SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

## ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

**Ripartizione del fondo per il Trattamento Accessorio a disposizione negli anni 2012 e 2013**

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale, riunitesi in data 7 Novembre 2013 presso la Sala Consiglio della SISSA

- A seguito dell'ipotesi di accordo siglato in data 10 Ottobre 2013;
- Visto l'Accordo di contrattazione collettiva integrativa, sottoscritto in data 6 Marzo 2012, validità 2011-2013 per le norme sul rapporto di lavoro e per il solo 2011 per gli istituti economici;
- Accertato che il Collegio dei Revisori, in considerazione delle cifre esposte nella relazione illustrativa e nella Relazione tecnico-finanziaria allegata all'ipotesi di contratto collettivo integrativo – biennio economico 2012-2013, redatta ai sensi dell'art. 40, c. 3-sexies D.L.vo 165/2001,
- Considerato infine che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29 Ottobre 2013 ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo;

sottoscrivono l'allegato accordo di contratto integrativo d'Ateneo che concerne il periodo 1 gennaio 2012 – 31 dicembre 2013.

**LA PARTE PUBBLICA**

Prof. Guido MARTINELLI

Dott. Gabriele RIZZETTO

Rag. Gabriella PIPPAN BARDUZZI

**LA PARTE SINDACALE**

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

C.I.S.L. Università

R.S.U.

Sig.a Mirna AVEZZU'

Sig.a Emilia BOTTEGAL

Dott. Jessica FRANZOT

SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

**Divisione del fondo totale a disposizione – al netto della variazione a valere sul fondo accessorio dirigenti – negli anni 2012 e 2013, come segue, considerate le macrocategorie degli istituti:**

| Istituto economico | Importo per l'anno 2012 | Importo per l'anno 2013 |
|---|---|---|
| Lavoro straordinario – art. 86 CCNL | € 11.517,79 | € 11.652,96 |
| Progressione Economica all'interno della categoria – art. 87 CCNL | € 2.176,32 | € 3.283,64 |
| Indennità mensile – art. 88 c. 2, lett. f e c, 3 CCNL | € 24.600,00 | € 27.000,00 |
| Indennità oneri-rischi-disagi cd. FORD – art. 88, c. 2, let. c CCNL<br>- Titolare e Vice fondo economale<br>- Rischio biologico<br>- Supporto amministrativo al Nucleo<br>- Referente servizio Prevenzione e Protezione<br>- Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione | € 3.514,00<br><br>*€ 750,00*<br>*€ 1.764,00*<br>*€ 500,00*<br>*€ 500,00* | € 4.514,00<br><br>*€ 750,00*<br>*€ 1.764,00*<br><br><br>*€ 2.000,00* |
| Indennità di Responsabilità e di progetto – art. 88, c. 2 lett. b e 91, CCNL | € 36.885.64 | € 41.512,65 |
| Fondo per la valutazione delle prestazioni – art. 88, c. 2, lett. d, CCNL | € 64.000,00 | € 64.000,00 |
| Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per gli appartenenti alla categoria EP – art. 76 CCNL | € 41.240,94 | € 33.450,89 |
| **Totale Fondi** | **€ 183.934,69** | **€ 185.414,14** |

In relazione alla tabella di divisione del fondo nei vari anni, vengono concordate le seguenti precisazioni:

1. **Progressione Economica all'interno della categoria**

Le Parti concordano che il Regolamento di cui all'allegato 2 del CCIA sottoscritto in data 6/3/2012 cessa la sua validità a decorrere dal 1/1/2012.

Con apposito decreto, il Segretario Generale della Scuola emanerà il nuovo Regolamento, concordato nel previsto tavolo tecnico di concerto con la RSU, con valenza dal 1/1/2012.

2. **Indennità mensile d'Ateneo (IMA)**

Si conferma l'importo di € 25,00/mese al personale delle categorie contrattuali B-C-D.

SISSA
SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

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.

