SISSA
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
ACCORDO N. 8/2020

Oggetto: Ripartizione del Fondo per il Trattamento Accessorio a disposizione per l'anno 2020

La Parte Pubblica premette che, in conseguenza della sottoscrizione del "*Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2016 -2018"* avvenuta in data 19 aprile 2018, si rende necessario stipulare il "Contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo della SISSA" per finalizzare le risorse per l'anno 2020.
Il contratto è collegato al "Sistema di misurazione e valutazione della Performance - 2020" e al "Piano integrato per la gestione del ciclo della Performance 2020-2022"
La Parte Pubblica e la Parte Sindacale considerata la situazione contingente eccezionale dovuta all'emergenza epidemiologica da COVID-19 si riunisce in data 16.12.2020 tramite piattaforma ZOOM per la sigla definitiva dell'Ipotesi di Accordo Integrativo:

- visto l'Accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa sottoscritto in data 6 marzo 2012;
- visto l'Accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa sottoscritto in data 6 marzo 2017;
- visto l'Atto aggiuntivo al CCI sottoscritto il 27.09.2017;
- visto il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2016 -2018 stipulato in data 19.04.2018;
- accertato che il Collegio dei Revisori dei Conti, nella riunione del 15 giugno 2020, ha certificato il "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" e il "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 63 e 65 del predetto CCNL;
- vista l'Ipotesi di Accordo di CCI "Ripartizione del Fondo per il Trattamento Accessorio a disposizione per l'anno 2020" concordata tramite mail dd.7 e 9 dicembre 2020;
- vista la certificazione effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti con Verbale n.11 dd.11.12.2020;
- vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di recepimento del presente accordo in data 15.12.2020

Le Parti concordano che le firme olografe saranno apposte non appena la situazione lo renderà possibile fermo restando la validità del presente Accordo integrativo di Ateneo per gli istituti economici relativamente al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020.

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

SISSA
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

LA PARTE PUBBLICA

Prof. Stefano RUFFO

Dott. Gabriele RIZZETTO

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

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

SISSA
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020
ISTITUTI ECONOMICI PER IL PERSONALE TECNICO – TECNICO AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA B-C-D ed EP

Titolo 1
Disposizioni generali

Art.1
Campo di applicazione e durata del contratto

Il presente Contratto Collettivo Integrativo è stipulato ai sensi del CCNL di comparto del 19.04.2018 e delle disposizioni ancora vigenti ai sensi dell'art.1, comma 10, che recita *"Per quanto non espressamente previsto dal CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs.165/2001".*
Il presente contratto si applica al personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato inquadrato nelle categorie B – C – D ed EP in servizio presso la SISSA, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa.
Conformemente a quanto previsto dall'art.7, comma 3, del CCNL 19.04.2018, il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli, e si riferisce a tutte le materie indicate negli specifici capi. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione dei Fondi del trattamento accessorio e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.
Ai sensi dell'art.7, comma 10, del CCNL del 19.04.2018, le parti possono richiedere in forma scritta la verifica dell'attuazione del presente contratto integrativo.

Art.2
Disposizioni comuni

Ogni indennità e posta indicata nel presente CCI è definita in termini di massimo erogabile ed è riconoscibile e liquidabile nei limiti dello stanziamento disponibile.
L'indennità di rischio, l'IMA, i due terzi dell'indennità di responsabilità, la retribuzione di posizione, sono rapportate all'effettivo servizio prestato. A tale riguardo si rimanda alla tabella (Allegato 1), per quanto riguarda le tipologie di assenza che concorrono alla decurtazione dell'incentivazione dovuta.
La giornata di effettivo servizio va intesa come comprendente ferie, giornate di recupero conto ore individuale, congedo maternità obbligatorio ex art. 1 comma

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

183 legge stabilità 2016, permessi Legge 104/92 e ogni altro istituto espressamente indicato dalle norme vigenti non sono considerati assenza.

