



Università di Pisa

Protocollo d'intesa per le relazioni sindacali (20 gennaio 2012)

Integrazione

Il giorno 23 febbraio 2015, alle ore 9.00, presso il Rettorato dell'Università di Pisa, la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono riunite, tra l'altro, per integrare la delegazione di parte pubblica prevista all'art. 3 c.1 del Protocollo d'intesa per le relazioni sindacali.

Le parti concordano, in ottemperanza a quanto stabilito dalla D.D. n. 19304 del 13.06.2014, che definisce le attività inerenti le relazioni sindacali e individua come strutture competenti la Direzione generale, la Direzione del Personale e degli Affari generali e la Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi, di integrare la delegazione di parte pubblica con il Dirigente della Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi.

Pisa, il 23 febbraio 2015

IL PRORETTORE
f.to Gino Santoro

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU
f.to Simone Kovatz

FLC/CGIL
f.to Pasquale Cuomo

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'
f.to Massimo Cagnoni

UIL RUA
f.to Silvana Agueci

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI
f.to Carlo Bianchi

USB PA
f.to Pier Luigi Scaramozzino



UNIVERSITÀ DI PISA

Protocollo d'intesa per le relazioni sindacali

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

Art. 1 - Definizioni

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

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

Art. 2 - Modelli relazionali

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

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

Art. 3 - Composizione delle delegazioni trattanti

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

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

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

Art. 4 - Modalità della contrattazione

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

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

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

Art. 5 - Materie della contrattazione collettiva integrativa

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

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

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

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

- 4) i criteri generali per la corresponsione dei compensi, con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge;
- 5) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale secondo quanto stabilito in merito del presente CCNL;
- 6) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
- 7) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
- 8) i criteri generali per la ripartizione, tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti, delle risorse per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 66 del CCNL;
- 9) i criteri generali per l'istituzione e gestione delle attività socio - assistenziali per il personale, nel rispetto dell'art. 11 della legge n. 300/1970;
- 10) le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;
- 11) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità ivi comprese le proposte di azioni positive;
- 12) i criteri generali in materia di indennità di responsabilità per la correlazione delle indennità alle posizioni organizzative o funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale di categoria B, C e D;
- 13) l'utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari;
- 14) la previsione di polizze integrative assicurative per malattia, con l'eventuale partecipazione dei lavoratori ai relativi costi e copertura degli stessi;
- 15) la definizione dell'eventuale contributo dell'amministrazione, nell'ambito delle proprie disponibilità, per l'attivazione di iniziative a favore dei lavoratori, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici;
- 16) la definizione della quota destinata a remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge incarichi aggiuntivi, in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione;
- 17) la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione si propone di basare i comportamenti delle parti sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli.

2. L'amministrazione fornisce informazioni alla R.S.U. e ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, in materia di ambiente di lavoro, in materia di organizzazione degli uffici e di misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, in materia di costituzione dei fondi per i trattamenti accessori che saranno gestiti in sede di contrattazione integrativa.
3. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono destinatari dell'informazione per le materie di loro competenza.
4. L'amministrazione è tenuta a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente, e comunque prima dell'approvazione da parte degli organi competenti, la documentazione necessaria sulle seguenti materie:
 - 1) regolamenti d'Ateneo concernenti il personale del comparto, e loro eventuali modifiche;
 - 2) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio, anche nelle singole strutture;
 - 3) verifica periodica della produttività delle strutture;
 - 4) stato dell'occupazione, criteri per la determinazione delle dotazioni organiche e provvedimenti di variazione dell'organico;
 - 5) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
 - 6) criteri generali inerenti l'organizzazione del lavoro, e le sue modifiche;
 - 7) criteri generali per l'attribuzione degli incarichi per particolari responsabilità o funzioni alle categorie D e EP, di cui agli articoli 75 e 91 comma 3 del CCNL e loro valutazione periodica;
 - 8) criteri generali del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti e della progressione economica;
 - 9) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
 - 10) voci di bilancio preventivo d'Ateneo relative al personale, comprese variazioni di bilancio;
 - 11) costituzione dei fondi per i trattamenti accessori;
 - 12) comunicazioni che l'Ateneo riceve dalle altre Amministrazioni dello stesso comparto in merito all'elenco dei posti che quest'ultime intendono coprire nel corso dell'anno;
 - 13) modalità e criteri di composizione del comitato previsto dal sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
 - 14) criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale appartenente alle categorie B, C, D di cui all'art. 91, comma 1, del CCNL;
 - 15) modalità di attuazione delle misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL;
 - 16) informazione su qualsiasi tipo di emolumento erogato al personale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 45, comma 1, del D.lgs. n.165/2001;
 - 17) informazione sui corsi, sia al dipendente che alla organizzazione sindacale di appartenenza, per il periodo di distacco o aspettativa sindacale;

