



## UNIVERSITÀ DI PISA

---

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DA EROGARE PER L'ESERCIZIO 2023

---

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

VISTO: l'art. 42 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca, stipulato il 19 aprile 2018, che demanda alla contrattazione integrativa le seguenti materie in relazione al trattamento accessorio per il personale tecnico - amministrativo:

- 1) I criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;
- 2) I criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;
- 3) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt. 64 e 66;
- 4) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- 5) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- 6) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università 2006/2009;
- 7) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- 8) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati per il personale della categoria EP

VISTO: l'art. 75, comma 9, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università 2006/2009 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 del comparto Università 2006/2009 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 2023, stipulato il 30 marzo 2023;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2022, stipulato il 30 marzo 2023;

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 del comparto Università 2006/2009, attribuzione delle posizioni e funzioni e correlazione dell'indennità accessoria, sottoscritto il 20 dicembre 2022;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2022, sottoscritto il 7 luglio 2023;

convengono quanto segue in ordine al trattamento accessorio da corrispondere al personale tecnico - amministrativo per l'anno 2023:

- |   |       |
|---|-------|
| ➤ 1. FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO                               | p. 3  |
| ➤ 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE                                | p. 7  |
| ➤ 3. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE   | p. 8  |
| ➤ 4. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ                           | p. 9  |
| ➤ 5. INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO | p. 10 |
| ➤ 6. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE                     | p. 11 |
| ➤ 7. TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE DEI DATI A CONSUNTIVO                    | p. 12 |
| ➤ 8. 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 2023, stipulato il 30 marzo 2023, 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 risorse decentrate per le categorie B, C e D** relativo all'anno 2023, al netto delle risorse impiegate per la liquidazione degli aumenti dell'indennità di Ateneo, considerate le risorse aggiuntive di cui agli artt. 116 c. 2 e 119 c. 2 lett. g) del CCNL triennio 2019/2021, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 63, comma 3 lett. f del CCNL triennio 2016/2018, considerato l'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006) e s.m.i., l'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 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 € 6.273.705,00 lordo dipendente (€ 7.657.499,00 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 8.153.070,00 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 sono pari ad € 3.203.837,00 lordo dipendente di cui: € 1.104.703,00 per Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari art. 42 c. 3 lett. b) CCNL 2016/2018; € 131.486,00 per ratei di differenziali personale cessato o passato di categoria nell'anno 2022 art. 63 c. 3 lett. d) CCNL 2016/2018; € 208.807,00 per risparmi da straordinario anno precedente art. 63 c. 3 lett. e) CCNL 2016/2018; € 1.162.493,00 per risorse stanziare per gli anni 2022 e 2023 in attuazione dell'articolo 5 del D.L. n. 75/2023; € 191.354,00 per risorse stanziare per gli anni 2022 e 2023 in attuazione dell'articolo 119 c. 2 lett. g) del CCNL 2019/2021 ed € 404.994 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti art. 64 c. 6 CCNL 2016/2018 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. 63 c. 3 lett. c) CCNL 2016/2018- Art. 113 del D.Lgs. 50/2016 di competenza dell'anno 2023 in quanto non ancora quantificate. La cifra pari ad € 404.994 riferite a risparmi per risorse non utilizzate del fondo/fondi dell'anno/anni precedente/i al 2023 si compone delle seguenti poste: € 246.011,00 indennità di responsabilità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009 riferibili ad economie certe al 31/12/2022; € 95.572,00 indennità di responsabilità art. 91 c. 3 CCNL 2006/2009 per la parte relativa alla valutazione della performance riferibili ad economie certe al 31/12/2022; € 63.411,00 indennità rischio, disagio e reperibilità art. 64 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018 di competenza del fondo anno 2022.
3. Il **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP**, considerate le risorse aggiuntive di cui agli artt. 116 c. 2 e 121 c. 2 lett. g) del CCNL triennio 2019/2021, considerate le risorse aggiuntive di cui all'art. 65 c. 3 lett. f del CCNL 2016/2018, tenuto conto dell'abbattimento del 10% (pari a € 64.943 lordo dipendente) previsto dalla normativa vigente, dall'abbattimento dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 (pari ad € 33,00) e dell'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015 ammonta a € 1.646.188 lordo dipendente (€ 2.045.828 lordo amministrazione al netto di Irap ed € 2.185.754 lordo amministrazione al lordo di Irap). Le poste variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 sono pari ad € 968.136 lordo dipendente di cui: € 25.833 per finanziamento incarichi aggiuntivi conto terzi art. 65 c. 3 CCNL 2016/2018; € 123.260 per altre risorse variabili finanziate da enti esterni art. 65 c. 3 lett. f) CCNL 2016/2018; € 704.008 per risorse non utilizzate fondo/fondi anno precedente/anni precedenti; € 13.854 per ratei di differenziali personale cessato o passato di categoria nell'anno 2022 art. 65 c. 3 lett. d) CCNL 2016/2018; € 23.840 per compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione; € 61.950 per risorse stanziare per gli anni 2022 e 2023 in attuazione dell'articolo 5 del D.L. n. 75/2023; € 15.391 per risorse stanziare per gli anni 2022 e 2023 in attuazione dell'articolo 121 c. 2 lett. g) del CCNL 2019/2021.