Art.3
Costituzione dei Fondi per il salario accessorio

Con Verbale n.5, in data 15.06.2020, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la quantificazione delle *"Risorse decentrate per le categorie B-C e D"* e del *"Fondo retribuzione di posizione e risultato per la Categoria EP"* disponibili per l'anno 2020.

Titolo 2
Istituti economici per il personale inquadrato nelle categorie B – C – D

Art.4
Ambito di applicazione

Il presente Titolo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato nelle categorie B-C-D nei limiti delle risorse disponibili del *"Fondo risorse decentrate per le categorie B,C e D".*

Art.5
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D anno 2020 ex art.63 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca dd.19.04.2018

L'art.64 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, dispone:
- al comma 1, che le Amministrazioni rendano annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ad alla indennità di cui al comma 5;
- al comma 2 che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 siano destinate, tra l'altro, ai seguenti utilizzi:

- Premi correlati alla Performance organizzativa
- Premi correlati alla Performance individuale
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art.91 del CCNL del 16.10.2008:
- Progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

- al comma 3, che la contrattazione integrativa destini ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art.63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), e specificatamente ai premi di cui al comma 2, lett. A) almeno il 30 % di tali risorse;
- al comma 5, che resti confermata l'indennità di cui all'art.41, comma 4, del CCNL Università del 27.01.2005 con finanziamento a carico del suddetto Fondo. Si rammenta che il comma in questione dispone che *"nell'ambito della contrattazione integrativa ad a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità".*

Per l'anno 2020 l'ammontare utilizzabile del "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D"* è ripartito tra i seguenti istituti:

Istituto economico	**Importo per l'anno 2020**
Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B-C e D (art.64, comma 2, lett.e) del CCNL 19.04.2018)	€ 8.730,03
Indennità ex art.41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art.64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	€ 31.000,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio (art.64, comma 2, lett.c del CCNL 19.04.2018)	€ 3.014,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art.64, comma 2, lett. a) del CCNL 19.04.2018) (art.64, comma 3, del CCNL 19.04.2018 fissa quale percentuale minima il 30% delle risorse)	€ 60.576,23 *
Premi correlati alla performance individuale (art.64, comma 2, lett.b) del CCNL 19.04.2018	
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale di categoria C e D, secondo la disciplina di cui all'art.91 del CCNL del 16.10.2008 e dell'art.64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.19.04.2018 - Indennità di Responsabilità e attività specifiche	€ 50.750,00
Maggiorazione premi individuali ex art.20 del CCNL 19.04.2018	€ 3.000,00
Totale Fondo	**€ 157.070,26**

*algoritmo di calcolo (Allegato 2)

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

Lavoro straordinario – art. 86 CCNL	**€ 11.652,96**

Art.6
Lavoro straordinario

Con riferimento al lavoro straordinario si richiama l'Accordo N.6 di Contrattazione Integrativa firmato in data 05.11.2020 Prot.n. 20984 -I/10 in cui sono stati individuati i *"Criteri di ripartizione fra le strutture delle risorse di cui all'art.86 del CCNL 16.10.2008 – Lavoro straordinario"* per l'anno 2020. L'ipotesi di accordo è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 26.10.2020.

Art.7
Progressioni economiche orizzontali

Con riferimento alle Progressioni economiche orizzontali si richiama l'Accordo di Contrattazione Integrativa n.5 firmato in data 06.10.2020. Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n.7 dd.07.09.2020, si era espresso favorevolmente all'Ipotesi di CCI siglato in data 26.08.2020.

Art. 8
Indennità mensile d'Ateneo (IMA)

È confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art.64, comma 1 e 5, del CCNL 19.04.2018, la corresponsione dell'indennità accessoria mensile d'Ateneo (IMA) pari ad € 25,00 lordi, erogata per 12 mensilità.
L'IMA viene erogata in relazione all'effettiva presenza in servizio.
Per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro.