### 3. Indennità FORD (Fondo Oneri-Rischi-Disagi)

i. Titolare e Vice Fondo Economale

Le Parti confermano che alla funzione connessa alla gestione del fondo Economale viene erogata un'indennità pari a € 500,00 a.l. – se Titolare – ed € 250,00 a.l. - se Vice.
Per l'anno 2012, in ragione dell'assenza prolungata del Titolare per maternità, le somme non erogate allo stesso durante tale periodo di assenza, vengono assegnate al Vice. Resta fermo che il tetto complessivo erogabile al Vice non potrà superare quello spettante al Titolare nel medesimo periodo.

ii. Rischio biologico

Le Parti confermano che ad ogni dipendente individuato viene erogata l'indennità a.l. di € 252,00, suddivisa in 12 mensilità.
Le Parti si danno atto che dall'anno 2012 i dipendenti aventi diritto a tale indennità sono pari a sette.

iii. Supporto al nucleo di valutazione

Le Parti confermano l'indennità a.l. di € 500,00. Nel 2013 tale indennità non verrà erogata.

iv. Referente Servizio Prevenzione e Protezione

Le Parti confermano l'indennità a.l. di € 500,00. Tale indennità viene erogata fino alla data del 25/6/2012

v. Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione

Per l'anno 2013 la somma totale stabilita in € 2.000,00 verrà suddivisa proporzionalmente all'impegno degli addetti al servizio, come individuati nel Decreto n. 165 dd 16/4/2013 e con esclusione delle categorie EP, tenuto conto del maggior carico di lavoro conseguente alla riorganizzazione del Servizio, alla nomina del nuovo RSPP ed all'avvio dei corsi di formazione previsti per legge

Tutte le indennità di cui ai punti i., ii, iii, iv e v che precedono, sono legate all'effettiva presenza in servizio.

### 4. Indennità di Responsabilità e di progetto/attività rilevante – art. 88, c. 2 lett. b e 91, CCNL

Le indennità di cui al presente punto verranno erogate sulla base della pesatura delle varie posizioni, di cui all'Accordo economico 2011, che vengono riportate, ed integrate nella dichiarazione di Parte Pubblica di cui all'allegato A del presente accordo.

Per gli altri Progetti/attività rilevanti, la Direzione della Scuola ha valutato che sono analoghi per impatto sull'attività della Scuola e ha individuato una fascia unica il cui punteggio complessivo sia coincidente con un valore economico pari a euro 1.000,00 l.d.annui.

## 5. Fondo per la valutazione delle prestazioni

A decorrere dal 1/1/2012 l'art. 20 dell'accordo di contrattazione integrativa sottoscritto in data 6 marzo 2012 cessa di avere efficacia.

La ripartizione del fondo per la valutazione delle prestazioni per gli anni 2012 e 2013 avverrà secondo le seguenti modalità .

a) il fondo da ripartire sarà diviso in tanti budget di struttura quante sono le strutture in cui è divisa funzionalmente la Scuola, e in un budget parzialmente distinto per i capistruttura;

b) 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.

c) il budget di struttura sarà determinato dalla somma dei mesi/uomo (Full Time Equivalent) del personale afferente alla struttura stessa. Il Capo Struttura per la sola quota relativa alla prestazione individuale, pari al 60% del suo peso in mesi/uomo (sono esclusi dal computo gli appartenenti alla ctg. EP). Successivamente, tale budget sarà suddiviso tra il personale afferente alla struttura stessa sulla base dei punteggi conseguiti nella scheda di valutazione. Il coefficiente di rettifica legato alla performance della struttura inciderà sul 20% della quota destinata al personale, capo struttura escluso.

d) Il budget dei capistruttura (sono esclusi gli appartenenti alla ctg. EP) sarà determinato dalla somma del restante 40% del peso dei Capi Struttura in mesi/uomo. Il coefficiente di rettifica legato al conseguimento degli obiettivi di struttura inciderà su tale quota.

e) Il fondo per la valutazione delle prestazioni, inizialmente stabilito, 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.

## 6. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per gli appartenenti alla categoria EP – art. 76 CCNL

1. La retribuzione di Posizione viene erogata per tredici mensilità.

2. L'importo minimo è pari a € 3.099,00 annui lordi e l'importo massimo è pari a € 12.912,00.

3. Le indennità di cui al presente articolo verranno erogate sulla base della pesatura delle varie posizioni, di cui all'Accordo economico 2011, che vengono riportate, ed integrate nella dichiarazione di Parte Pubblica di cui all'allegato A del presente accordo. Le indennità verrano calcolate con lo stesso criterio adottato nell'anno 2011.

