



**Ispettorato nazionale per la
sicurezza nucleare e la radioprotezione**
Via Capitan Bavastro, 116 00154 - ROMA

ACCORDO CRITERI EROGAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE LIVELLI IV – VIII

Il giorno 22 febbraio 2023 in presenza e in video conferenza si è tenuta la riunione sindacale con all'ordine del giorno l'accordo per l'individuazione dei criteri di ripartizione della produttività individuale da erogare con il fondo per il trattamento accessorio dell'anno 2021 al personale dei livelli IV-VIII.

Per ISIN è presente il Direttore avv. Maurizio Pernice e per le OO.SS. i rispettivi rappresentanti come risultanti dalle firme apposte in calce.

PREMESSO CHE

- l'articolo 68, comma 4, lettera c) del CCNL ricerca 2016-2018 dispone che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- l'articolo 20 del medesimo CCNL in materia di differenziazione dei premi individuali, stabilisce, al comma 1, che *“Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi”*, al comma 2 che *“La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1”* e al comma 3 che *“La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”*;
- l'accordo con le OO.SS del 6 maggio 2022 per la distribuzione del trattamento accessorio del personale IV-VIII dell'anno 2021 prevede la destinazione di € 3.000,00 legata alla valutazione della prestazione individuale del medesimo esercizio sulla base dei risultati in termini di performance individuale e organizzativa conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e inseriti nelle schede di assegnazione sottoscritte nel corso del 2021;
- con la delibera n.30 del 30 dicembre 2020 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ispettorato (SMVP), modificato con la delibera n.5 del 2 maggio 2022;

- al punto 4) del SMVP si prevede che la performance individuale si articola nelle seguenti componenti:

- 1) Performance organizzativa servizio;
- 2) Obiettivi individuali;
- 3) Comportamenti e competenze

- al medesimo punto 4) vengono fissati per le PO (Posizioni organizzative) i seguenti pesi:

- 1) Performance organizzativa servizio (70%);
- 2) Obiettivi individuali (10%);
- 3) Comportamenti e competenze (20%)

e alla restante parte del personale le seguenti percentuali:

- 1) Performance organizzativa servizio (80%);
- 2) Obiettivi individuali (0%);
- 3) Comportamenti e competenze (20%)

CIÒ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Articolo 1

Destinatari delle risorse della produttività individuale

Sono destinatari della quota di € **3.000,00** destinata a remunerare la produttività individuale in sede di accordo sottoscritto con le OO.SS in data 6 maggio 2022 i dipendenti ISIN a tempo indeterminato appartenenti ai livelli IV – VIII del CCNL Comparto Istruzione e ricerca.

L'attribuzione della produttività individuale prevede un numero minimo di giornate di partecipazione effettiva all'attività, pari ad almeno 40 giorni nell'anno di riferimento, al di sotto dei quali non viene corrisposta alcuna incentivazione.

Articolo 2

Criteri ripartizione risorse della produttività individuale

La ripartizione delle risorse per la produttività individuale dell'anno 2021 è effettuata in base al punteggio ottenuto da ciascun dipendente di livello IV – VIII, nel calcolo della performance complessiva individuale (PI) sulla base della valutazione dei "Comportamenti e competenze", del raggiungimento degli obiettivi individuali (limitatamente ai responsabili delle posizioni organizzative) e della performance organizzativa della struttura di assegnazione, così come disposto nel Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) di ISIN.

Per la ripartizione delle risorse vengono definite quattro classi di punteggio corrispondenti a quattro fasce di merito definite dal punteggio ottenuto sui comportamenti agiti e sulle competenze, sugli

obiettivi individuali (per le PO) e sulla performance organizzativa della struttura di assegnazione (su base 100) e ai correlati coefficienti secondo quanto indicato nella tabella seguente.

Valutazione performance e comportamento organizzativi e competenze	Fasce di merito	Coefficiente
=> 90%	A – fascia massima	2
>=80%-<90%	B – fascia alta	1,5
>=60%-<80%	C – fascia intermedia_	1,0
<60%	D – fascia base	0,5

Ai dipendenti collocati nella fascia A), è garantito un premio di produttività individuale pari al doppio del valore medio pro-capite riparametrato in base all'ammontare dell'indennità di ente annuale corrisposta ai sensi dell'articolo 43, comma 2, lettera c) del CCNL 1994-1997; per i dipendenti collocati nelle fasce B), C) e D) il premio è pari rispettivamente ad 1.5, 1 e 0,5 volte il suddetto valore medio pro-capite.

In conformità a quanto previsto dai commi 1 e 2 dell'articolo 20 del CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, ai dipendenti collocati in fascia A), è garantito un premio di produttività individuale annuale maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite riparametrato in base all'indennità di ente annuale corrisposta ai sensi dell'articolo 43, comma 2, lettera c) del CCNL 1994-1997.

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 20 del suddetto CCNL, la maggiorazione viene attribuita a una quota di dipendenti pari al 15% (arrotondata per eccesso) del personale valutato in fascia A).

In caso di ex aequo tra i dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata, fermo restando il predetto limite del 15%, avrà diritto alla citata maggiorazione del 30% il dipendente che, sulla base delle valutazioni espresse dalla Direzione dell'Ispettorato, avrà fornito la migliore performance individuale, normalizzata a 100.

La distribuzione degli importi definiti in relazione alla valutazione della performance organizzativa e dei comportamenti organizzativi e, limitatamente alle PO, anche del raggiungimento degli obiettivi individuali, nonché alla maggiorazione del 30%, è riproporzionata in relazione all'ammontare delle risorse destinate a titolo di produttività individuale - € 3.000,00 – stabilito in sede di accordo per il trattamento accessorio del 2021 sottoscritto con le OO.SS in data 6 maggio 2022

Articolo 3 **Erogazione importi produttività individuale**

Gli importi spettanti al personale IV-VIII per la produttività individuale 2021 determinati sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 del presente accordo, vengono erogati **entro il 30 aprile 2023**.

ISIN

OO.SS.

DIRETTORE

FLC CGIL

CISL FSUR

FED.UIL SCUOLA RUA

FED GILDA UNAMS

SNALS CONFSAL

ANIEF

RSU