Art.9
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio (art.64, comma 2, lett.c del CCNL 19.04.2018)

Titolare e Vice Fondo Economale

Alla funzione connessa alla gestione del Fondo Economale viene erogata un'indennità pari a € 1.000,00 annuo lordo. – se Titolare – ed € 250,00 annuo lordo. - se Vice.
Nel caso dell'assenza (superiore a un mese) del Titolare, il Vice subentra nella misura intera dell'indennità, per il periodo di assenza, e contestualmente, per lo stesso periodo, viene nominato un nuovo Vice, che subentra al Vice diventato Titolare per la quota economica del periodo oggetto dell'incarico. Resta fermo l'ammontare complessivo destinato alla remunerazione delle indennità.

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

Rischio biologico

Il personale a cui erogare tale indennità è individuato su indicazione del Coordinatore tecnico unico per i laboratori, in accordo con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente. Eventuali variazioni rispetto all'attività svolta dal personale segnalato per la corresponsione dell'indennità di rischio devono essere segnalate tempestivamente all'Ufficio risorse umane e all'Ufficio Emolumenti da parte del Coordinatore tecnico unico.
Al personale individuato viene erogata mensilmente (12 mensilità) l'indennità di € 252,00 annuo lordo.
Per l'anno 2020 i dipendenti aventi diritto a tale indennità sono pari a sette.
Tutte le indennità sono legate all'effettiva presenza in servizio.

Titolare Fondo Economale	€ 1.000,00 annuo lordo
Vice titolare Fondo Economale	€ 250,00 annuo lordo
7 Unità personale per Rischio Biologico	€ 252,00 annuo lordo x 7 = € 1.764,00
Totale	**€ 3.014,00**

Art.10
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.64, comma 2, lettera a) e b) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 sono determinati i seguenti premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.
Il totale destinato alla Performance Organizzativa e alla Performance Individuale è pari ad euro 60.576,23; entrambi i premi sono correlati al modello di valutazione vigente.
Il totale destinato alla Performance Organizzativa e alla Performance Individuale sarà ripartito in due budget uno destinato ai Responsabili di Struttura e uno destinato al resto del personale come da Allegato 2.
Il budget destinato al personale, esclusi i Responsabili di Struttura, sarà diviso in tanti budget quante sono le strutture in cui è suddivisa funzionalmente la Scuola. Tale budget sarà determinato dalla somma dei mesi/uomo (Full Time Equivalent) del personale afferente alla struttura stessa e sarà suddiviso tra il personale afferente alla struttura sulla base della valutazione relativa ai comportamenti secondo la metodologia prevista dal SMVP in essere approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10.12.2019.
Il personale neo-assunto che risulterà avere un rapporto di lavoro con la Scuola complessivamente inferiore a due mesi nel corso dell'anno, anche in posizioni diverse, non sarà valutato, né concorrerà a formare il budget di struttura.
Il Responsabile di Struttura può NON esprimere una valutazione per i dipendenti che, pur avendo diritto a percepire l'accessorio (es maternità obbligatoria o assenza per gravi patologie), abbiano lavorato meno di 30 giorni (conteggio dei giorni rilevati come presenza dal sistema di rilevazione presenze). In assenza di valutazione ai fini dell'erogazione dei premi legati alla Performance Organizzativa

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

e alla Performance individuale per il periodo dovuto verrà considerata la media della struttura.
Il budget destinato al personale esclusi i Responsabili di struttura, sarà incrementato dalle somme non erogate degli altri istituti, ad eccezione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del DL 112/08, che costituiscono economie di bilancio.
"Le eventuali decurtazioni previste dalla vigente normativa (quali ad esempio il DL 112/08 convertito in L. 133/08, cosiddetta "malattia Brunetta") verranno applicate sui compensi individuali." "
I premi di produttività di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art.41 del CCNL 27.01.2005 come confermata dall'art.64, comma 5, del CCNL 19.04.2018, con l'indennità di responsabilità.
Tutte le eventuali economie scaturenti dall'applicazione del precedente art.6 e del presente articolo sono ridistribuite esclusivamente tra il personale tecnico amministrativo esclusi i Responsabili di Struttura a cui sono stati liquidati i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, in proporzione all'importo complessivo da ciascuno effettivamente percepito.

