

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Oggetto: Ripartizione “Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari” e “Fondo risorse decentrate personale dell’Area delle Elevate Professionalità” – Anno 2025

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale, in data 19.05.2025, si riuniscono per la stipula dell’ipotesi di Contratto Collettivo integrativo relativo all’anno 2025 al fine di finalizzare le risorse destinate alla copertura degli istituti ivi previsti

PREMESSE

VISTO il D.Lgs 30.03.2001, n.165 e s.m.i, e in particolare l’art.7, comma 5 che stabilisce: “*le Amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*”;

VISTO il D.Lgs 150 dd.27.10.2009 e s.m.i;

VISTO il “Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2016 -2018”, sottoscritto il 19.04.2018;

VISTO il “Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca – Periodo 2019 - 2021”, sottoscritto il 18.01.2024;

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con Verbale n.5/2025 del 29.05.2025 ha effettuato ai sensi dell’art.40-bis del D.Lgs 30.03.2001 n.165, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, certificando positivamente il “*Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari*” e il “*Fondo risorse decentrate personale dell’Area delle Elevate Professionalità*” ai sensi, rispettivamente, dell’articolo 119 e dell’art.121 del CCNL I.R – Periodo 2019 -2021 dd.18.01.2024;

VISTO l’art.23, comma 2 del D.Lgs n.75 dd.25.05.2017 che dispone “a decorrere dal primo gennaio 2017 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016”;

VISTO il “Sistema di misurazione e valutazione della Performance – 2025” approvato dal Consiglio di amministrazione in data 29.10.2024;

PRESO ATTO che nel “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027”, approvato dal Consiglio di amministrazione in data 12.12.2024, sono stati definiti gli obiettivi per l’anno 2025;

Le Parti concordano quanto segue:

Area risorse umane

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



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2025 ISTITUTI ECONOMICI PER IL PERSONALE DELLE AREE OPERATORI COLLABORATORI, FUNZIONARI ED ELEVATE PROFESSIONALITA'

Titolo 1 Disposizioni generali

Art.1 **Campo di applicazione e durata del contratto**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 ed è stipulato ai sensi del “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca – Periodo 2019 - 2021*” del 18.01.2024 e delle disposizioni ancora vigenti ai sensi dell’art.1, comma 16, che recita “*Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del D.Lgs n.165/2001, i CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, ove compatibili e/o non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e dalle norme legislative*”.

Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e nell’Area delle Elevate Professionalità in servizio presso la SISSA, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa.

Conformemente a quanto previsto dall’art.8, comma 3, del CCNL I.R – Periodo 2019 – 2021 dd.18.01.2024, il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa e durata annuale per la parte economica, 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 sono rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione del “*Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari*” e del “*Fondo risorse decentrate personale dell’Area delle Elevate Professionalità*” e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Art.2 **Disposizioni comuni**

Ogni indennità e posta indicata nel presente Contratto Collettivo Integrativo è definita in termini di massimo erogabile ed è riconoscibile e liquidabile nei limiti dello stanziamento disponibile.

L’indennità di rischio (art.120 comma 2 lettera c) del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021, l’Indennità accessoria mensile (art.120 comma 5 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021, i due terzi dell’indennità di posizione organizzativa (Area dei Funzionari) (art.120 comma 2 lettera f) del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021), la retribuzione di posizione (Area delle Elevate Professionalità) (art.122 comma 1 lettera a) del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021)

Area risorse umane

sono rapportate all'effettivo servizio prestato. A tale riguardo si rimanda alla tabella allegata ai precedenti CCI, 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 183 legge stabilità 2016, permessi Legge 104/92 e ogni altro istituto espressamente indicato dalle norme vigenti non sono considerati assenza.

Art.3

Costituzione del “Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari” e del “Fondo risorse decentrate personale dell’Area delle Elevate Professionalità”

Con Verbale n.5/2025, in data 29.05.2025 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la quantificazione del “Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari” e del “Fondo risorse decentrate personale dell’Area delle Elevate Professionalità” disponibili per l’anno 2025.

Titolo 2

Istituti economici per il personale inquadrato nelle Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari

Art.4

Ambito di applicazione

Il presente Titolo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari limiti delle risorse disponibili del “Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari”.

Art.5

Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari Anno 2024 ex art.120 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 dd.18.01.2024

L’art.120 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021, dispone:

- al comma 1, che le Amministrazioni rendano annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate Aree, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di cui all’art.87 (Posizioni organizzative e professionali) e 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:
 - Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell’attività svolta, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari;

- Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari;
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.117 (Indennità di specifiche responsabilità);
- Progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, ai sensi dell'art.86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 4;
- Indennità di posizione organizzativa di cui all'art.87 (Posizioni organizzative e professionali).

