



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

ACCORDO DI PERFEZIONAMENTO DEL DISCIPLINARE RELATIVO ALLA COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO DI CUI ALL'ART.19, CCNL 2002- 2005 COMPARTO RICERCA

Il Presidente ha convocato i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative del comparto presenti in OGS, e di seguito precisate, e la RSU interna.

- FLC CGIL
- FSUR CISL
- UIL Scuola RUA
- SNALS Confsal

Gli incontri sindacali hanno avuto ad oggetto il perfezionamento del precedente disciplinare relativo all'art.19 riguardante *Indennità di responsabilità per i CTER del IV livello e funzionari di amministrazione.*

A conclusione della trattativa,

tra

l'Amministrazione dell'OGS, rappresentata dal Presidente in carica, prof. Nicola Casagli, e dal Direttore Generale, dott.ssa Paola Del Negro

e

i rappresentanti delle OO.SS.

- FLC CGIL
- FSUR CISL
- UIL Scuola RUA
- SNALS Confsal

e la RSU

è stato sottoscritto, il giorno 17/12/2020, l'accordo che perfeziona il precedente disciplinare relativo all'art 19.



**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER INCARICHI
COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER I CTER DEL IV LIVELLO
E I FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 10 DEL CCNL
2002-2005**

- Visto** l'art. 10 del CCNL delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002- 2005 denominato “*Indennità di responsabilità per i CTER del IV livello e funzionari di amministrazione*”;
- visto** l'art. 19 del CCNL delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002- 2005 ed il relativo Disciplinare interno dell'OGS approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 7.4.4.2010 del 27.05.2010;
- visto** il combinato dell'art. 4, comma 5 e dell'art. 68, comma 4, punto g), del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018;
- visto** il Regolamento per l'erogazione delle indennità per incarichi comportanti specifiche responsabilità per i CTER del IV livello e i funzionari di amministrazione ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2002-2005 approvato con determinazione del Direttore Generale n.444 ADW del 23.12.2020 dopo l'informativa resa alle OOSS;

LE PARTI CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO QUANTO SEGUE:

1) Criteri per la valutazione e determinazione delle attività/incarichi comportanti responsabilità aggiuntive di particolare rilevanza ai fini dell'attribuzione dell'indennità

Sulla base dei principi generali contenuti nell'art. 3 del Regolamento per l'erogazione delle indennità per incarichi comportanti specifiche responsabilità per i CTER del IV livello e i funzionari di amministrazione ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2002-2005, vengono definiti i seguenti criteri di erogazione, dando atto che la valutazione di merito verrà operata dal Direttore Generale, acquisito il parere dei Direttori/Dirigenti:

- a) Responsabilità di gestione e coordinamento connessi all'incarico o incarichi assegnati (da 1 a 6 punti). Tale parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori:
numero di dipendenti assegnati o da gestire e/o coordinare nell'incarico o incarichi attribuiti:
- da 1 a 5 unità (da 1 a 3 punti);
- oltre 6 unità (da 4 a 6 punti).
- b) Rilevanza dell'incarico o degli incarichi assegnati (punteggi cumulabili – da 0 a 5 punti):



- l'incarico è funzionale e richiede interoperatività con altre strutture dell'Ente (da 0 a 2 punti);
 - l'incarico è funzionale e richiede interoperatività con altri soggetti pubblici o privati esterni (da 0 a 2 punti);
 - l'incarico è svolto anche a supporto degli Organi di vertice o di controllo dell'Ente (da 0 a 1 punto).
- c) Responsabilità specifiche di carattere amministrativo o tecnico-gestionale in relazione al livello di responsabilità/autonomia richiesti e alla complessità e quantità dei procedimenti o incarichi svolti (da 1 a 4 punti).
- d) Livello di competenza in relazione all'esperienza e alle conoscenze richieste per svolgere l'incarico o gli incarichi (da 1 a 5 punti).

Si viene così a delineare un intervallo di valutazione complessiva incluso tra un minimo di 3 e un massimo di 20.

Previa accurata verifica della valutazione ottenuta tramite questi criteri e accertata la sostenibilità finanziaria, il Direttore Generale, sentiti i Direttori/Dirigenti, individua annualmente gli incarichi che rientrano nel campo di applicazione del presente accordo e ne determina gli importi come di seguito esposto.

2) Determinazione degli importi

La determinazione degli importi delle indennità ex art. 10 CCNL 2002-2005 avviene attraverso una graduazione del valore economico basato sul punteggio totale assegnato con riferimento ai precedenti quattro criteri, fissando un importo mensile lordo minimo pari € 300,00 e massimo pari a € 555,00.

Partendo dal valore base dell'importo di € 300,00 mensili, associato al punteggio minimo di 3, l'indennità aumenta di € 15,00 per ogni ulteriore punto di valutazione. Ad ogni punto aggiuntivo nella valutazione si lega quindi un incremento economico unitario di € 15,00 addizionale rispetto al valore base di € 300,00, fino ad un massimo di € 555,00 mensili pari a un punteggio di 20.