4. L'importo delle **progressioni orizzontali a carico del bilancio** per l'anno 2023 è pari a € 3.330.632 lordo dipendente relativamente al fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ed € 284.142 relativamente al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP ed è stato calcolato considerando il personale in servizio al 31/12/2022 con i valori tabellari di competenza dell'anno 2023 aggiornati al CCNL 2016/2018.
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 18 luglio 2023 con verbale n. 14 ed integrato con verbale n.31 del 30 settembre 2024. Tutti gli importi sono al lordo dipendente.

UNIVERSITA' DI PISA		
ANNO 2023 - FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D - art. 63 CCNL 2016-2018		
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa		
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	lordo dipendente	lordo amm.ne no irap
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	1.242.066	1.542.646
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	244.496
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.87 c.1 lett. c - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	178.368	221.533
3. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Ria personale cessato B-C-D misura intera (art. 63 c. 2 lett. a) CCNL 16-18)	5.580	7.247
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D (art. 63 c. 2 lett. e) CCNL 16-18)	215.641	280.075
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.63 c.2 lett. d) CCNL 16-18)	51.530	64.000
<b>Sezione II - Risorse variabili</b>		
Quote per la progettazione (art. 63 c. 3 lett. c CCNL 16/18)	0	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1993)	0	0
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art.42 c. 3 lett. b) CCNL 16-18)	1.104.703	1.225.033
Valorizzazione del personale tecnico amministrativo delle Università (art. 5 D.L. n. 75/2023 convertito in L. n. 112 del 10/08/23) assegnazione anni 2022/2023	1.162.493	1.443.816
CCNL 2019/2021 art. 119 comma 2 lett g) 0,22% monte salari 2018 assegnazione anni 2022/2023	191.354	237.662
Ria personale cessato B-C-D rateo accantonato mensilità residue anno cessazione (art. 63 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	5.315	6.601
Rateo Peo cess./pass. cat. B-C-D anno precedente mensilità residue (art.63 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	131.486	163.306
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.63 c.3 lett. f) CCNL 16-18)	1.174.511	1.458.743
Risparmi da straordinario anno precedente (art. 63 c. 3 lett. e) CCNL 16-18)	208.807	259.338
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente	404.994	503.003
<b>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 266/2005	0	
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	0	
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	0	
Totale decurtazioni fondo	0	0
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	1.890.042	2.359.998
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	4.383.663	5.297.501
<b>Totale Fondo tendenziale</b>	<b>6.273.705</b>	<b>7.657.499</b>
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Decurtazione risorse variabili		
<b>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.890.042	2.359.998
Risorse variabili	4.383.663	5.297.501
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>6.273.705</b>	<b>7.657.499</b>
<b>Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>		
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	3.330.632	4.325.825
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>9.604.337</b>	<b>11.983.324</b>
	risorse non rilevanti 2023	<b>3.203.837</b>
	Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	<b>6.400.500</b>
	Totale al netto delle poste non rilevanti e senza peo a bilancio	3.069.868
<del>Onere bilancio 2022 (personale in servizio al 31.12.2021 con valori tabellari in vigore dal 01/01/22)</del>	<del>3.330.632</del>	
<b>Oneri</b>		
contributo tesoro	1.371.228	
contributo opera previdenza	12.565	
Irap	495.571	
<b>Totale</b>	<b>1.879.365</b>	

