



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 membri componenti il coordinamento della R.S.U. dell'Università di Pisa e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto.
 - c) **Contrattazione collettiva integrativa:** l'attività negoziale tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale. Si svolge secondo le previsioni del CCNL e di norma in un'unica sessione negoziale, fatta eccezione per specifiche materie quali la definizione dei criteri per la ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività. Essa si conclude con la stipula di un contratto che crea diritti ed obblighi tra le parti.
 - d) **Informazione:** l'attività non negoziale che precede o segue l'adozione degli atti. E' obbligatoria su tutti gli atti che hanno riflessi sul rapporto di lavoro e su una serie di materie specificatamente indicate nei CCNL e nei CCI. Destinatari di tale attività sono il coordinatore della R.S.U. e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto.
 - e) **Concertazione:** l'attività non negoziale a termine preceduta dall'informazione. Si effettua sulle materie indicate dai CCNL, può essere attivata dal coordinatore della R.S.U. e/o dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto 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 dalla legge e dai CCNL vigenti. 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 e si svolge con le medesime procedure della contrattazione. Coinvolge le parti che hanno sottoscritto il CCI, e si conclude con un accordo che sostituisce la clausola in questione dall'inizio della vigenza del contratto e che impegna reciprocamente le parti.
- i) **Osservatorio per le relazioni sindacali:** l'organismo, di cui all'art. 11 di questo stesso protocollo d'intesa, composto in numero paritetico da rappresentanti sindacali e rappresentanti dell'Amministrazione con il compito di dare effettiva attuazione ad un corretto sistema di relazioni sindacali.

Art. 2 - Modelli relazionali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al 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;
 - d. consultazione;
 - e. tavolo tecnico;
 - f. interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi;
 - g. osservatorio per le relazioni sindacali.

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 del coordinamento della R.S.U. o loro delegati e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL ed è eventualmente integrata da esperti delle materie oggetto della trattativa.
3. Un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, designato dal Comitato stesso, può partecipare come esperto per la parte pubblica, alle riunioni di contrattazione collettiva integrativa qualora siano previste all'ordine del giorno materie di propria competenza, e può proporre al tavolo di contrattazione l'adozione di azioni positive, se rileva situazioni di discriminazione, e le misure atte a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.
4. 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.
5. Un rappresentante del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, di cui all'art. 20 del CCNL 27/1/2005, designato dal Comitato stesso, può partecipare alle sedute di contrattazione collettiva integrativa qualora siano previste all'ordine del giorno materie di competenza del Comitato, anche proponendo al tavolo di contrattazione l'adozione di azioni positive atte alla prevenzione o risoluzione delle situazioni che possono favorire l'insorgere del mobbing.

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.
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. 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.
6. I contratti collettivi integrativi saranno pubblicati mediante affissione all'Albo Ufficiale dell'Università, adeguatamente pubblicizzati al personale, pubblicati sul sito internet dell'Ateneo e, inoltre, copia degli stessi sarà inviata alle R.S.U. e alle OO.SS..
7. Le delegazioni determineranno, 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 sessanta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili in accordo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione relativamente alla materia di cui all'art. 4, comma 2, lettera i) del CCNL 9/8/2000 – fatto salvo quanto previsto all'art. 25, comma 4 – e relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico.
9. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del CCNL quadriennale di comparto successivo alla loro stipula. I contratti collettivi integrativi stipulati conservano la loro efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

10. I contratti collettivi integrativi possono essere modificati o integrati con gli accordi eventualmente intervenuti successivamente alla stipula.
11. Le materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere a), b) e d) del CCNL 9/8/2000 e tutte quelle che per loro natura richiedono tempi diversi o verifiche periodiche sono disciplinate da appositi contratti integrativi aventi durata preferibilmente biennale.
12. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori. L'amministrazione provvederà a trasmettere a tale organismo, entro 5 giorni dalla data di sottoscrizione, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, unitamente alla relazione illustrativa tecnica-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.
13. L'Amministrazione è tenuta ad attuare gli istituti a contenuto economico e giuridico entro 60 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi.
14. Le parti definiscono, in sede di contrattazione, le modalità e i tempi di verifica circa l'attuazione dei contratti collettivi integrativi stipulati.
15. L'amministrazione provvederà a trasmettere all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 5 - Materie della contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale d'Ateneo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del CCNL Comparto Università 1998-2001, come integrato dal CCNL per il II biennio economico 2000-2001 e dal CCNL Comparto Università 2002-2005, le materie di contrattazione collettiva integrativa sono le seguenti:
 - a) 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 e quelle destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, tra le

finalità e secondo la disciplina di cui all'articolo 68 del CCNL (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);