4. La Retribuzione di Risultato viene individuata nelle misure 10-20-30% con i seguenti criteri: incarichi su posizioni di prima fascia fino al 30%; incarichi su posizioni di seconda fascia fino al20%; incarichi su posizioni di terza fascia fino al 10%.

5. Le retribuzioni di posizione e di risultato terranno conto della durata dell'incarico.

La corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata sulla base della valutazione dei risultati conseguiti come previsto dall'art. 15 del CCI sottoscritto in data 6/3/2012.

## 7. 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.
Non sono cumulabili, invece, le indennità degli incarichi dell'art. 91 c. 1 (progetti/attività rilevanti) tra loro, né con gli incarichi dell'art. 91 c. 3 (capi ufficio).

## 8. Regime delle decurtazioni sull'accessorio

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).
Rimangono in vigore le decurtazioni legate esclusivamente all'effettiva prestazione o presenza in servizio (ad es. IMA, compenso per il lavoro straordinario e le varie indennità ex art. 88, c. 2/f e c. 3 CCNL), alla retribuzione di posizione cat. EP e alla indennità fissa dei capi struttura.

In allegato, tabella dettagliata delle assenze che operano sull'accessorio. (allegato B).

## 9. Norme finali

1. Accertata una diversa maggiore consistenza del fondo incentivante per gli anni 2012 e 2013, la quota differenziale viene così ripartita (con l'eventuale necessaria ridefinizione automatica della voce "Lavoro straordinario" in dipendenza della percentuale di abbattimento rideterminata):
   - 27.6% per Indennità di Responsabili e di Incarico (art. 91 CCNL);
   - 22.1% per la Retribuzione di Posizione e di Risultato (art. 76 CCNL);
   - 50.3% per il Fondo per la valutazione delle prestazioni.

2. Per quanto riguarda l'erogazione delle indennità nel periodo di vacanza del contratto integrativo (a partire dal 2014) queste verranno erogate con le seguenti modalità, salvo conguagli:
   - L'indennità IMA: come anticipo nella misura del 50% di quanto stabilito per il 2013;
   - Le indennità Titolare ed al Vice del fondo economale nonché al "rischio biologico" come anticipo nella misura del 50% di quanto stabilito per il 2013;
   - le indennità per i Responsabilità di Struttura: i 2/3 di quanto stabilito per il 2013 con anticipo trimestrale; il rimanente - fino a 1/3 - (sulla base della valutazione del risultato) dopo la firma del nuovo accordo;
   - le indennità per i Responsabili di Struttura di categoria EP: la retribuzione di posizione con anticipo mensile e pari a quanto stabilito per il 2013; la retribuzione di risultato dopo la valutazione e dopo la firma del nuovo accordo;
   - per i dipendenti di categoria EP che nell'anno 2013 risultano avere un'indennità legata al Progetto/attività rilevante verrà erogata l'indennità minima prevista dal CCNL (€ 3.099,00); dopo la firma del nuovo accordo verrà conguagliata l'indennità spettante; la retribuzione di risultato dopo la valutazione;

3. 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.

SISSA
SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

## Allegato A. Definizione della struttura e peso delle posizioni organizzative e dei progetti/attività rilevanti – biennio economico 2012-2013

**[Documento di Parte Pubblica]**

La Direzione conferma, per la valutazione delle posizioni, i medesimi criteri già delineati nel documento "Allegato 3" del testo dell'accordo di contrattazione integrativa, sottoscritto in data 14/3/2012.

Si riportano, modificando e/o integrando ove necessario, quanto già contenuto nel sopracitato "Allegato 3":