- al comma 3, che la contrattazione integrativa destini ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) e g) la parte prevalente delle risorse di cui all'art.119, comma 2, con esclusione delle lettere c), f), e almeno il 30% delle stesse, specificatamente ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettera a).

- 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 riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità"*.

Per l'anno 2025 l'ammontare utilizzabile del *"Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari"* è ripartito tra i seguenti istituti:

Istituto economico	Importo per l'anno 2025
Progressioni Economiche all'interno delle Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari – Art. 86 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021	€ 7.150,00
Indennità ex art.41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art.120, comma 5, del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021	€ 36.000,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio - Art.120, comma 2, lett.c) del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021	€ 10.216,00

Area risorse umane

Indennità di specifiche responsabilità (attività specialistiche) di cui all'art. 117 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021	€ 1.800,00
Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale delle attività svolte destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari – Art.120 comma 2, lettera a) CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021)	€ 154.921,06
Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, destinati al personale delle Aree operatori, Collaboratori e Funzionari – Art.120 comma 2, lettera b) CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021	
Indennità di posizione organizzativa di cui all'art.87 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 Indennità di specifiche responsabilità	€ 63.000,00
Differenziazione dei trattamenti economici individuali - Art.19 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021	€ 3.000,00
TOTALE FONDO	€ 276.087,06
*algoritmo di calcolo (Allegato 2)	
Lavoro straordinario	€ 11.652,96

Art.6
Lavoro straordinario

Per l'anno 2025 si confermano i criteri individuati per l'anno 2023 oggetto dell'Accordo stralcio n.3/2023 di Contrattazione Integrativa firmato in data 12.04.2023 Prot.n. 12346 - I/10 "Criteri di ripartizione fra le strutture delle risorse di cui all'art.86 del CCNL 16.10.2008 – Lavoro straordinario" e successivamente confermati anche per l'anno 2024.

L'importo massimo a disposizione per remunerare il lavoro straordinario è pari a € 11.652,96. Con successivo atto del Segretario Generale saranno comunicate le ore attribuite alle strutture che ne hanno fatto richiesta e ne sarà data comunicazione alle RSU e OOSS.

Art. 7
Indennità accessoria mensile (IMA)

È confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art.120, comma 1 e 5, del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021, la corresponsione dell'indennità accessoria mensile pari ad € 25,00 lordi, erogata per 12 mensilità.

Tale indennità 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.

Area risorse umane

Art.8**Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio
- Art.120, comma 2, lett.c) del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021**Titolare e Vice Fondo Economale

Alla funzione connessa alla gestione del Fondo Economale viene erogata un'indennità pari a € 1.500,00 annuo lordo. – se Titolare – ed € 400,00 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.

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 Gestione e Sviluppo Risorse Umane e all'Ufficio Emolumenti da parte del Coordinatore tecnico unico.

Al personale individuato viene erogata mensilmente (12 mensilità) l'indennità di € 756,00 annuo lordo.

Per l'anno 2025 i dipendenti aventi diritto a tale indennità sono pari a undici.

Tutte le indennità sono legate all'effettiva presenza in servizio.

Titolare Fondo Economale	€ 1.500,00 annuo lordo
Vice titolare Fondo Economale	€ 400,00 annuo lordo
11 Unità di personale per Rischio Biologico	€ 756,00 annuo lordo x 11 = € 8.316,00
TOTALE	€ 10.216,00

Art.9**Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale**

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.120, comma 2, lettera a) e b) del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 sono determinati i trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e quelli correlati alla performance organizzativa.

Per l'anno 2025 il totale destinato ai due istituti è pari a € 154.921,06.

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 1.

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 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in essere approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 12.12.2024.

Il personale neoassunto 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 trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa 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.120, comma 5, del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021, con l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art.87 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021. 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.10

Indennità di posizione organizzativa di cui all'art.87 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021

L'indennità di posizione organizzativa è corrisposta in relazione alla titolarità degli incarichi formalmente conferiti dal Segretario Generale della Scuola.

L'indennità di posizione organizzativa 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

Area risorse umane

conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in essere approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 12.12.2024.
Di seguito è riportata la tabella con gli importi relativi all'anno 2025

2025	Importo annuo	Importo da erogare
Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Emolumenti	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Bilancio	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Gestione Progetti	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Ragioneria (da 01.04.2025)	€ 3.150,00	€ 2.362,50
Ufficio Procurement e contratti	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Segreterie Scientifiche	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Servizi IT amministrazione	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Supporto Organi di governo e gestione documentale	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Strategie e Sistemi	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Ricerca e Relazioni Internazionali	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Segreteria didattica e allievi	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Biblioteca	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Tecnico e Logistica	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Valorizzazione e Innovazione	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Ufficio Comunicazione	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Segnaposto 1	€ 3.150,00	-
Segnaposto 2	€ 3.150,00	-
Segnaposto 3	€ 3.150,00	-
Segnaposto 4	€ 3.150,00	-
TOTALE	€ 63.000,00	€ 49.612,50

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 posizione sarà erogata in questi termini: due terzi erogati mensilmente e un terzo sulla base di una valutazione in merito ai risultati raggiunti.

