



## UNIVERSITÀ DI PISA

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

#### **Articolo 1**

##### **Procedura di mobilità con requisiti al 31 dicembre 2016**

1. Il bando disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa con almeno due anni di servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2016, presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche.

#### **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 al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2017).

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 al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2017).

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 al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2017).

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 al corso di formazione di cui all'articolo 4 (da tenersi entro il 31/12/2017).

5. Non è necessario presentare domanda di partecipazione. La mancata presentazione al corso 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 a tempo indeterminato nella posizione economica;
- non siano incorsi in sanzioni disciplinari nei due anni precedenti la data di pubblicazione del bando.

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 2017 (anno di ultimazione della selezione).

### **Articolo 4**

#### **Criteri di selezione**

1. La procedura di progressione economica orizzontale si svolge sulla base di una valutazione che segue la partecipazione ad un corso di formazione della durata minima di 120 e massima di 300 minuti; verranno previsti 4 corsi differenti (svolti entro il 31/12/2017), uno per ogni categoria (B, C, D, EP), in 4 giorni diversi; i rispettivi corsi 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".

2. L'Amministrazione rende disponibili sul sito web dell'Ateneo i materiali didattici relativi ai corsi di formazione almeno 7 giorni prima della data prevista per lo svolgimento delle prove.

### **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 successivamente al corso di formazione, in un tempo massimo di 60 minuti e contemporaneamente da tutti i candidati della stessa categoria.

2. Il contenuto del questionario riguarderà gli argomenti oggetto del rispettivo corso di formazione.

3. 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, al rispettivo corso di cui al precedente art. 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 dei programmi forniti dai formatori, quindi verifica le risposte mediante l'ausilio di dispositivi a lettura ottica. La Commissione successivamente forma l'elenco del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto al c. 3 art. 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) 3 punti 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'art. 67 del CCNL 09.08.2000, come integrato dall'art. 41, commi 2 e 3 CCNL 27.01.2005 e dagli articoli 5 e 10, lett. E del CCNL 28/03/2006. Per la procedura di cui all'articolo 1 le risorse ammontano ad euro 79.492,19 lordo dipendente, e saranno suddivise tra le diverse categorie in base al relativo personale avente diritto alla progressione economica orizzontale (requisiti al 31/12/2016).
2. Le risorse totali disponibili per la procedura di cui all'articolo 1 non sono decurtate delle somme relative al personale assunto tramite ricollocamento (mobilità Provincia di Pisa), pari ad euro 24.625,02 lordo dipendente, per differenziale tra posizione economica in entrata e posizione economica iniziale, ed euro 2.978,48 lordo dipendente, per RIA. Nell'eventualità che all'Ateneo non sia confermata tale scelta da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, tali somme verranno decurtate dalle risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali degli anni successivi.
3. Più nello specifico, le risorse disponibili saranno così suddivise (vedasi tabella n. 1 allegata):
  - a) 9.213,17 euro per la categoria B;
  - b) 40.735,94 euro per la categoria C;
  - c) 23.832,43 euro per la categoria D;
  - d) 5.710,65 euro per la categoria EP.
4. 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.

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

Pisa, 6 novembre 2017

Il Direttore generale

f.to Riccardo Grasso

Il Prorettore per l'Organizzazione e le politiche del personale

f.to Michele Marroni

Il Coordinatore della Rappresentanza Sindacale Unitaria

f.to Marco Billi

FLC CGIL

f.to Pasquale Cuomo

UIL RUA

f.to Silvana Agueci

CISL Federazione Università

f.to Massimo Cagnoni

Confasal Federazione SNALS Università – CISAPUNI

f.to Bruno Sereni

CSA della CISAL Università

f.to Francesco Lorenzoni

**Tabella n. 1 – Suddivisione delle risorse disponibili per la PEO tra le diverse categorie**

<b>Categoria</b>	<b>Personale avente diritto alla PEO (requisiti 31/12/2016)</b>	<b>Budget ripartito</b>
<b>B</b>	121	9.213,17
<b>C</b>	535	40.735,94
<b>D</b>	313	23.832,43
<b>EP</b>	75	5.710,65
<b>Totale</b>	1.044	79.492,19