UNIVERSITA' DI PISA		
ANNO 2023- FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP		
MODULO I - Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa		
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	lordo dip.te	lordo amm.ne no irap
1. Risorse storiche consolidate (unico importo consolidato anno 2004)	649.430	806.592
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	24.180
CCNL 06-09 del 16.10.2008 (art.90 c.2 - 0,50 % m.s. 2005 - quota parte)	51.784	64.316
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)		
Art. 65 comma 2 lett. a) CCNL 19/4/18 Ria personale cessato EP misura intera	169	220
Art. 65 comma 2 lett. d) CCNL 19/4/18 differenziali personale cessato o passato di categoria EP misura intera	22.067	28.661
Art. 65 comma 2 lett. e) CCNL 19/4/18 quota aggiuntiva una tantum 0,1% monte salari 2015	0	0
<b>Sezione II - Risorse variabili</b>		
Finanziamento incarichi agg. C.to terzi (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)	25.833	32.085
Finanziamento incarichi agg. C.to amm.ne (art.75 cc.7-8 CCNL 16.10.2008)		
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (rd 1578/1993)	23.840	29.609
Valorizzazione del personale tecnico amministrativo delle Università (art. 5 D.L. n. 75/2023 convertito in L. n. 112 del 10/08/23) assegnazione anni 2022/2023	61.950	76.942
CCNL 2019/2021 art. 119 comma 2 lett g) 0,22% monte salari 2018 assegnazione anni 2022/2023	15.391	19.115
Attiv. nuovi servizi/riorganizzazione o incr. dot. org. (art.10 c.1 lett.f CCNL 28.03.2006)	0	
Ria personale cessato rateo accantonato mensilità residue anno cessazione (art. 65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	109	135
Rateo Peo cess./pass. anno precedente mensilità residue (art.65 c.3 lett. d) CCNL 16-18)	13.854	17.207
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	704.008	874.378
Altre risorse variabili C.to terzi	123.260	153.089
<b>Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione per rispetto del limite previsto dall' art. 1 c.189 della L. 266/2005	64.943	80.659
Decurtazione per rispetto del limite 2016 previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	33	41
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio previsto dall'art. 1 c. 236 della legge 28/12/2015 n. 208	0	0
Totale decurtazioni fondo	64.976	80.700
di cui risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.976	80.700
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	742.919	923.969
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	968.244	1.202.559
<b>Totale Fondo tendenziale</b>	1.711.164	2.126.528
<b>B. (eventuali) Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.976	80.700
Decurtazione risorse variabili		
<b>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</b>	64.976	80.700
<b>C. Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	677.943	843.269
Risorse variabili	968.244	1.202.559
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	1.646.188	2.045.828
<b>Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>		
Progressioni orizzontali a carico del bilancio - Risorse	284.142	369.043
<b>TOTALE GENERALE</b>	1.930.329	2.414.871
	risorse non rilevanti 2023	968.135
	Totale al netto della decurtazione e delle poste non rilevanti	962.194
	Totale al netto delle poste non rilevanti e senza peo a bilancio	678.052
<b>Oneri</b>		
contributo tesoro	398.377	6
contributo opera previdenza	1.263	
<b>Direzione del Personale - C.C.I. trattamento accessorio anno 2023</b>	139.926	
Irap		
<b>Totale</b>	<b>539.566</b>	