Art.11
Indennità di Responsabilità

Per l'anno 2020 si è deciso di uniformare gli importi delle posizioni organizzative, nell'attesa di rivedere complessivamente la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse per l'anno 2021.
L'indennità di Responsabilità è corrisposta in relazione alla titolarità degli incarichi formalmente conferiti dal Segretario Generale della Scuola.
L'indennità di Responsabilità è così corrisposta:

- 2/3 corrisposti mensilmente
- il restante 1/3 a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, in conformità SMVP in essere approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10.12.2019 dopo aver ottenuto il parere vincolante del Nucleo di Valutazione in data 14.11.2019.

Di seguito è riportata la tabella con gli importi relativi all'anno 2020

2020	Importo annuo	Importo da erogare
Ufficio Risorse Umane	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Emolumenti	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Bilancio	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Gestione Progetti	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Ragioneria	3.150,00 euro	3.150,00 euro

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

Ufficio Affari Generali e acquisti	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Segreterie Scientifiche	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Servizi IT amministrazione	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Supporto Organi di governo e gestione documentale	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Controllo di Gestione	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Finanziamenti alla Ricerca e Relazioni Internazionali	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Segreteria didattica e allievi	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Biblioteca	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Tecnico e Logistica	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Ufficio Valorizzazione e Innovazione	3.150,00 euro	3.150,00 euro
Totale	**47.250,00 euro**	**47.250,00 euro**

L'incarico per "Servizi IT amministrazione" continua ad essere equiparato alla posizione di Responsabile di Struttura e, tenendo conto della sua peculiarità, l'indennità di responsabilità sarà erogata in questi termini: due terzi erogati mensilmente e un terzo sulla base di una valutazione in merito ai risultati raggiunti. Per l'anno 2020 in continuità con gli anni passati e in un'ottica di ridefinizione di quelle che potrebbero essere le attività specifiche per gli anni futuri, le parti concordano, anche alla luce dell'evoluzione del modello organizzativo, di definire gli importi per le seguenti attività:

1. Referente per il presidio dei processi di Risk Management € 500,00
2. Referente per la trasparenza e la prevenzione della corruzione € 500,00
3. Referente Project Management in ambito H2020 € 500,00
4. Referente per l'Accreditamento della SISSA € 500,00

Su proposta della Direzione, le parti concordano inoltre che per l'anno 2020, alla luce della situazione legata all'emergenza COVID-19 che ha visto un incremento di attività legate al Servizio Prevenzione e Protezione di attribuire due incarichi:

1. Referente per la sicurezza COVID-19 € 900,00
2. Referente per la sicurezza COVID-19 € 600,00

Il totale destinato per l'anno 2020 a specifiche attività risulta essere € 3.500,00

Art.12
Differenziazione dei premi individuali

Le Parti concordano di destinare per l'anno 2020, quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art.20 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018, la somma di euro 3.000 e convengono altresì di definire con successivo accordo sia la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.

Art.13
Regime di cumulabilità delle indennità

Le indennità previste per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi sono cumulabili tra loro e con eventuali altre indennità dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008. Non sono cumulabili, invece, le indennità degli incarichi dell'art. 91 c. 1 (attività rilevanti) tra loro, né con gli incarichi dell'art. 91 c. 3 del CCNL 16.10.2008.

Art.14
Regime delle decurtazioni sull'accessorio

Rimane fermo, per l'anno 2020, quanto stabilito nell'accordo del 07.11.2013, come sotto riportato.

"A partire dalla contrattazione 2013, viene recepita l'abrogazione del comma 5 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) ad opera del Decreto Legge n. 78/2009 – art.17, c. 23, lett. d), convertito in Legge 102/2009. Pertanto, le assenze, a qualsiasi titolo (fatte salve le decurtazioni per malattia), effettuate dai dipendenti pubblici, non determinano più ritenute sul salario accessorio destinato a remunerare la produttività, l'incentivazione ed i risultati, poiché tali criteri si inseriscono in un sistema di incentivazioni non più fondato su automatismi (= erogazioni a pioggia) ma sulla realizzazione degli obiettivi e sulla valutazione dell'apporto partecipativo individuale e collettivo del personale in relazione agli stessi (raggiungimento delle performance)".