Tale importo è stato calcolato come importo medio unitario Δ dello scatto di indennità oltre l'importo base di € 300,00, conseguente ad un punto addizionale di valutazione, ovvero $(555-300) / 17 = 15$.



Tabella per la determinazione dell'Indennità ex art. 10 CCNL 2002-2005

Punteggio	Incrementi	Δ Indennità	Indennità finale = 300 + Δ
3	0	0	300
4	1	15	315
5	2	30	330
6	3	45	345
7	4	60	360
8	5	75	375
9	6	90	390
10	7	105	405
11	8	120	420
12	9	135	435
13	10	150	450
14	11	165	465
15	12	180	480
16	13	195	495
17	14	210	510
18	15	225	525
19	16	240	540
20	17	255	555

L'importo erogato al singolo dipendente come indennità per incarichi comportanti specifiche responsabilità per i CTER del IV livello e i funzionari di amministrazione ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2002-2005 e in attuazione dell'art. 10 del Disciplinare relativo all'attivazione e all'utilizzo del fondo di cui all'art. 19 del CCNL 2002-2005 comparto Ricerca, rientra nei limiti previsti dall'art. 11 di tale disciplinare.

3. Durata dell'accordo

Ai sensi delle disposizioni contrattuali, il presente accordo ha durata triennale mantenendo comunque efficacia fino alla stipula del successivo.

4. Verifica dello stato di attuazione ed interpretazione autentica

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali e mediante comunicazione scritta e motivata ciascuna delle parti può:

- a) richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione dell'accordo;
- b) attivare l'istituto dell'interpretazione autentica nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di singoli punti secondo la procedura definita dal contratto nazionale di lavoro.



DELEGA DI FUNZIONI

In caso di delega di funzioni ai sensi dell'art. 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'importo dell'indennità per incarichi comportanti specifiche responsabilità, può essere incrementato da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 500,00 mensili limitatamente alla durata della delega stessa, graduando l'importo sulla base della numerosità e rilevanza delle funzioni delegate (minimo 1 punto, massimo 5 punti). La valutazione di merito verrà operata dal Direttore Generale, acquisito il parere dei Direttori/Dirigenti deleganti.



**GRIGLIA DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ
PER INCARICHI COMPORNTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER I C-TER
DEL IV LIVELLO E I FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART.
10 DEL CCNL 2002-2005**

DIPENDENTE:PROFILO / LIVELLO:

Criteria per la determinazione dell'indennità

A) Responsabilità di gestione e coordinamento connessi all'incarico o incarichi assegnati (minimo 1 punto - massimo 6 punti)

Numero di dipendenti assegnati o da gestire e/o coordinare nell'incarico o incarichi attribuiti:

- da 1 a 5 unità (da 1 a 3 punti);
- da 6 a più unità (da 4 a 6 punti).

PUNTEGGIO A:

Nota esplicativa:

.....

.....

B) Rilevanza dell'incarico o degli incarichi assegnati (punteggi cumulabili, minimo 0 punti - massimo 5 punti)

- l'incarico è funzionale e richiede interoperatività con altre strutture dell'Ente (da 0 a 2 punti);
- l'incarico è funzionale e richiede interoperatività con altri soggetti pubblici o privati esterni (da 0 a 2 punti);
- l'incarico è svolta anche a supporto degli Organi di vertice o di controllo dell'Ente (da 0 a 1 punto)

PUNTEGGIO B:

Nota esplicativa:

.....

.....

C) Responsabilità specifiche di carattere amministrativo o tecnico-gestionale in relazione al livello di responsabilità/autonomia richiesti e alla complessità e quantità dei procedimenti o incarichi svolti (da 1 a 4 punti).



PUNTEGGIO C:

Nota esplicativa:

D) Livello di competenza in relazione all'esperienza e alle conoscenze richieste per svolgere l'incarico o gli incarichi (da 1 a 5 punti).

PUNTEGGIO D:

Nota esplicativa:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (A+B+C+D) =

DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI SI NO

In caso affermativo, valutare il punteggio da attribuire ai sensi dell'art. 2 del CCD in oggetto.

Numerosità e rilevanza delle funzioni delegate: 1 2 3 4 5

Nota esplicativa:



Trieste, 17 dicembre 2020.

In considerazione dell'attuale stato di emergenza sanitaria legato alla situazione pandemica che rende impossibile le riunioni sindacali in presenza, la firma elettronica cosiddetta semplice, ottenuta mediante i messaggi di posta elettronica con cui si è acquisito il parere favorevole delle OOSS e della RSU, sostituisce la firma autografa delle stesse. Copia dei messaggi di sottoscrizione sono disponibili agli atti presso l'Ufficio Affari Generali.

Il Presidente

Prof. Nicola Casagli

Il Direttore Generale

Dott.ssa Paola Del Negro