1. ha provveduto ex-ante a definire, sulla base della struttura organizzativa della Scuola, le posizioni di Responsabilità inquadrandole in distinte fasce utilizzando come macrocriteri di assegnazione alle fasce la rilevanza quantitativa e qualitativa delle posizioni. In particolare::
   - per le posizioni di responsabilità di struttura – assegnati a personale di categoria D – la I fascia di appartenenza in considerazione del fatto che tutti gli Uffici risultano di importanza strategica per il buon funzionamento della Scuola;
   - per le posizioni di responsabilità – assegnate a personale di categoria EP – sono state, al momento individuate due fasce di afferenza in considerazione della diversa complessità delle competenze e responsabilità richieste per il corretto espletamento della funzione, facendo afferire alla prima fascia le posizioni di Vice Direttore Amministrativo e le posizioni di Responsabile di un'Area Amministrativa in cui è funzionalmente suddivisa la Scuola e alla seconda fascia la posizione di Responsabile della Biblioteca della Scuola;
   - per le posizioni di responsabilità di progetti/attività rilevanti – che potranno essere assegnati a personale di categoria fino a D; EP – sarà individuato il peso strategico e innovativo del progetto in esame sull'organizzazione complessiva della Scuola e quindi sarà collocato in una delle tre fasce.

2. Per quanto riguarda la pesatura delle posizioni sono state adottate le seguenti griglie di criteri di valutazione tenuto conto della fascia di appartenenza:
   i. Responsabilità di Struttura e Responsabilità di Progetto/attività rilevanti categorie fino alla categoria D:

| Criterio di valutazione | Fascia di riferimento | Peso per Responsabilità di | |
|---|---|---|---|
| | | Struttura | Progetto/attività rilevante |
| A. Livello di responsabilità in relazione alle risorse gestite e al relativo impatto economico | I<br>II<br>III | 9-12 | 0-10<br>6-7<br>0-5 |
| B. Livello di responsabilità in relazione alla rilevanza formale esterna degli atti o impatto sostanziale dell'obiettivo o progetto | I<br>II<br>III | 9-12 | 0-10<br>6-7<br>0-5 |
| C. Livello di responsabilità connesso alle competenze necessarie in relazione alla ampiezza e profondità dei processi | I<br>II<br>III | 7-10 | 10-12<br>7-9<br>0-6 |

SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

| | | | |
|---|---|---|---|
| amministrativo/contabili/tecnici gestiti | | | |
| D. Livello di responsabilità in relazione alle caratteristiche strategiche e/o innovative dell'incarico sull'organiz-zazione funzionale o sui piani strategici della Scuola | I<br>II<br>III | 4-6 | 7-8<br>5-6<br>0-4 |
| Totale | I<br>II<br>III | Max 40<br>Max 30<br>Max 20 | Max 40<br>Max 30<br>Max 20 |

ii. Responsabilità di Struttura e Responsabilità di Progetto/attività rilevante categoria EP:

| **Criterio di valutazione** | **Fascia di ri-ferimento** | **Peso per Responsabilità di** | |
|---|---|---|---|
| | | **Struttura** | **Progetto/atti-vità rilevante** |
| A. Livello di responsabilità in relazione alle risorse gestite e al relativo impatto economico | I<br>II<br>III | 10-12<br>7-9 | 9-10<br>7-8<br>5-6 |
| B. Livello di responsabilità in relazione alla rilevanza forma-le esterna degli atti o impatto sostanziale dell'obiettivo o progetto | I<br>II<br>III | 10-12<br>7-9 | 7-8<br>6<br>4-5 |
| C. Livello di responsabilità connesso alle competenze neces-sarie in relazione alla ampiezza e profondità dei processi amministrativo/contabili/tecnici gestiti | I<br>II<br>III | 9-10<br>7-8 | 10-12<br>8-9<br>6-7 |
| D. Livello di responsabilità in relazione alle caratteristiche strategiche e/o innovative dell'incarico sull'organizzazio-ne funzionale o sui piani strategici della Scuola | I<br>II<br>III | 6<br>5 | 9-10<br>7-8<br>5-6 |
| E. Livello di responsabilità in termini di autonomia decisionale | I<br>II<br>III | 9-10<br>7-8 | 9-10<br>7-8<br>5-6 |
| Totale | I<br>II<br>III | Max 50<br>Max 39<br>Max 29 | Max 50<br>Max 39<br>Max 29 |

3. La Direzione della Scuola, ha quindi proceduto ad attribuire ad ogni singola posizione di Responsabilità di Struttura di ctg. D il peso, secondo i criteri enunciati più sopra e seguendo il metodo comparativo tra le varie posizioni considerate in ogni criterio valutativo.

i.)