Titolo 3
Istituti economici per il personale inquadrato nella categoria EP

Art.15
Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato nelle categorie EP nei limiti delle risorse disponibili del Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP, ex art.65 del CCNL 19.04.2018.

Art.16
Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP, ex art.65 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca dd.19.04.2018

L'art.66 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, rubricato "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo" dispone: al comma 1, che le risorse del Fondo di cui all'art.65 siano destinate ai seguenti utilizzi: Retribuzione di posizione e risultato corrisposta al personale di categoria EP, secondo la disciplina dell'art.76 del CCNL 16.10.2008, Progressioni economiche del personale di categoria EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

conseguente copertura dei differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3.
Per l'anno 2020 l'ammontare utilizzabile del Fondo è:

Istituto economico	Importo per l'anno 2020
Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP	€ 48.822,34

Art.17
Retribuzione di posizione e di risultato

La retribuzione di posizione è erogata per 12 mensilità
L'importo minimo della retribuzione di posizione è pari ad euro 3.099,00 annui lordi e l'importo massimo è pari ad euro 14.000,00 annui lordi.
Le parti concordano che la retribuzione di risultato per tutte le unità di categoria EP è determinata per l'anno 2020 nell'importo corrispondente alla percentuale massima del 30% del valore della retribuzione di posizione. Il valore massimo della retribuzione di risultato deve risultare compatibile con il limite del fondo ed eventualmente verrà riproporzionato sulla base della disponibilità stessa.
La retribuzione di risultato è erogata a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, in conformità al SMVP in essere approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10.12.2019.
Per l'anno 2020 le retribuzioni di posizione sono così ripartite:

2020	Importo
Vice Segretario generale	€ 5.467,55
Area Risorse Umane	€ 5.207,20
Area Pianificazione e Controllo	€ 5.207,20
Area Servizi alla Ricerca e Didattica	€ 5.207,20
Coordinatore Tecnico Unico Neuroscienze	€ 5.207,20
Funzione Regulatory Compliance	€ 4.217,83
Sviluppo e mantenimento di generatori di codice e convertitori dati basati su schemi XML nell'ambito del progetto europeo MaX	€ 3.775,21
Progettazione, supervisione, realizzazione ed installazione di una Lightboard	€ 3.254,50

Art.18
Tempistiche della valutazione

Ai sensi del D.Lgs.150/2009 così come modificato dal D.Lgs.74/2017, ciascuna Amministrazione Pubblica è tenuta alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento:

- Amministrazione nel suo complesso,
- Unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

- Singoli dipendenti

A tal fine, ciascuna amministrazione adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), strumento atto alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.
In fase di conclusione dell'esercizio, prende avvio la fase di *misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale*.
Per l'anno 2020 le tempistiche saranno le seguenti:

1. Entro il 31.12.2020 – Relazione finale del Responsabile di Struttura relativamente alla rendicontazione della "Performance organizzativa di Struttura"
2. Entro il 31.01.2021 – Il Segretario Generale provvederà alla valutazione della performance organizzativa di struttura che sarà certificata entro il 15.02.2021 dell'OIV.
3. Entro il 15.02.2021 – Ogni responsabile di struttura provvederà ad effettuare la valutazione della performance individuale dei propri collaboratori (strettamente *collegata agli obiettivi della struttura di appartenenza* in termini di qualità del contributo)
4. Entro il 28.02.2021 – Ogni Responsabile di Area provvederà alla valutazione della performance individuale dei Responsabili di Struttura (strettamente *collegata oltre che agli obiettivi della struttura di appartenenza* in termini di qualità del contributo, anche alla *capacità di valutazione dei propri collaboratori*)
5. Entro il 15.03.2021 – il Segretario Generale provvederà ad effettuare la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area (strettamente *collegata oltre che agli obiettivi della struttura di appartenenza* in termini di qualità del contributo, anche alla *capacità di valutazione dei responsabili di struttura* afferenti alla propria Area)
6. Entro il 31.07.2021 – Successivamente all'approvazione della Relazione sulla Performance (nella forma di Relazione Integrata) valutazione della performance individuale del Segretario Generale in quanto responsabile ultimo del buon funzionamento generale dell'Amministrazione.

