finanziamento del trattamento accessorio (art.1)** si fa rinvio per il dettaglio alla relazione tecnico-finanziaria.

**Gli articoli da 2 a 9** riguardano le materie trattate dal contratto integrativo.

**Produttività individuale e collettiva (art.2).** Come per il precedente Contratto Collettivo Integrativo, è previsto un budget individuale per ciascun dipendente.

Per il 2016 l'attribuzione della produttività avviene sulla base della valutazione della performance individuale secondo la metodologia del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal C.d.A.. La valutazione del personale tiene conto di un sistema misto: una parte, che pesa per il 60% sulla valutazione complessiva, del dipendente é relativa al raggiungimento dell'obiettivo della struttura nella quale è assegnato; un'altra parte, che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva, é relativa ai comportamenti organizzativi.

L'art.2, comma 7 prevede che il fondo di Ateneo derivante da attività rese dal personale tecnico-amministrativo, di tutte le aree e categorie, nell'ambito dei contratti conto terzi (quota ancora da quantificare in via definitiva) sarà assegnato contestualmente e con le medesime modalità previste per la distribuzione della produttività collettiva, fatta salva la diversa natura dell'emolumento. Per il personale di categoria D beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 91, comma 3 del CCNL 2006-09, sarà considerata la percentuale di risultato riportata con riferimento alla valutazione riportata nel 2016.

Sono rimaste invariate rispetto al precedente Contratto Collettivo Integrativo le tipologie di personale escluse dai compensi pertinenti la produttività, o per letterale applicazione delle disposizioni del CCNL, o per scelta discrezionale compiuta dalle parti contrattuali in base alla considerazione che talune categorie di personale sono già incentivate con altre voci retributive. In base all'art.2, comma 3 del Contratto Collettivo Integrativo sono esclusi: il personale di categoria EP, il personale di categoria D beneficiario dell'indennità di responsabilità di cui all'art.91, comma 3 del CCNL, il personale destinatario delle disposizioni di cui agli artt.64, 65 e 66 del CCNL, il personale funzionalmente assegnato al DIPINT.

**Incarichi interni (art.3).** Per quanto riguarda la remunerazione di eventuali specifiche prestazioni professionali, essa sarà possibile a seguito di conferimento di incarico interno debitamente autorizzato ai sensi del nuovo Regolamento d'Ateneo per l'autorizzazione all'esercizio di incarichi interni ed esterni retribuiti, emanato con D.R. n. 13711 del 28 aprile 2014. L'art.3 riporta la disciplina degli incarichi interni dettata dal suddetto Regolamento, secondo la quale l'autorizzazione allo svolgimento degli stessi necessita di due requisiti imprescindibili: a) l'oggetto deve essere costituito da attività non ricomprese nelle declaratorie contrattuali relative alle aree di appartenenza; b) l'oggetto non può essere costituito da attività, che, sulla base dei provvedimenti organizzativi che disciplinano le attività amministrative e tecniche di ciascuna struttura, sono attribuite alla struttura di appartenenza del dipendente. Gli incarichi interni sono finanziati con fondi propri compatibilmente con i limiti di spesa previsti dalla legge.

**L' indennità accessoria mensile (art.4),** prevista all'art.41, comma 4 del CCNL del 27.01.2005, è fissata a partire dall'anno 2016 nella misura individuale di € 75,00 lordo dipendente. Per l'esercizio 2015 la misura era di € 70,00 lordo dipendente.

In merito ai **compensi per i compiti per rischio, disagio e reperibilità (art.5)** continuano ad erogarsi le seguenti indennità, già disciplinate dal precedente Contratto Collettivo Integrativo:

- indennità di rischio di cui al D.P.R. n. 146/75;
- indennità di reperibilità;
- indennità di sportello;
- indennità per attività prestata in giorno festivo/riposo settimanale;
- indennità per ore festive agli stabularisti e agli addetti alle stalle;
- indennità di disagio agli stabularisti;
- indennità di turno.

Rispetto all'esercizio 2015 l'indennità di rischio di cui al D.P.R. n. 146/75 è stata aumentata da € 22 a € 25 per il personale classificato dal citato D.P.R. nei gruppi IV e V.

Per quanto concerne le **posizioni organizzative (art.6)**, la procedura relativa all'individuazione di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 91 del CCNL, all'attribuzione delle posizioni e funzioni e alla correlata indennità accessoria è regolata dall' Accordo sottoscritto dalle delegazioni il 24 luglio 2013, che ha trovato applicazione dal 1° gennaio 2014.

Per il personale di Categoria EP la posizione di retribuzione è articolata su 3 fasce e gli importi sono fissati dalla delibera del C.d.A. n. 51 del 19 dicembre 2013: prima fascia € 8.700 annui lordo dipendente, seconda fascia € 6.800 annui lordo dipendente, terza fascia € 5.100 annui lordo dipendente.

Le indennità di responsabilità per il personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità sono erogati secondo gli importi fissati dalla delibera del C.d.A. n. 51 del 19 dicembre 2013: prima fascia € 5.000 annui lordo dipendente, seconda fascia € 3.500 annui lordo dipendente.