- 18) adozione del codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- 19) determinazioni relative all'individuazione di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e alla verifica della disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini dell'attribuzione di tali posizioni e funzioni;
- 20) convocazione delle riunioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione con i relativi ordini del giorno.

5. Sono inoltre oggetto di informazione:

- 1) la scelta dei dipendenti da adibire ad eventuali programmi specifici in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
- 2) i criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- 3) i criteri generali per il conferimento di mansioni superiori di cui all'art. 24 del CCNL;
- 4) i criteri generali per la mobilità d'ufficio in caso di trasferimento in Sedi diverse;
- 5) le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro nazionale sul telelavoro sottoscritto il 23 marzo 2000;³
- 6) l'adattamento delle tipologie dell'orario di lavoro alle esigenze di organizzazione e funzionamento dei servizi;
- 7) le modalità e la durata dell'intervallo per pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore;
- 8) la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva;
- 9) l'articolazione dell'orario notturno, in relazione alla specificità del settore, nella AOUP;
- 10) la regolazione dell'istituto della reperibilità;
- 11) le forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre, anche nel caso che uno dei due sia lavoratore autonomo, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a 8 anni di età, in caso di affidamento o di adozione di un minore;
- 12) (le determinazioni in merito a...) gli accordi relativi al part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, nonché i programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza;
- 13) le procedure di accoglimento delle domande in relazione ai congedi per la formazione;

³ Lettere a), b) e d). V. Accordo quadro sul telelavoro (23/03/2000) - Art. 3 "Relazioni sindacali", co. 5: Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto e, in particolare:
a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

- 14) la determinazione delle priorità per la concessione dei permessi straordinari retribuiti e le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa;
 - 15) l'utilizzo delle forme di lavoro flessibile previste dall'art.36 del d.lgs. n.165/2001.
6. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva, con frequenza almeno annuale, ed ha per oggetto i criteri e le linee generali circa gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
- 1) attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - 2) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione a quanto previsto in particolare dal D.lgs. n. 81/2008;
 - 3) andamento generale della mobilità del personale;
 - 4) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
 - 5) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività individuale e collettiva e il miglioramento dei servizi, ai sensi degli articoli 87 e 88 del CCNL;
 - 6) funzionamento dei servizi sociali;
 - 7) materie oggetto di informazione preventiva;
 - 8) stato di attuazione dei contratti integrativi;
 - 9) nominativi del personale utilizzato in attività e progetti retribuito con finanziamenti provenienti dalle medesime attività e progetti o con risorse della contrattazione integrativa;
 - 10) entro il 31 gennaio di ciascun anno, informazione sugli incarichi aggiuntivi conferiti al personale di categoria EP nel corso dell'anno precedente.
7. Con cadenza annuale è previsto un incontro con le OO.SS. e la R.S.U. per spiegare ed illustrare quanto discusso e deciso nella riunione periodica sulla sicurezza tra il Datore di Lavoro, i R.L.S., il Medico Competente e l'Esperto Qualificato in materia di radioprotezione. L'incontro ha il fine di informare in merito alle eventuali scelte che coinvolgono l'organizzazione del lavoro del personale, di comunicare gli intendimenti politici degli organi di governo e gli stanziamenti economici per gli interventi previsti in materia di Igiene e Sicurezza.
8. Sono inoltre oggetto di informazione successiva, anche solo tramite la rete web:
- a) gli avvisi di selezione e le graduatorie dei concorsi ad avvenuta emanazione del relativo decreto direttoriale di approvazione degli atti;
 - b) gli avvisi di fabbisogno interno (interpelli);
 - c) le note ministeriali, le circolari rettoriali e direttoriali inerenti il personale tecnico amministrativo;
 - d) i provvedimenti di costituzione di gruppi di lavoro di interesse generale;
 - e) l'indizione di corsi, seminari, convegni organizzati dall'amministrazione e rilevanti per la formazione del personale che non rientrano nei corsi stabiliti nella programmazione annuale della formazione, nonché i relativi docenti;
 - f) l'esito dei processi formativi a livello di dati aggregati;
 - g) la relazione annuale redatta dal Comitato Pari Opportunità.