In caso di contestazione, entro 15 giorni dalla valutazione, il valutato potrà presentare ricorso, formulando le proprie osservazioni con atto scritto indirizzato al Segretario Generale. Nel presentare ricorso l'interessato potrà richiedere il contradditorio, anche in presenza di un rappresentante sindacale.
I ricorsi saranno esaminati dalla Commissione (art. 81, comma 3 del CCNL 16.10.2008) appositamente costituita, nominata dal Direttore della SISSA e composta da: il Segretario Generale con funzioni di Presidente o suo/a delegato/a; un/una docente della Scuola; un delegato/a del Direttore; due rappresentanti indicati dalla RSU. Il numero legale per i lavori della Commissione è 3/5.

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

La Commissione acquisisce le posizioni espresse dal valutatore e dal valutato, in forma scritta ed eventualmente con specifiche audizioni. La Commissione qualora richiesto, convoca le parti per un contradditorio qualora la media delle macrovoci della scheda di valutazione sia inferiore a 2,5.
Completato l'iter la Commissione provvede insindacabilmente a determinare la valutazione finale relativamente all'oggetto della contestazione. L'esito verrà comunicato formalmente al valutato entro 5 giorni dalla decisione.

Art.19
Norme transitorie e finali

Per quanto riguarda l'erogazione delle indennità nel periodo di vacanza del CCI parte economica, queste saranno erogate secondo le seguenti modalità, salvo conguaglio sia in concomitanza con la sottoscrizione dell'accordo integrativo che in sede di liquidazione della valutazione riferita all'anno 2020:

- Anticipo pari al 50% di quanto stabilito per il 2019 per: IMA (Indennità mensile d'Ateneo), Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio (rischio biologico)
- Anticipo pari ai 2/3 di quanto stabilito per il 2019 per l'Indennità di Responsabilità erogata mensilmente e fino ad 1/3, sulla base della valutazione del risultato, a seguito processo di valutazione annuale della performance individuale.
- Anticipo pari a quanto stabilito per il 2019 per l'Indennità di Posizione categoria EP con incarico di Responsabile di Area; la retribuzione di risultato a seguito del processo di valutazione annuale della performance individuale.
- Anticipo pari all'indennità minima prevista dal CCNL (euro 3.099) per l'Indennità di Posizione categoria EP legata al progetto/attività rilevante da assegnare entro gennaio; la retribuzione di risultato a seguito del processo di valutazione annuale della performance individuale.

Con la sottoscrizione di nuovi accordi e l'entrata in vigore di diverse disposizioni normative, quanto erogato verrà conguagliato secondo le nuove disposizioni senza che possa essere invocata la percezione in buona fede.
Si conferma che i calcoli per l'erogazione di tutte le indennità, dei Premi correlati alla performance organizzativa e dei Premi correlati alla Performance individuale sono effettuati su 360 giorni.
L'esecutività del presente contratto è soggetta all'esperimento dell'iter procedurale previsto dalla normativa vigente.