Come per l'anno 2024, sono messi in evidenza 4 Segnaposti per nuove posizioni di Responsabili di Struttura che potrebbero essere individuate per quota parte del 2025 o nel 2026. Si conferma che la quota non utilizzata nell'anno 2025 per le nuove posizioni sarà distribuita tra tutto il personale come produttività.

Area risorse umane

Per l'anno 2025 sono stati attribuiti tre incarichi retribuiti per le seguenti attività specialistiche:

1. Privacy Manager € 600,00
2. Referente per la trasparenza e la prevenzione della corruzione € 600,00
3. Referente Desk Management € 600,00

Il totale destinato per l'anno 2025 a specifiche attività risulta essere € 1.800,00

Art.11

Differenziazione dei trattamenti economici individuali

Le Parti concordano di destinare per l'anno 2025, quale ammontare per la differenziazione dei trattamenti economici individuali previsti dall'art.19 del *CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 dd.18.01.2024*, la somma di € 3.000,00 e convengono altresì di fare riferimento ai commi 1 e 2 dell'Accordo di contrattazione integrativa n.1/2020 dd.11.03.2021, che ha definito il meccanismo di valutazione dei dipendenti, salvo nella parte relativa ai destinatari dove vengono esclusi coloro già titolari di incarichi di posizioni organizzative e i titolari di incarichi di specifiche responsabilità (attività specialistiche).

Si concorda di attribuire 12 maggiorazioni. Le 12 posizioni saranno individuate in proporzione all'organico di ciascuna Area amministrativa (Area Risorse Umane, Area Pianificazione e controllo, Area Finanza, Approvvigionamenti e Patrimonio, Area didattica ricerca e valorizzazione, ITCS, Area di Neuroscienze). A tal fine gli Uffici e il personale di diretta afferenza al Segretario Generale e al Direttore (Ufficio Supporto organi e gestione documentale, Ufficio Comunicazione, Servizio Prevenzione e Protezione e il Laboratorio Interdisciplinare) vengono raggruppati in un'unica Area. Per permettere il confronto tra le valutazioni dei dipendenti afferenti ad uffici diversi della medesima Area, la graduatoria per l'assegnazione delle maggiorazioni viene stilata sulla base della valutazione riportata dal dipendente rapportata alla media delle valutazioni dell'ufficio a cui afferisce, considerando almeno tre cifre decimali.

Art.12

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 specialistiche) tra loro, né con gli incarichi dell'art. 91 c. 3 del CCNL 16.10.2008.

Art.13

Regime delle decurtazioni sull'accessorio

Rimane fermo, per l'anno 2025, 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 –

Area risorse umane

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 nell'Area delle Elevate Professionalità

Art.14

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità nei limiti delle risorse disponibili del *"Fondo risorse decentrate personale dell'Area delle Elevate Professionalità"*, ex art.121 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 dd.18.01.2024.

Art.15

***"Fondo risorse decentrate personale dell'Area delle Elevate Professionalità"*, ex art.122 del CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021 dd.18.01.2024**

L'art.122 del CCNL I.R – Periodo 2019 -2021, rubricato *"Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo"* dispone: al comma 1, che le risorse del Fondo di cui all'art.121 siano destinate ai seguenti utilizzi:

- Retribuzione di posizione e risultato corrisposta al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, secondo la disciplina di cui all'art.88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità)
- Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art.86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 2.

Per l'anno 2025 l'ammontare utilizzabile del *"Fondo risorse decentrate personale dell'Area delle Elevate Professionalità"* è ripartito tra i seguenti istituti:

Istituto economico	Importo per l'anno 2025
Retribuzione di posizione	€ 50.648,00
Retribuzione di risultato (max.erogabile)	€ 10.625,36

Area risorse umane

TOTALE FONDO	€ 61.273,36
---------------------	--------------------

Art.16
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 € 3.099,00 annui lordi e l'importo massimo è pari ad € 18.000,00 annui lordi.

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 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in essere approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 12.12.2024 ed è attribuita nel limite dell'importo disponibile.