## 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. L'importo di € 1.655.044,00 lordo dipendente, nel rispetto dei limiti previsti dalla Legge Finanziaria 2006 e s.m.i., comprende: € 357.473,00 lordo dipendente per le attività rese dal personale tecnico amministrativo nell'ambito dei contratti conto terzi di cui al comma 10 del presente articolo, le economie realizzate sui fondi degli anni precedenti come dettagliato al punto 7) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria, i risparmi derivanti dalle mensilità residue della RIA e dei differenziali del personale cessato dal servizio nell'anno 2022, come dettagliato al punto 8) delle Note allo Schema di Relazione Tecnico Finanziaria) e il risparmio delle risorse non utilizzate per effettuare la progressione economica orizzontale requisiti al 31/12/2022. Tale importo è destinato alla remunerazione della performance per l'anno 2023 e sarà ripartito selettivamente con i criteri e le modalità sotto riportati.
2. La ripartizione del budget, di cui all'art.2, comma 1 del Contratto Collettivo Integrativo per trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'anno 2023, 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 2023, 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 (Tabella n.1), 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. Tra il personale, che ha conseguito il punteggio massimo nella valutazione della performance, sono individuate cinque unità di personale (una per la categoria B; una per la categoria C; una per la categoria D senza incarichi di responsabilità; una per la categoria D con incarichi di responsabilità ex art.91, comma 3 del CCNL del comparto università 2006-2009; una per la categoria EP), cui spetta, in aggiunta al trattamento accessorio relativo alla performance, un ulteriore premio nel rispetto di quanto previsto dall'art.20, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca 2016-18;
5. Il premio di cui al precedente comma è assegnato, con provvedimento del dirigente della Direzione del Personale sulla base della maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza al 31/12 dell'anno di riferimento; a parità di anzianità nella posizione economica è assegnato sulla base della maggiore età anagrafica (sempre al 31/12 dell'anno di riferimento);
6. Il personale avente diritto al premio non può beneficiarne per più di una volta ogni 5 anni.
7. 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 che abbia percepito per lo stesso anno di competenza compensi di cui all'art. 9 della legge 114/2014 e s.m.i. qualora l'entità di tale incentivo abbia superato l'importo di € 1.000 lordo dipendente e il personale che abbia percepito per lo stesso anno di competenza l'incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 qualora l'entità di tale incentivo abbia superato l'importo di € 1.000 lordo dipendente. È in ogni caso garantito, al personale avente diritto al compenso incentivante di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, il diritto di optare in via alternativa per l'attribuzione dei compensi di produttività di cui al presente Contratto Collettivo Integrativo.

8. L'attribuzione della performance al personale, in servizio presso le strutture come definite dagli atti organizzativi generali, avviene 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>
9. Per la valutazione del personale si adotta un sistema misto, che si compone di due parti: una parte che pesa per il 70% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa, per il 35% al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza del dipendente, e per il restante 35% al raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente; l'altra, che pesa per il 30% sulla valutazione complessiva del dipendente, è relativa ai comportamenti organizzativi. Per il dettaglio relativo al sistema di valutazione del personale, si rimanda a quanto stabilito dal SMVP.
10. 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 € 357.473,00 lordo dipendente, sarà ripartita contestualmente e con le stesse modalità previste per la performance organizzativa ed individuale. 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 2023, 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).
11. Sono esclusi dal computo e dalla ripartizione della quota di cui al precedente comma 10, il personale di categoria EP, il personale destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008, il personale che abbia percepito per lo stesso anno di competenza compensi di cui all'art. 9 della legge 114/2014 e s.m.i. qualora l'entità di tale incentivo abbia superato l'importo di € 1.000 lordo dipendente e il personale che abbia percepito per lo stesso anno di competenza l'incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 qualora l'entità di tale incentivo abbia superato l'importo di € 1.000 lordo dipendente.
12. 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 performance 2024 o ad altro istituto contrattuale sempre correlato al trattamento accessorio del personale.

### 3. INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE

1. Il valore individuale mensile dell'indennità accessoria, per l'anno 2023, è fissato a € 75 lordo dipendente.



#### 4. COMPENSI PER RISCHIO, DISAGIO E REPERIBILITÀ

1. Fermi restando i compensi per i centralinisti non vedenti previsti dalle vigenti disposizioni, per l'anno 2023 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. È altresì corrisposta un'ulteriore indennità di reperibilità, corrisposta sulla base di un separato accordo denominato Contratto Collettivo Integrativo sul servizio di reperibilità dell'Università di Pisa consultabile al link <https://www.unipi.it/index.php/rel-sindacali/item/4800-protocolli-contratti-collettivi-integrativi-accordi>
5. L'indennità di sportello è corrisposta solo al personale addetto allo sportello della Direzione Servizi per la Didattica e l'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 2023 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.