| Struttura | valutazione di cui ai parametri della tabella generale | | | | Totale com-plessivo |
|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | |
| Risorse Umane | 11 | 10 | 8 | 5 | 34 |
| Emolumenti | 12 | 12 | 8 | 4 | 36 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bilancio | 11 | 10 | 10 | 6 | 37 |
| Ragioneria | 12 | 12 | 8 | 6 | 38 |
| Economato | 11 | 11 | 8 | 6 | 36 |
| Organi | 9 | 12 | 8 | 5 | 34 |
| Affari Generali | 9 | 11 | 8 | 6 | 34 |
| Segreterie | 12 | 10 | 7 | 5 | 34 |
| Segreteria Didattica e Allievi | 9 | 9 | 7 | 6 | 31 |
| Biblioteca | 9 | 9 | 7 | 6 | 31 |

ii.) E analogamente per ogni singola posizione di Responsabilità afferente alle ctg EP:

| Struttura/Funzione | valutazione di cui ai parametri della tabella generale | | | | | Totale complessivo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | E | |
| Vice Direttore Amministrativo | 9 | 10 | 9 | 5 | 9 | 42 |
| Area Risorse Umane | 9 | 9 | 9 | 5 | 8 | 40 |
| Area Risorse Economico-Finanziarie | 9 | 9 | 8 | 6 | 8 | 40 |
| Biblioteca | 7 | 7 | 6 | 3 | 7 | 30 |

4. La Direzione ha quindi preso in considerazione i progetti/attività rilevanti finanziati per gli anni 2012 e 2013, sia per quelli assegnati al personale appartenente alle categorie D che quelli assegnati al personale appartenente la categoria EP, procedendo con la medesima metodologia usata per le Responsabilità di Struttura già illustrata ai punti precedenti.
   A. Per i Progetti finanziati/attività rilevanti assegnati a personale appartenente alla categoria D: "Upgrade Servizi IT", avendo un risvolto strategico per la Scuola nonché interessando un gran numero di utenti viene fatto afferire alla prima fascia, mentre tutti gli altri Progetti/attività rilevanti vengono fatti afferire alla terza fascia.

   B. Per i Progetti/attività rilievanti finanziati assegnati a personale appartenente alla categoria EP: Ottimizzazione funzionale gestione laboratori - Sicurezza Laboratori – Coordinatore Tecnico Unico Area Neuroscienze , essendo progetti/attività rilievanti con un apprezzabile impatto di gestione di personale e di sicurezza sul posto di lavoro/studio vengono fatti afferire alla seconda fascia, mentre i Progetti/ attività rilievanti : Revisione dei sistemi di monitoraggio sis + glp – Completamento dell' Applicazione per Pianificazione - Realizzazione cluster dedicato – Studio della fattibilità tecnica disaster recovery essendo progetti/attività rilievanti che comportano principalmente un approfondito studio delle materie al fine di poterli realizzare vengono fatti afferire alla terza fascia

SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

5. La Direzione della Scuola ha quindi proceduto attribuire ad ogni singola posizione di Responsabilità di Progetto/attività rilevante di ctg D il peso secondo i criteri enunciati più sopra

   i. confermando la valutazione per i Progetti/attività rilevanti che sono iniziati nell'anno 2011 e che sono continuati, o hanno avuto un'ulteriore evoluzione, negli anni 2012 e 2013, come segue:

| Progetto/attività rilevante | valutazione di cui ai parametri della tabella generale | | | | Totale complessivo |
|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | |
| Upgrade Servizi IT | 9 | 9 | 10 | 6 | 34 |
| Formazione | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 |
| Supporto alla Direzione strat. E sviluppo dottorato | 6 | 6 | 5 | 3 | 20 |

   ii. Per gli altri Progetti/attività di rilievo, la Direzione della Scuola li ha valutati come segue:

| Progetto/attività rilevante | valutazione di cui ai parametri della tabella generale | | | | Totale complessivo |
|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | |
| Ottimizzazione gestione asilo nido | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Iscrizioni on line al master | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Miglioramento sistema rendic.prog.internaz. | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Miglioramento sistema rendic.prog.PRIN | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Gestione e coordinam. Prog.Sharm | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Albo Fornitori | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Infrastr.tecn.per docum.laboratori | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Valorizzaz.sede v.Beirut | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Referente Area Risorse Umane revis.processi ... | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Nuove Scritture Bilanci | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Gestione affitti aule e sale | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Supporto IAC ... | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Diffusione cult.imprenditoriale | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Delibere SA e CdA | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Razion. E integr. Nuovo storage | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| Agg.to sistema mail e fileserver | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |

SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

iii. Successivamente ha valutato ogni singola posizione di Responsabilità afferente alle ctg EP:

| Progetto/attività rilevante | valutazione di cui ai parametri della tabella generale | | | | | Totale complessivo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | E | |
| Revisione sistema monitoraggio sis+gip | 6 | 5 | 7 | 5 | 6 | 29 |
| Completamento dell'Appl. per la Pianificazione | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 25 |
| Ottimizzazione funzionale laboratori | 8 | 6 | 7 | 4 | 7 | 32 |
| Sicurezza Laboratori | 7 | 6 | 7 | 4 | 7 | 31 |
| Realizzazione cluster dedicato | 6 | 5 | 7 | 5 | 6 | 29 |
| studio fattibilità tecnica disaster recovery | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 25 |
| Coordinatore Tecnico Unico NS | 9 | 6 | 7 | 4 | 7 | 33 |

SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

**ALLEGATO B –**

**TABELLA DI RIFERIMENTO PER IL TRATTAMENTO DELLE ASSENZE AI FINI DELLA DIVISIONE DEL FONDO INCENTIVANTE A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2013**

| | | Decurtazioni (evidenziate in giallo) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Tipo di assenza dal servizio** | **Computo** | **Valutazione individuale** | **IMA-FORD-Parte fissa EP e CU** | **Rif. normativo** | **Note** |
| Malattia "Brunetta" (decurtazioni "indisponibili") | giorni (primi 10 di ogni evento morboso) | si | si | Art. 71 D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) | Le decurtazioni costituiscono economie di bilancio |
| Malattia | giorni (dall'undicesimo al quattordicesimo) | si | si | Regime giuridico economico previsto da art. 35 CCNL vigente e art. 34 CCNL 9.8.2000 | Per le malattie che durano fino a 14 gg. viene corrisposto solo il trattamento economico fondamentale, con esclusione del salario accessorio.<br>Le economie dall'11° al 14° giorno rientrano nel fondo incentivante. |
| Malattia | giorni (dal quindicesimo lavorativo) | no (dall'undicesimo giorno) | si | Regime giuridico economico previsto da art. 35 CCNL vigente e art. 34 CCNL 9.8.2000 | Se l'evento morboso dura 15 gg o li supera, a partire dall'undicesimo giorno di assenza sarà erogato il trattamento accessorio spettante, fatta eccezione per i compensi collegati all'effettiva presenza in servizio |
| Malattia dovuta a gravi patologie (comprovate da idonea certificazione) che richiedono l'effettuazione delle terapie salvavita, inclusa la chemioterapia | giorni | no | no | Art. 71 D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) e note esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica | Fa salvo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dal contratto collettivo o dalle specifiche normative di settore |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| (sono esclusi dalla decurtazione anche i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti) | | | | | |
| Ricovero ospedaliero, compreso day hospital; Ricovero domiciliare certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero | giorni | no | no | Art. 71 D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) e note esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica | Fa salvo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dal contratto collettivo o dalle specifiche normative di settore |
| Assenze per convalescenza che seguono senza soluzione di continuità un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital indipendentemente dalla loro durata (la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale). | giorni | no | no | Art. 71 D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) e note esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica | Fa salvo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dal contratto collettivo o dalle specifiche normative di settore |
| Infortunio sul lavoro e malattia per causa di | giorni | no | no | Art. 71 D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) e circolari INAIL – Art. | Gli altri infortuni che costringono il dipendente a casa, sono trattati come |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| servizio | | | | 39 CCNL | "malattia" soggetti alla Legge Brunetta |
| Maternità obbligatoria, compresa l'anticipata | giorni | no | no | Art. 71 D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) – circolari INPS - Dlgs 151/2001 e ssmm – Art. 31 CCNL | Fa salvo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dal contratto collettivo o dalle specifiche normative di settore |
| Primi 30 gg congedo parentale ex art. 31, c. 4 CCNL | giorni | no | si (vedere nota) | Art. 32, comma 1, lett. a) e 34, comma 1,del D.lgs. n.151/2001 | Retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute |
| Congedo parentale | giorni | si | si | Art. 31 CCNL, D.Lgs. n.151/2001, e le norme di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel D.lgs.151/2001 | |
| Malattia figlio inferiore ai 3 aa. o superiore ai 3 fino ad 8 anni | giorni | si | si | Art. 31 CCNL, D.lgs. n.151/2001 | |
| Funzioni elettorali (giornate in seggio elettorale) | giorni | no | no | Art. 119 del T.U. n. 361/57, modificato dalla Legge n. 53/90, e dell'art. 1 dellaLegge 29.1.1992, n. 69, | E' riconosciuto il diritto di assentarsi per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio.<br>L'assenza è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti |
| Testimonianza (per espletamento di funzioni istituzionali) | giorni | no | no | Art. 71 D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) - circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2008 | Nel caso che la testimonianza sia resa nell'interesse dell'amministrazione il dipendente deve essere considerato in servizio<br>Nel caso di testimonianza per motivi personali il dipendente deve attingere dalle ferie/gmot/recuperi per non vedersi decurtare lo stipendio |