Per l'anno 2025 le retribuzioni di posizione sono così ripartite:

2025	Importo annuo	Importo da erogare
Area Risorse Umane	€ 5.208,00	€ 5.208,00
Area Pianificazione e Controllo	€ 5.208,00	€ 5.208,00
Area didattica ricerca e valorizzazione	€ 5.208,00	€ 5.208,00
Direttore ITCS	€ 5.208,00	€ 5.208,00
Coordinatore Tecnico Unico Neuroscienze	€ 5.208,00	€ 5.208,00
Progetto: Supporto per una verifica degli adempimenti NIS2 e individuazione dei macro-elementi critici"	€ 3.776,00	€ 3.776,00
Segnaposto 1 (Area Finanza, Approvvigionamenti e Patrimonio)	€ 5.208,00	-
Segnaposto 2	€ 5.208,00	-
Segnaposto 3	€ 5.208,00	-
Segnaposto 4	€ 5.208,00	-
TOTALE	€ 50.648,00	€ 29.816,00

Come per l'anno 2024, tenuto conto della riorganizzazione della struttura amministrativa in atto, sono stati inseriti dei "Segnaposto" per nuove figure di personale dell'Area delle Elevate Professionalità.

Come per le altre Aree, qualora la quota di fondo non venga utilizzata nel corso dell'anno 2025 per le nuove posizioni, questa verrà distribuita come indennità di risultato.

Area risorse umane

Art.17

Progressioni economiche all'interno delle Aree – Art.86 CCNL I.R – Periodo 2019 - 2021

Per l'anno 2025, le parti concordano di procedere all'attivazione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree, come di seguito specificato:

- Area degli Operatori, Collaboratori e Funzionari: l'importo di euro 6.929,69 (somma dei differenziali stipendiali del personale cessato nel corso dell'anno 2024) è incrementato di una somma pari a euro 220,31 al fine di permettere l'attribuzione di "differenziali stipendiali" per tre Collaboratori e due Funzionari.

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
- 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 2025 le tempistiche saranno le seguenti:

1. Entro il 31.12.2025 – Relazione finale del Responsabile di Struttura relativamente alla rendicontazione della "Performance organizzativa di Struttura".
2. Entro il 31.01.2026 – Il Segretario Generale provvederà alla valutazione della performance organizzativa di struttura che sarà certificata entro il 15.02.2025 dell'OIV.
3. Entro il 15.02.2026 – 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 28.02.2026 – 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*).

Area risorse umane

5. Entro il 10.03.2026 – ciascun Dirigente (o il Segretario Generale nel caso di afferenza diretta) valuta la performance individuale dei Responsabili di Area di diretta competenza (*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 15.03.2026 – il Segretario Generale valuta la performance individuale dell/i Dirigente/i (*strettamente collegata oltre che agli obiettivi delle strutture che è chiamato a coordinare in termini di qualità del contributo, anche al raggiungimento degli eventuali obiettivi individuali assegnati ed alla capacità di valutazione dei responsabili di Area a lui afferenti*).
7. Entro il 31.07.2026 – 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 contraddittorio, 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.

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 contraddittorio qualora la media delle macro voci 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 2025:

- Anticipo pari al 50% di quanto stabilito per il 2024 per: indennità accessoria mensile, Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio (rischio biologico).

- Anticipo pari ai 2/3 di quanto stabilito per il 2024 per l'Indennità di posizione organizzativa 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 2024 per l'Indennità di Posizione al personale dell'Area delle Elevate Professionalità 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 I.R – Periodo 2019 -2021 (€ 3.099,00) per l'Indennità di posizione del personale dell'Area delle Elevate Professionalità 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 trattamenti economici correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa sono effettuati su 360 giorni.

L'esecutività del presente contratto è soggetta all'esperimento dell'iter procedurale previsto dalla normativa vigente.

PER LA PARTE PUBBLICA

Prof. Andrea ROMANINO – Direttore FIRMATO

Dott. Marco RUCCI – Segretario Generale FIRMATO

Dott.ssa Alessandra LUCATELLO – Responsabile Area risorse umane FIRMATO

PER LA PARTE SINDACALE IN RAPPRESNETANZA DELLE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI

F.L.C./C.G.I.L. – FIRMATO

C.I.S.L./Scuola

FED.UIL SCUOLA RUA

FED. GILDA UNAMS

Area risorse umane

SISSA

Scuola
Internazionale
Superiore di
Studi Avanzati

PER LA PARTE SINDACALE - R.S.U

Dott.ssa Jessica FRANZOT FIRMATO

Sig.ra Emilia BOTTEGAL FIRMATO

Dott. Michele PAVAN DEANA FIRMATO

Area risorse umane

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

Allegato 1

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: $[PI_STR_i-esima / somma (FTE_eff * VAL_ind(media-comp))] * (FTE_eff * VAL_ind(media-comp))$

*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