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

SISSA
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

Allegato 2

Algoritmo di calcolo

1) Separazione dei capi ufficio dal resto del personale
    a. Determinazione della quota media accessorio per Performance organizzativa e alla Performance individuale: PTOT/PersFTE_TOT=VMP_TOT
    b. Determinazione della quota complessiva Capi Ufficio: VMP_TOT * PersFTE_CU = PTOT_CU

2) Distribuzione ai capi ufficio
    a. Determinazione quota individuale Performance organizzativa: VMP_TOT * 0,4 * VAL_ind(ragg-ris) * FTE_eff = PO_CU_ind
    b. Determinazione quota individuale Performance individuale: VMPTOT * 0,6 * VAL_ind(media-comp) * FTE_eff = PI_CU_ind
    c. Determinazione effettivo attribuito: [somma (PO_CU_ind) + somma(PI_CU_ind) = PTOT_CU_eff

3) Determinazione e distribuzione quote Performance organizzativa e Performance individuale a strutture
    a. Determinazione quota totale per strutture: PTOT – PTOT_CU_eff + altri resti = PTOT_STR
    b. Determinazione quota totale Performance organizzativa per strutture: PTOT_STR * 0,2 = PO_STR
    c. Determinazione quota totale Performance individuale per strutture: PTOT_STR * 0,8 = PI_STR
    d. Determinazione quota singola struttura Performance organizzativa:
    [PO_STR / somma (PersFTE_STR_ i-esima *VAL_STR)] * (PersFTE_STR_ i-esima *VAL_STR_ i-esima) = PO_STR_ i-esima
    e. Determinazione quota singola struttura Performance individuale:
    [PI_STR / somma (Pers_FTE_STR_i-esima*VAL_STR_i-esima)] * (Pers_FTE_STR_i-esima*VAL_STR_i-esima) = PI_STR_i-esima

4) Distribuzione quote Performance organizzativa e Performance individuale alle persone delle strutture
    a. Determinazione quota individuale Performance organizzativa:
    [PO_STR i-esima/ somma (FTE_eff*VAL_ind(ragg-ris))] * (FTE_eff*VAL_ind(ragg-ris))
    b. Determinazione quota individuale Performance individuale:
    [PI_STR i-esima/ somma (FTE_eff*VAL_ind(media-comp))] * (FTE_eff*VAL_ind(media-comp))

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it

SISSA
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

*LEGENDA

PTOT	Somma totale destinata alla Performance organizzativa e alla Performance individuale
PersFTE_TOT	Personale della Scuola che beneficia dei premi legati alla Performance organizzativa e alla Performance individuale pesato per orario e periodo
VMP_TOT	Valore medio destinata complessivamente alla Performance organizzativa e alla Performance individuale
PersFTE_CU	Personale con incarico Capo Ufficio pesato per orario e periodo
PTOT_CU	Somma totale destinata alla Performance organizzativa e alla Performance individuale del personale con incarico di Capo Ufficio
VAL_ind(ragg-ris)	Valutazione individuale riportata nella scheda relativa alla voce “raggiungimento risultati”
VAL_ind(media-comp)	Valutazione media riportata nella scheda relativa alle voci comportamenti
PO_CU_ind	Valore economico della Performance organizzativa per singolo Capo Ufficio
PI_CU_ind	Valore economico della Performance individuale per singolo Capo Ufficio
PTOT_CU_eff	Somma effettiva attribuita complessivamente (Performance organizzativa + Performance individuale) ai Capi Ufficio
PTOT_STR	Somma complessiva da suddividere tra le strutture
PO_STR	Quota della somma complessiva relativa alla Performance organizzativa da suddividere tra le strutture
PI_STR	Quota della somma complessiva relativa alla Performance individuale da suddividere tra le strutture
PersFTE_STR_i-esima	Personale pesato per struttura (esclusi Capi Ufficio)
VAL_STR_i-esima	Valutazione fatta dal SG relativa al raggiungimento degli obiettivi di ogni singola struttura
PO_STR_i-esima	Budget di struttura relativo alla Performance organizzativa
PI_STR_i-esima	Budget di struttura relativo alla Performance individuale
FTE	Valore del rapporto di lavoro pesato per periodo e orario
FTE_eff	Valore del rapporto di lavoro pesato per periodo e orario tenuto conto delle assenze

Area risorse umane

Via Bonomea, 265
34136 Trieste – Italy
T +39 0403787111
E info@sissa.it
sissa.it