#### **5. INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

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 ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008 è regolata, per l'anno 2023, dall'Accordo sottoscritto dalle delegazioni il 20 dicembre 2022.
2. L'indennità prevista per il personale di categoria D cui sono stati attribuiti specifici qualificati incarichi di responsabilità, correlati a posizioni organizzative di III livello, ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008, approvata con delibera del CdA n. 423 del 21/12/2018, è pari € 5.000 annui lordo dipendente. Lo stanziamento complessivo per l'anno 2023 destinato a remunerare le indennità di cui al presente comma è pari a € 780.000,00 lordo dipendente; la corresponsione della quota di un terzo dell'indennità di responsabilità avviene sulla base dei risultati conseguiti e della valutazione della performance, 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. Al personale di categoria D cui sono stati attribuiti specifici qualificati incarichi di responsabilità verrà inoltre erogato, secondo quanto disposto dall'art. 20 del CCNL 2016/2018, un premio individuale, sulla base dei criteri indicati all'art. 2, commi 4, 5 e 6 del presente CCI;
4. Con delibera n. 423 del 21/12/2018 il CdA ha stabilito, per il personale di categoria EP titolare di incarichi correlati a posizioni organizzative di II livello ai sensi del comma 1 dell'art. 76 del CCNL 16.10.2008, una retribuzione di posizione pari € 8.000 annui lordo dipendente. A tutto il personale di categoria EP non titolare di posizione organizzativa è assegnato l'importo minimo della retribuzione di posizione pari a € 3.099 annui lordo dipendente. In corrispondenza di particolari funzioni professionali richiedenti alta qualificazione o specializzazione, al personale di categoria EP non titolare di posizione organizzativa può essere assegnato un importo superiore al minimo di posizione fino a € 4.284 annui lordo dipendente. Al personale di categoria EP destinatario delle disposizioni di cui agli articoli 64, 65 e 66 del CCNL 16.10.2008 è confermata la retribuzione di posizione minima pari a € 3.099 annui lordo dipendente.
5. L'importo della retribuzione di risultato del personale di categoria EP eventualmente spettante è pari al 30% della retribuzione di posizione e sarà commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai risultati espressi da ciascun dipendente, secondo la metodologia di cui al SMVP adottato dal Consiglio di

10

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>

6. Al personale di categoria EP verrà inoltre erogato, secondo quanto disposto dall'art. 20 del CCNL 2016/2018, un premio individuale, sulla base dei criteri indicati all'art. 2, commi 4, 5 e 6 del presente CCI;
7. 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.
8. 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 rapportata alla percentuale di part time.

## 6. 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 è stato stipulato il giorno 30 marzo 2023.
2. Il relativo bando disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2023, e con almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31 dicembre 2022. Il servizio a tempo indeterminato utile ai fini della procedura può essere stato svolto presso l'Università di Pisa o altre amministrazioni pubbliche. In linea con quanto previsto dall'art. 54 comma 7 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 19 aprile 2018, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'Università di Pisa, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta.
3. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale hanno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2023 (anno di ultimazione della selezione).

## **7. 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. Le richieste da parte della R.S.U. e delle OO.SS. di dati in forma disaggregata, necessari per rappresentare adeguatamente gli interessi dei dipendenti o per l'adempimento e il controllo degli obblighi fissati dal presente CCI, sono valutate dall'Amministrazione in conformità alla vigente normativa.
3. 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.