SISSA
SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
Via Bonomea n. 265 – 34136 Trieste (Italy)
Tel. +3904037871 – fax +390403787249

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Permessi sindacali | giorni | no | no | Artt. 8 e 9 del CCNQ del 7.8.1998 | |
| Permessi retribuiti art. 30 CCNL qui riassunti:<br>*8 gg/anno per la partecipazione a concorsi od esami (solo per i giorni di svolgimento delle prove);*<br>*3 gg/anno (consecutivi) per ogni evento luttuoso: per il coniuge o convivente stabile, parenti entro il II° grado (genitori, figli, nonni, nipoti, fratelli e sorelle) e affini entro il I° grado (suoceri);*<br>*3 gg/anno (oppure* 21 h. e 36') *per documentata grave infermità, ai sensi dell'art. 4, c. 1, della L. n. 53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica;*<br>*18 ore frazionabili per gravi motivi personali e* | giorni | no | si | 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<br>http://www.lineaamica.gov.it/risposte/pubblico-impiego-assenze-dal-lavoro-e-compensi-produttivita-e-lindennita-risultato<br>orientamento Aran UNI39<br>circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 8 del 2010 | Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione (comma 5 art. 30 CCNL) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *familiari (GMOT);*<br>*15 gg consecutivi congedo matrimoniale.*<br>*permessi ex art. 33, comma 3, della Legge 104/92 (3 giorni per assistenza a familiari con handicap grave) che possono essere usufruiti anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili;*<br>*permessi previsti da specifiche disposizioni di legge (donatori di sangue e midollo osseo, volontariato ed altro)* | | | | | |
| Aspettativa non retribuita per motivi personali o di famiglia :<br>*vincitori di concorso per la durata del periodo di prova;*<br>*corsi di dottorato di ricerca e borse di studio;*<br>*riavvicinamento del coniuge o convivente stabile in servizio all'estero* | giorni | si | si | Art. 20, c. 11 CCNL, art. 37 CCNL e L. 476/84 e L. 398/89, art. 33 CCNL | |
| Congedo non retribuito per gravi e documentati motivi familiari | giorni | si | si | Artt. 4 c.2 L. 53/00, 42 c. 5 D.L.vo 151/01, 4 D.L.vo 119/11 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Congedo biennale retribuito per assistenza a persone con handicap grave | giorni | si | si | Legge 388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) e ssmm, Decreto Legislativo 119/2011, | |
| 150 ore | ore | si | si | Art. 32 CCNL | |
| Sciopero | giorni | si | si | Art. 17 CCNL | |

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA FLC-CGIL di TRIESTE

Nell'esprimere soddisfazione per i miglioramenti raggiunti col presente accordo, la FLC-CGIL di Trieste auspica che la questione riguardante l'incarico della Segreteria Generale della Scuola sarebbe stata meglio regolamentata applicando quanto previsto dall'art 75 comma 7 e seguenti del CCNL in vigore.
Si auspica che la questione possa trovare soluzione definitiva e condivisa nella prossima tornata contrattuale

per la FLC-CGIL di Trieste

7.11.13