- b) 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, nonché alla scelta dei dipendenti da adibire ad eventuali programmi specifici (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- c) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche orizzontali secondo quanto previsto dall'articolo 59, comma 1, del CCNL (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- d) 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 (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- e) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- f) 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 (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- g) 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 (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- h) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- i) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- j) le modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, ad integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel CCNL (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- k) 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 che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, di cui all'art. 66 del CCNL (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- l) i criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);

- m) 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 (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- n) le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, secondo quanto previsto all'art. 14, comma 3, del CCNL (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- p) i criteri generali in materia di indennità di responsabilità correlata a posizioni organizzative e a funzioni specialistiche e di responsabilità, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, secondo quanto previsto dall'art. 63, comma 2, del CCNL (art. 4, co. 2, CCNL 9/8/2000);
- q) 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 (art. 7, co. 6, CCNL 13/5/2003);
- r) 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. (art. 7, co. 8, CCNL 13/5/2003);
- s) le procedure di accoglimento delle domande in relazione ai congedi per la formazione. (art. 8, co. 3, CCNL 13/5/2003);
- t) la determinazione delle priorità per la concessione dei permessi straordinari retribuiti e la definizione delle modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa. (art. 11, co. 4 e co. 5 CCNL 13/5/2003);
- u) la previsione di polizze integrative assicurative per malattia, con l'eventuale partecipazione dei lavoratori ai relativi costi e copertura degli stessi (art. 15, co. 5, CCNL 13/5/2003);
- v) le modalità e la durata dell'intervallo per pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore (art. 7, co 7, CCNL 27/1/2005);
- w) la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva (art. 8, co. 6, CCNL 27/1/2005);
- x) l'articolazione dell'orario notturno, in relazione alla specificità del settore, nella AOUP (art. 8, co. 9, CCNL 27/1/2005);

- y) le convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici a favore dei lavoratori, nell'ambito delle disponibilità delle Amministrazioni (art. 15, co. 5, CCNL 27/1/2005);
- z) la regolazione dell'istituto della reperibilità (art. 27, co. 1, CCNL 27/1/2005);
- aa) 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, nonché la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi (art. 38, co. 5, CCNL 27/1/2005);
- bb) l'istituzione dell'indennità accessoria mensile (art. 41, co. 4, CCNL 27/1/2005).

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 al coordinatore della R.S.U. e ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto, in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.
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 almeno 10 giorni prima dell'approvazione da parte degli organi competenti, la documentazione necessaria sulle seguenti materie:
 - a) regolamenti d'Ateneo concernenti il personale del comparto, e loro eventuali modifiche (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - b) stato dell'occupazione, criteri per la determinazione delle dotazioni organiche e provvedimenti di variazione dell'organico (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - c) comunicazioni che l'Ateneo riceve dalle altre Amministrazioni dello stesso comparto dell'elenco dei posti che quest'ultime intendono coprire nel corso dell'anno ai sensi dell'art. 46, comma 1, del CCNL (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - d) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - e) criteri generali inerenti l'organizzazione del lavoro, e le sue modifiche (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - f) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio, anche nelle singole strutture (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);