9. L'Amministrazione si attiene, per quanto riguarda l'informazione ai sindacati, alle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" emesse dal Garante della Privacy il 14 giugno 2007.
10. Nel caso in cui il sistema informativo, utilizzato dall'Amministrazione, consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti, l'amministrazione provvede ad un'adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore secondo la normativa vigente.
11. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alla RSU e ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.
12. Continua ad operare l'Osservatorio sul monitoraggio del salario accessorio del personale tecnico-amministrativo di cui all'art. 13 del presente protocollo d'intesa.

Art. 7 - Concertazione (esame congiunto)

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

Art. 8 - Commissioni e osservatori

(art. 7, commi 4 e 6, CCNL 16/10/2008)

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, l'applicazione della Legge n. 104/92 e n. 4/2004 possono essere costituite, a richiesta del rappresentante indicato dalla R.S.U. e/o dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi previsti nel precedente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.
3. L'attivazione di tali organismi, che hanno carattere permanente, e l'indicazione dei compiti affidati, così come la disattivazione, è decisa dal tavolo di contrattazione integrativa.
4. Le Commissioni e gli Osservatori così costituiti, sono composti da un rappresentante designato dalla R.S.U., da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL e, per la parte pubblica, da un numero paritetico di rappresentanti dell'Amministrazione, nominati con atto del Direttore amministrativo. E' comunque fatta salva la possibilità di una diversa composizione qualora concordata tra le parti.
5. In caso di assenza o impedimento di un componente designato è ammessa la delega per la sostituzione del membro effettivo.
6. I componenti designati dalla R.S.U. decadono allo scadere del mandato della Rappresentanza Unitaria. La nuova R.S.U. insediata provvederà ad individuare al suo interno i nuovi componenti e trasmetterà tempestivamente all'Amministrazione i nominativi dei soggetti designati.
7. La mancata designazione di uno o più rappresentanti di parte sindacale non inficia la valida costituzione ed il funzionamento delle Commissioni e degli Osservatori.

Art. 9 - Consultazione

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

Art. 10 - Tavolo tecnico

1. Su tutte le questioni oggetto di contrattazione e concertazione, la cui risoluzione richieda contributi istruttori di rilevante carattere tecnico, e/o per l'approfondimento di specifiche tematiche, può essere concordata l'apertura di un apposito tavolo tecnico che studi e proponga le ipotesi e le soluzioni da adottare secondo il previsto modello relazionale.
2. Il tavolo è composto da rappresentanze indicate dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale, individuate di volta in volta secondo le specifiche competenze.

3. Per garantire efficacia ai lavori dei tavoli tecnici la partecipazione della delegazione sindacale è limitata a cinque componenti opportunamente designati dalla RSU e dalle OO.SS.
4. Il tavolo è convocato e coordinato dal Direttore amministrativo o da un suo delegato.

Art. 11 - Osservatorio per le relazioni sindacali

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

Art. 12 - Commissione di garanzia

1. Ai sensi del protocollo d'intesa sui contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi pubblici essenziali, firmato in data 28.02.2002, è stata costituita una Commissione di Garanzia composta da due delegati delle OO.SS. e

della R.S.U. e da un pari numero di membri designati dall'Amministrazione, che designa il Presidente della Commissione, il cui voto prevale in caso di parità.

