

## ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA ACCORDO 1/2021

Oggetto: **Accordo per la determinazione dei criteri generali per la differenziazione dei premi individuali (art.20 del CCNL 2016-2018) per l'anno 2020**

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale, considerato il perdurare della situazione eccezionale dovuta all'emergenza epidemiologica da COVID-19, si riunisce in data 11 marzo 2021 in modalità telematica

Premesso che:

le parti, per la stesura del presente Accordo fanno riferimento al quadro normativo e contrattuale previsto da:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 sottoscritto in data 19.04.2018 ed in particolare gli art. 20 e 42;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Università 2006 -2009 sottoscritto in data 16.10.2008
- Decreto Legislativo n.165/2001
- Decreto Legislativo n.150/2009
- Decreto Legislativo n.74/2017
- Decreto Legislativo n.75/2017
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - 2020 della SISSA approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10.12.2019

Considerato

- Che all'art.42, comma 6 lett. c) del CCNL 2016-2018 è previsto il confronto con le organizzazioni sindacali in materia di criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- Che per effetto di quanto previsto dall'art.42, comma 3, lett. d) CCNL 2016 -2018 "alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";
- Che l'art.20 del CCNL 2016 -2018 "Differenziazione dei premi individuali", al comma 1, prevede che "ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuito al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi";
- Che per effetto dell'art.20, comma 2, del CCNL 2016 – 2018 "la misura di detta maggiorazione definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1";

- Che l'art.20. comma 3, del CCNL 2016-2018 prevede che "la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita";

Visto

- Il Contratto Collettivo Integrativo "Ripartizione del Fondo per il Trattamento Accessorio a disposizione per l'anno 2020" sottoscritto in data 16.12.2020;
- Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance - 2020 che prevede la revisione delle schede di valutazione per la parte relativa ai comportamenti al fine di adeguarle all'evoluzione organizzativa della Scuola;
- L'importo per la differenziazione dei premi ex art.20 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca destinato dalla contrattazione decentrata per l'anno 2020 quantificato in euro 3.000, pari al valore della maggiorazione del 30% relativa ad una percentuale del 10% dei destinatari di cui al punto successivo;
- La mail pervenuta dal Comitato dei Responsabili di Ufficio, con la quale viene comunicato che i Responsabili stessi, per l'anno 2020 rinunciano alla quota a loro destinata in favore del resto del personale di categoria C e D.

Convergono e stipulano per l'anno 2020 quanto segue:

La valutazione di ogni item previsto dalla scheda di valutazione avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio ricompreso tra i valori 1 e 5 (compresi gli estremi), con la possibilità di utilizzare, oltre agli interi, anche valori intermedi corrispondenti ai decimali 0,25 – 0,50 – 0,75

1. Relativamente ai comportamenti, il punteggio da 1 a 5 esprime la frequenza con cui viene messo in atto il comportamento, secondo la seguente declaratoria:
  - 1 MAI
  - 2 RARAMENTE
  - 3 SPESSO
  - 4 DI SOLITO
  - 5 SEMPRE
2. La valutazione risulta positiva se la media delle macrovoci è uguale o maggiore a 2,5.
3. Destinatario della maggiorazione ex art. 20 del CCNL di comparto: personale di categoria C e D, che abbia ottenuto una valutazione almeno pari a 4 in ogni macrovoce della scheda (media dei comportamenti afferenti alla macrovoce), compresa la macrovoce relativa alla performance organizzativa, e almeno pari a 3 in ciascun comportamento (corrispondente ad ogni voce della scheda).
4. Saranno attribuite 10 maggiorazioni sulla base della graduatoria costituita tenuto conto della valutazione

5. A coloro che conseguono una valutazione utile ad essere collocati entro il numero di maggiorazioni stabilite, sarà attribuita la maggiorazione dei premi individuali, nei limiti di quanto stanziato dalla contrattazione integrativa.
6. Per il 2020, nel caso in cui si verificano dei pari merito anche nell'ultima posizione utile, il beneficio della maggiorazione sarà calcolato dividendo il numero delle quote per il numero di persone collocate nelle posizioni utili, compresi anche tutti i pari merito nell'ultima posizione.
7. Relativamente all'attribuzione degli incentivi individuali relativi alla performance, restano ferme le previsioni degli accordi precedenti ove non modificate dal presente accordo.

## **LA PARTE PUBBLICA**

Prof. Stefano RUFFO

Dott. Marco RUCCI

## **LA PARTE SINDACALE**

F.L.C./C.G.I.L.

C.I.S.L./Scuola

FED.UIL SCUOLA RUA

FED. GILDA UNAMS

## **R.S.U.**

Sig.a Emilia BOTTEGAL

Dott.ssa Jessica FRANZOT

Dott.ssa Valeria MIRABELLA

---

### **Area Risorse Umane**