- g) verifica periodica della produttività delle strutture (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- h) criteri generali per l'attribuzione degli incarichi per particolari responsabilità o funzioni alle categorie D e EP, di cui agli articoli 61 e 63, comma 3, del CCNL e loro valutazione periodica (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- i) criteri generali del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) e della progressione economica, di cui all'articolo 58 del CCNL (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- j) criteri generali per lo svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- k) modalità e criteri di composizione del comitato previsto dal sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui all'art. 58, comma 3, del CCNL (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- l) 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. 63, comma 1, del CCNL (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- m) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- n) criteri e linee generali per l'adozione delle forme contrattuali flessibili di lavoro subordinato previste dall'articolo 36, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e sulle iniziative di razionalizzazione dell'uso degli istituti di flessibilità del lavoro assunte ai sensi dell'art. 23 del CCNL, fermo restando la possibilità di attivare forme di monitoraggio e proposte sull'utilizzo degli istituti di flessibilità, secondo quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, assicurando a tal fine la programmazione di due incontri ogni anno (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- o) 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 (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- p) voci di bilancio preventivo d'Ateneo relative al personale, comprese variazioni di bilancio (art. 6, co. 3, CCNL 9/8/2000);
- q) convocazione delle riunioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione con i relativi ordini del giorno (art. 5, co. 2, CCI 17/12/2001);
- r) adozione del codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 49, co.1, CCNL 27/1/2005).

5. 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:
 - a) attuazione dei programmi di formazione del personale (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
 - b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione a quanto previsto in particolare dal D.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal decreto interministeriale del 5/8/1998, n. 363 (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000).
 - c) andamento generale della mobilità del personale (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
 - d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
 - e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività individuale e collettiva e il miglioramento dei servizi, ai sensi degli articoli 67 e 68 del CCNL (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
 - f) andamento a consuntivo del ricorso alle forme contrattuali flessibili di lavoro subordinato previste dall'art. 36, comma 1, D.lgs. n. 165/2001 (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
 - g) funzionamento dei servizi sociali (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
 - h) materie oggetto di informazione preventiva (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
 - i) stato di attuazione dei contratti integrativi (art. 6 co. 4, CCNL 9/8/2000);
6. 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 affrontare, in modo uniforme, le 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.
7. 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 (art. 5, co. 3, CCI 17/12/2001);
 - b) i bandi per il trasferimento del personale (art. 5, co. 3, CCI 17/12/2001);
 - c) le note ministeriali, le circolari rettoriali e direttoriali inerenti il personale tecnico amministrativo (art. 5, co. 3, CCI 17/12/2001);
 - d) 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, i criteri di scelta questi e del personale chiamato a parteciparvi (art. 5, co. 3, CCI 17/12/2001);
- e) l'esito dei processi formativi a livello di dati aggregati (art. 5, co. 3, CCI 17/12/2001);
 - f) la relazione annuale redatta dall'Osservatorio permanente sul telelavoro;
 - g) la relazione annuale redatta dal Comitato Pari Opportunità
8. 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.
9. Non è oggetto di riservatezza l'informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL 9/8/2000, sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.
10. 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

1. Il Coordinatore della R.S.U. e/o i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto, 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 sui criteri generali per la disciplina nelle seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio (art. 7, co. 1, CCNL 9/8/2000);
 - b) conferimento degli incarichi per particolari responsabilità o funzioni alle categorie D e EP, di cui agli articoli 61 e 63, comma 3 CCNL e loro valutazione periodica (art. 7, co. 1, CCNL 9/8/2000);
 - c) svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL (art. 7, co. 1, CCNL 9/8/2000);
 - d) criteri generali del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, di cui all'art. 58 del CCNL (art. 7, co. 1, CCNL 9/8/2000);
 - e) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti (art. 7, co. 1, CCNL 9/8/2000);
 - f) modalità di attuazione delle misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale di cui all'art. 14, comma 3 del CCNL (art. 7, co. 1, CCNL 9/8/2000).

4. 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.
5. 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/comitati
(ai sensi dell'art. 7, co. 4 CCNL 9/8/2000)