2. La Commissione procede all'esame delle contestazioni insorte da parte di dipendenti o delle loro rappresentanze sindacali nel momento in cui viene individuato il personale da comandare, in caso di sciopero, per garantire l'erogazione dei servizi essenziali.
3. Il giudizio della Commissione deve essere espresso in tempo utile a garantire l'esercizio del diritto di sciopero del dipendente comandato e una sua eventuale sostituzione con altra unità di personale della stessa struttura. La Commissione può giudicare anche su ricorsi e denunce presentati dopo l'azione di sciopero.
4. Il giudizio della Commissione è vincolante per l'Amministrazione. Le determinazioni della Commissione vengono riportate in appositi verbali che devono contenere le motivazioni alla base delle stesse e delle eventuali posizioni di minoranza.

Art. 13 - Osservatorio sul salario accessorio

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

Art. 14 - Gruppo di coordinamento per la formazione

1. Il gruppo di coordinamento per la formazione,⁵ presieduto e coordinato dal Direttore amministrativo, o da un suo delegato, è incaricato di procedere all'elaborazione di proposte in relazione alla:
 - formazione del personale tecnico-amministrativo, sulla base delle esigenze complessive rilevate in sede di analisi dei fabbisogni di formazione;
 - programmazione annuale e/o pluriennale dell'attività di formazione;
 - ritorno dell'efficacia dell'attività formativa.
2. Del gruppo fanno parte, oltre al presidente, quattro rappresentanti dell'Amministrazione centrale e un referente per i funzionari addetti ai centri di spesa delle strutture scientifiche, didattiche e di servizio, individuati dal direttore amministrativo, un rappresentante dei direttori di dipartimento e due rappresentanti sindacali indicati dalla R.S.U. e dalle OO.SS.

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

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

3. Il Gruppo di coordinamento si riunisce di regola una volta ogni quattro mesi. E' convocato dal Direttore amministrativo o da un suo delegato.
4. Per ogni riunione del Gruppo di coordinamento viene redatto un verbale che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte, oltre gli interventi e le proposte di cui i membri della seduta chiedano la formalizzazione presentando un intervento scritto.

Art. 15 - Interpretazione autentica dei contratti

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

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

1. L'Azienda Ospedaliera Universitaria assicura alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dell'Università il pieno rispetto dei principi della partecipazione che si estrinseca con l'informazione, la consultazione, la concertazione e la contrattazione demandata in sede decentrata aziendale secondo quanto previsto in merito dai CC.CC.NN.LL. applicati al personale universitario operante presso l'A.O.U.
2. Ogni dirigente attraverso i competenti organi aziendali è tenuto a fornire alle OO.SS. adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione assunti relativamente alle materie contenute nell'accordo aziendale sulle relazioni sindacali, rientranti nelle competenze professionali della struttura organizzativa di cui è responsabile.
3. La composizione della delegazione sindacale, per il personale del comparto Università, è quella di cui al precedente art. 3, comma 2 del presente protocollo. La delegazione pubblica è costituita dall'A.O.U. a cui sono delegate anche le funzioni della componente universitaria secondo accordi intervenuti tra l'Ateneo e l'Azienda.
4. In sede di contrattazione integrativa potranno essere previste, attraverso accordi di reciprocità tra i medesimi soggetti di cui all'art.3, commi 1 e 2 del presente protocollo e quelli previsti nel comparto sanità, norme di raccordo per quanto attiene la composizione di parte pubblica e sindacale, così come indicato dall'art. 4, comma 5, del CCNL 16.10.2008.

Art. 17 - Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente protocollo in materia di relazioni sindacali, si rinvia ai contratti collettivi nazionali di comparto ed alle norme in materia.

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

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

Prof. Gino Santoro, Prorettore *firmato*

dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo *firmato*

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

Per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di comparto:

FLC/ CGIL, il Segretario Daniela Fabbrini
firmato

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ, il Segretario Massimo Cagnoni
firmato

UIL RUA, il Segretario Silvana Agueci
firmato

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

Pisa, 20 gennaio 2012