## **8. 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.42 del CCNL del 19 aprile 2018 non ricomprese nel presente accordo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi che hanno effetto sulle materie e loro s.m.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 2023, 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 2024 entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Pisa, 23 ottobre 2024

IL PRORETTORE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE

*firmato* Aldo Petrucci

IL COORDINATORE DELLA RSU

*firmato* Marco Billi

IL DIRETTORE GENERALE

*firmato* Rosario Di Bartolo

FLC CGIL

*firmato* Pasquale Cuomo

CISL FEDERAZIONE SCUOLA,  
UNIVERSITA', RICERCA

per Massimo Cagnoni  
*firmato* Ruggero Dell'Osso

SNALS CONFISAL

per Sandro Scatena  
*firmato* Andrea Bianchi

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	CCNQ, 07.08.1988

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	
Sanzione disciplinare con sospensione dal servizio	CCNL, art. 46, commi 2, 3, 4
Sciopero giornaliero	CCNL, art. 17

## Note allo schema di Relazione tecnico-finanziaria CCI 2023.

### Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D

- 1) Sono inclusi i fondi destinati, ai sensi del CCNL vigente, a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie che, per l'anno 2023, ammontano a € 221.222,00 lordo dipendente per il personale di categoria B, C e D ed € 22.236,00 lordo dipendente per il personale di categoria EP. La tornata di progressione 2023, requisiti al 31/12/2022, produce effetti giuridici ed economici.
- 2) La quota C/T che confluisce in apposito fondo del bilancio di Ateneo destinata ai compensi al personale tecnico-amministrativo per la performance, di cui all'art. 2, commi 3 e 4 della presente ipotesi di CCI, è pari ed € 357.473,00 lordo dipendente.
- 3) L'integrazione a valere sulla quota spettante all'Ateneo (5%) sulle entrate dall'Unione Europea ed altre entrate proprie realizzate a consuntivo e finalizzata alla copertura dell'indennità di responsabilità per le posizioni di categoria D ex art. 91 comma 3 CCNL 16/10/2008 ammonta, per il 2023, a € 343.284 lordo dipendente.
- 4) L'integrazione a valere sulla quota spettante all'Ateneo (5%) sulle entrate dall'Unione Europea ed altre entrate proprie realizzate a consuntivo e finalizzata alla copertura dell'indennità di responsabilità per le posizioni di categoria B, C e D ex art. 91 commi 1-2 del CCNL 16/10/2008 ammonta, per il 2023, a € 117.837,00 lordo dipendente.
- 5) I compensi per difesa in giudizio di competenza dell'anno 2023 risultano pari ad € 0,00 lordo dipendente per il personale di categoria B, C e D.
- 6) L'importo relativo alle quote per la progettazione relativo all'anno 2023 non è ad oggi determinabile.
- 7) Al 31/12/2022 sono state assestate le economie certe da stanziamenti che si riferiscono agli anni precedenti il 2023 in € 613.801 lordo dipendente (di cui € 208.807 per risparmi da straordinario anno precedente ex art. 63 c.3 CCNL 16/18), provenienti da stanziamenti non utilizzati e dettagliati al comma 2 dell'articolo 1 della presente ipotesi di CCI. Tali economie, che aumentano il fondo 2023, andranno ad incremento della performance per un importo pari ad €272.219,00, fatta salva la verifica che 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., comunque nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n.266/2005 (Finanziaria 2006), dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e dall'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015.
- 8) Contribuiscono altresì all'incremento della performance 2023: 1) i risparmi derivanti dalle mensilità residue della RIA in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno 2022 di categoria B, C, D (€ 5.315,00 lordo dipendente); 2) i risparmi derivanti dalle mensilità residue dei differenziali stipendiali in godimento, rispetto alla posizione iniziale nella categoria, del personale cessato dal servizio nell'anno 2022 di categoria B, C, D (€ 131.486,00 lordo dipendente); 3) il risparmio dovuto all'espletamento della peo requisiti al 31/12/2022 per mancato utilizzo di budget residuale sui diversi passaggi di inquadramento all'interno della categoria per € 2.142,00.
- 9) La voce "Risorse ancora da contrattare" è pari ad € 191.354,00.



**Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato  
del personale della categoria elevate professionalità**

- 1) I compensi per difesa in giudizio di competenza dell'anno 2023 risultano pari ad € 23.840.
- 2) Nel fondo 2023 si evidenziano economie utilizzabili sui fondi anni precedenti per € 704.008.
- 3) La voce "Risorse variabili conto terzi", pari ad € 123.260,00, comprende somme provenienti da finanziamenti esterni non sottoposte al vincolo dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.