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta del coordinatore della R.S.U. e/o dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto, 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. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di loro competenza, ai comitati per le pari opportunità istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti.
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 sottoscrittrici dei contratti integrativi di Ateneo 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 sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o da norme contrattuali, in particolare con riferimento all'organizzazione e alla disciplina degli uffici, nonché alla consistenza e variazione delle dotazioni organiche. 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 registreranno formalmente date delle consultazioni e soggetti sindacali consultati.
2. 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. 626/1994 e successive modificazioni, nonché del decreto interministeriale del 5/8/1998, n. 363.
3. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:
 - a) materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o da norme contrattuali, in particolare con riferimento all'organizzazione ed alle competenze generali (disciplina) degli uffici, nonché alla consistenza e variazione delle dotazioni organiche (art. 8, co. 1, CCNL 9/8/2000);
 - b) 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. 626/1994 e successive modificazioni, nonché del decreto interministeriale del 5/8/1998, n. 363 (art. 8, co. 2, CCNL 9/8/2000);
 - c) criteri generali sul contenuto e motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo (art. 8, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - d) programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico- amministrativo, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture (art. 8, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - e) criteri generali per il conferimento di mansioni superiori di cui all'art. 24 del CCNL (art. 8, co. 3, CCNL 9/8/2000);
 - f) ricognizione annuale 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. 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 (art. 4 CCNL 27/1/2005).

Art. 10 - Tavolo tecnico

1. Su tutte le questioni oggetto di contrattazione e concertazione, la cui risoluzione richieda contributi istruttori di rilevante carattere tecnico, 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 membri delegati dalla parte pubblica e dalla parte sindacale e individuati di volta in volta secondo le specifiche competenze.
3. Il tavolo è convocato 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, è istituito l'Osservatorio per le Relazioni Sindacali.
2. L'Osservatorio è composto da due rappresentanti di parte sindacale, un componente designato dalla R.S.U. e un componente - a rotazione - designato dalle organizzazioni sindacali sottoscrittrici dei contratti integrativi d'Ateneo, e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione.
3. All'Osservatorio sono attribuiti i seguenti compiti:
 - a) svolgere attività di monitoraggio e verifica dell'applicazione degli accordi stipulati in sede di contrattazione collettiva integrativa nei tempi fissati in sede di contrattazione;
 - b) individuare la tipologia degli atti amministrativi, elencati in apposita tabella integrativa del presente accordo, rientranti nel diritto di informazione preventiva e successiva di cui all'art. 6.
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 decisioni assunte, oltre gli interventi e le proposte di cui i membri della seduta chiedono la formalizzazione presentando un intervento scritto.
6. Per le medesime finalità di cui al comma 1 del presente articolo, l'amministrazione provvederà a riunificare progressivamente le procedure relative al sistema delle relazioni sindacali individuando il Modulo Rapporti Sindacali del Dipartimento Il Risorse Umane come unico punto di riferimento amministrativo al proprio interno.
7. Il Modulo Rapporti Sindacali costituisce altresì il supporto alle esigenze logistiche o di servizi della R.S.U. e delle OOSS.
8. Per facilitare la comunicazione delle Organizzazioni sindacali - sottoscrittrici dei contratti integrativi - 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 1998,¹ 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 3 componenti designati dalla R.S.U. e da 3 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,² 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 centrale³ 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..

¹ 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.

² 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 Responsabile Ufficio Reclutamento, Formazione e Tempo determinato; Responsabile Ufficio Personale; Responsabile Ufficio Qualità e Controllo di gestione; Responsabile della Linea di attività: formazione e valutazione del potenziale.

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 9/8/2000, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.
2. Al fine di cui al comma 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 di cui agli art. 4 e 5 del CCNL 9/8/2000 e dall'art. 3 del CCNL 27/01/2005, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Art. 16 – Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente protocollo in materia di relazioni sindacali, si rinvia al contratto collettivo integrativo siglato il 17 dicembre 2001 e successive modificazioni e integrazioni, ai contratti collettivi nazionali di comparto ed alle norme in materia.
2. Il presente protocollo fa riferimento alla normativa vigente, come definita dall'attuale CCNL di Comparto. Le parti si impegnano a verificarne la compatibilità con i futuri CCNL, nei sei mesi successivi la data di stipulazione, ed eventualmente ad apportare i necessari aggiornamenti.

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

del Prof. Marco Pasquali, Rettore _____

dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo _____

Per i rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

per la R.S.U., il Coordinatore, dott. Omar Benini _____

per la CGIL/FLC, la sig.ra Daniela Fabbrini _____

per la CISL/UNIVERSITÀ, il sig. Massimo Cagnoni _____

per la UIL /PA, il sig. Antonio Vigo _____

per la CONFSAL/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI,
il sig. Carlo Bianchi _____

Pisa, 23 dicembre 2005