Sono poi disciplinati gli incarichi aggiuntivi del personale di categoria EP (introdotti dall'art.75, commi 7-11 del CCNL). Nell'attribuzione di tali incarichi l'Amministrazione segue criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente di categoria EP, delle capacità professionali, della compatibilità dell'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi con lo svolgimento delle funzioni attribuite con il provvedimento di incarico. E' confermata nella misura del 60% dell'importo confluito sul fondo e disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione, la quota percentuale utile a remunerare i maggiori oneri e responsabilità, da corrispondere al personale interessato.

Con riferimento alle **progressioni orizzontali (art.7)** vi è il rimando a quanto disciplinato dal Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, sottoscritto dalle parti il 26 settembre 2016.

**L'art.8 "Tempi e modi di comunicazione dei dati a consuntivo"** regola la trasmissione dei dati relativi alle varie voci del salario accessorio alle OO.SS. e RSU. I dati individuali e non nominativi saranno trasmessi in forma aggregata per strutture (Dipartimenti, Centri, Direzioni, Sistemi) entro 90 giorni dalla conclusione dei pagamenti per ciascun articolo del Contratto Collettivo Integrativo. Il comma 2 precisa che nel caso in cui la lettura dei suddetti dati renda possibile l'identificazione del singolo dipendente (es. unico dipendente della struttura inquadrato in una determinata categoria) l'Amministrazione adotterà le misure necessarie alla tutela della riservatezza.

**L'art.9 "Disposizioni finali"** contiene le disposizioni relative a decorrenza, termini di attuazione e condizioni di efficacia nel tempo.

Il Contratto Collettivo Integrativo, che ha decorrenza dal 1 gennaio 2016, conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo Contratto Integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale, salvo disdetta.

Le clausole 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.

Le parti si impegnano ad avviare entro due mesi dalla sottoscrizione dell'accordo la discussione sul Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio da erogare per l'esercizio 2017.

Si segnala, infine, che tutta la documentazione richiamata è disponibile sul sito web di Ateneo all'indirizzo: <http://www.unipi.it/index.php/personale/relazioni-sindacali/item/4800-protocolli-contratti-collettivi-integrativi-accordi>.

Pisa, 7 dicembre 2017

Il Direttore Generale  
f.to Riccardo Grasso

<b>UNIVERSITA' DI PISA</b>
<b>ANNO 2016 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP</b>
<b>Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio</b>
<b>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</b>
<p>Le voci di bilancio deputate a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti sono le seguenti: Codice Voce Coan (CA.) 04.02.01.05 "Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato". La voce CA. 04.02.01.05 "Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" per il personale di categoria EP è così articolata: CA. 04.02.01.05.08 "Retribuzione di posizione categoria EP"; CA. 04.02.01.05.09 "Retribuzione di risultato categoria EP"; CA. 04.02.01.05.12 "Incarichi aggiuntivi categoria EP"; CA. 04.02.01.05.14 "Altre competenze accessorie". 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 rappresentati dai Fondi per la contrattazione integrativa è il seguente: è previsto un livello di controllo di budget alle voci di bilancio CA. 04.02.01.05 che, in assenza di budget disponibile, non consente la registrazione delle scritture contabili. La spesa verrà inoltre monitorata anche attraverso la procedura CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo). La verifica verrà fatta per competenza e non per cassa.</p>
<b>Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato</b>
<p>Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2015 risulta, ad oggi, superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione. Tuttavia non è ancora possibile quantificare in maniera precisa l'effettivo utilizzo delle risorse ed eventuali "risorse non utilizzate" poiché il pagamento degli istituti premiali è ancora da perfezionare. L'amministrazione ha proceduto inoltre alla ricognizione e precisa quantificazione delle economie sui fondi degli anni precedenti il 2016 per un importo pari ad € 324.877. Successivamente al 31/12/2017 e con riferimento al 31/12/2015, verranno rilevate eventuali economie da stanziamenti che si riferiscono all'anno 2015 e agli anni precedenti relativi alla quota di risultato non ancora liquidata. Tali economie, se presenti, costituiranno un incremento una tantum del fondo 2017. In ogni caso, non saranno riportati al Fondo dell'anno 2017 le economie su eventuali nuovi servizi non realizzati e i risparmi determinati per assenze per malattia ex art. 71 legge 133/2008.</p>
<b>Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo</b>
<p><i>Il Fondo è costituito al netto degli oneri riflessi che sono stati conteggiati e quantificati a parte per un totale di € 327.576 (contributo tesoro € 242.426 ed Irap € 85.150). Le voci di bilancio relative al Fondo comprendono i contributi previdenziali e assistenziali oltre l'Irap. Le risorse a titolo di retribuzione accessoria finanziate dalla contrattazione integrativa, da destinare al personale con tipologia di lavoro flessibile (personale con contratto di lavoro a tempo determinato) trovano capienza nel Fondo stesso. Dall'accordo integrativo per il salario accessorio 2016 non deriveranno nuovi o maggiori oneri oltre a quelli indicati nella presente relazione.</i></p>

Pisa, 7 dicembre 2017

Il Direttore Generale  
f.to Riccardo Grasso