Totale assegnazione "pro-capite" lordo dipendente: € 79.492,19/1044=€ 76,14



**UNIVERSITÀ DI PISA**

**Ipotesi di 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 2017 - 31 dicembre 2017
<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          CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ          UIL RUA          FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI          CSA DI CISAL UNIVERSITA'</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):          RSU          FLC CGIL          CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ          UIL RUA          FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI          CSA DI CISAL UNIVERSITA'</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 l'estratto del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 26 ottobre 2017 n. 15. <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 2016-2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 78 del 21 marzo 2016</li> </ul>
		-
		Sono stati assolti, ove possibile, gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 emanato in esecuzione della legge 190/2012 “Legge anticorruzione”
		La Relazione della Performance 2016 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 in data 26 settembre 2017.
<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 4 ottobre 2017 la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. 2006-09 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 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.

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 2016**

La procedura disciplinata dal bando ha ad oggetto le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa con almeno due anni di servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2016, presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche.

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

La procedura sarà svolta in quattro date (una per il personale di categoria B, una per il personale di categoria C, una per il personale di categoria D ed una per il personale di categoria EP) ed il personale avente diritto sarà indicato in apposito elenco allegato al bando. Avverso la mancata inclusione nel suddetto elenco è possibile presentare, entro 10 giorni dalla pubblicazione del bando, reclamo al Direttore Generale, che decide nei successivi 5 giorni. Il personale avente diritto è individuato, come previsto dal C.C.N.L. 2006-09, tra coloro che: a) abbiano maturato almeno due anni di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica; b) non siano incorsi in sanzioni disciplinari nei due anni precedenti la data di pubblicazione del bando. Non è necessario presentare domanda di partecipazione e la mancata presentazione al corso sarà intesa come rinuncia a partecipare alla procedura.

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

1. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dall'1 gennaio 2017.

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

La procedura di progressione economica orizzontale si svolge mediante la partecipazione ad un corso di formazione, avente durata minima di 120 e massima di 300 minuti, e successiva valutazione (art.5).

##### **Articolo 5 Valutazione**

La valutazione di merito è effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla sugli argomenti oggetto del corso di formazione, da svolgere successivamente al corso medesimo in un tempo massimo di 60

minuti e contemporaneamente da tutti i candidati appartenenti alla stessa categoria. 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, al rispettivo corso di formazione di cui al precedente art. 4, senza necessità di presentare alcuna domanda. La mancata presentazione al corso di formazione 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 dei programmi forniti dai formatori, verificare le risposte mediante l'ausilio di dispositivi a lettura ottica, 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) 3 punti 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 79.492,19 lordo dipendente e sono suddivise tra le diverse categorie in base al relativo personale avente diritto alla progressione economica orizzontale (requisiti al 31/12/2016). Nello specifico le risorse saranno così suddivise: a) 9.231,17 euro per la categoria B; b) 40.735,94 euro per la categoria C; c) 23.832,43 euro per la categoria D; d) 5.710,65 euro 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.

Il Direttore Generale  
f.to Riccardo Grasso



## **Relazione sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per le progressioni economiche orizzontali con requisiti al 31 dicembre 2016**

Il Collegio dei Revisori dei conti prende visione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per le progressioni economiche orizzontali con requisiti al 31 dicembre 2016, di cui all'oggetto, rilevando che la stessa è stata sottoscritta in data 4 ottobre 2017, tra la delegazione pubblica dell'Università di Pisa e le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 2006-2009 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).

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, sia effettuato dal Collegio dei Revisori dei conti.

La Relazione tecnico-finanziaria evidenzia quanto segue:

### **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 € 88.522,30 lordo dipendente è dato dalla somma dei differenziali di retribuzione annui dei cessati nelle categorie B, C, D ed EP nell'anno 2016 e le relative R.I.A. annue che sono andati ad alimentare il fondo per il salario accessorio dell'anno 2017.

#### *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 € 88.522,30 lordo dipendente (€ 122.497,15 lordo amministrazione Irap inclusa).

### **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*

€ 2.303,52 lordo dipendente (€ 3.187,61 lordo amministrazione irap inclusa) sono destinati a remunerare gli incrementi retributivi derivanti dai passaggi automatici dalla categoria B progressione economica 1 alla categoria B progressione economica 2 disposti nell'anno 2016 ex art. 79, comma 3 del CCNL 2006/2009.

Nell'anno 2016 sono inoltre state impiegate risorse per mobilità volontaria in entrata per un importo pari ad € 6.726,59 lordo dipendente (€ 9.308,26 lordo amministrazione irap inclusa).

Per cui, in totale, sono state impiegate risorse non disponibili alla contrattazione integrativa per € 9.030,11 lordo dipendente (€ 12.495,87 lordo amministrazione irap inclusa).

*Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Il C.C.I. prevede di destinare l'importo di € 79.492,19 lordo dipendente (€ 110.001,29 lordo amministrazione Irap inclusa) alla corresponsione della progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2016. 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	9.030,11
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	79.492,19
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>88.522,30</i>

**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 € 88.522,30 lordo dipendente (€ 122.497,15 lordo amministrazione Irap inclusa) verrà erogato al personale nel corso dell'anno 2017 (provvedendo ad utilizzare lo stanziamento totale sul bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2017) 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 2017 è pari a € 122.497,15 ed è stato iscritto:

1. alla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali" per € 119.296,00 (ria e differenziali personale cessato nell'anno 2016);
2. alla voce Coan (CA) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" per € 3.201,15 (mancato utilizzo budget PEO requisiti 31/12/2015).

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

Raccomandando criteri obiettivi e selettivi nelle procedure, il Collegio **esprime parere favorevole** ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/200.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Dott.ssa Oriana Calabresi

Dott.ssa Angela Lupo

Dott. Michele Froli

Pisa, 26 ottobre 2017



**UNIVERSITÀ DI PISA**

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per le progressioni economiche  
orizzontali requisiti 31/12/2016.**

**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 € 88.522,30 lordo dipendente è dato dalla somma dei differenziali di retribuzione annui dei cessati nelle categorie B, C, D ed EP nell'anno 2016 e le relative R.I.A. annue che sono andati ad alimentare il fondo per il salario accessorio dell'anno 2017.

### *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 € 88.522,30 lordo dipendente (€ 122.497,15 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*

€ 2.303,52 lordo dipendente (€ 3.187,61 lordo amministrazione irap inclusa) sono destinati a remunerare gli incrementi retributivi derivanti dai passaggi automatici dalla categoria B progressione economica 1 alla categoria B progressione economica 2 disposti nell'anno 2016 ex art. 79, comma 3 del CCNL 2006/2009.

Nell'anno 2016 sono inoltre state impiegate risorse per mobilità volontaria in entrata per un importo pari ad € 6.726,59 lordo dipendente (€ 9.308,26 lordo amministrazione irap inclusa).

Per cui, in totale, sono state impiegate risorse non disponibili alla contrattazione integrativa per € 9.030,11 lordo dipendente (€ 12.495,87 lordo amministrazione irap inclusa).

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

Il C.C.I. prevede di destinare l'importo di € 79.492,19 lordo dipendente (€ 110.001,29 lordo amministrazione Irap inclusa) alla corresponsione della progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2016. 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	9.030,11
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	79.492,19
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>88.522,30</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 € 88.522,30 lordo dipendente (€ 122.497,15 lordo amministrazione Irap inclusa) verrà erogato al personale nel corso dell'anno 2017 (provvedendo ad utilizzare lo stanziamento totale sul bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2017) 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 2017 è pari a € 122.497,15 ed è stato iscritto:

1. alla voce Coan (CA.) 04.001.02.05.15 "Progressioni economiche orizzontali" per € 119.296,00 (ria e differenziali personale cessato nell'anno 2016);
2. alla voce Coan (CA) 04.001.02.01 "Assegni fissi al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato" per € 3.201,15 (mancato utilizzo budget PEO requisiti 31/12/2015).

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

Il Direttore Generale  
f.to Dott. Riccardo Grasso