ISTITUTO REGIONALE PER LA FLORICOLTURA (IRF) Via Carducci, 12- 18038 Sanremo (IM)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ley

Art. 1

<u>Oggetto e obiettivi</u>

- 1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- 2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 *Ambito di applicazione*

- 1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Istituto Regionale per la Floricoltura (IRF), Via Carducci 12, 18038 Sanremo (IM) con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
- 2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

<u>Durata – Revisione</u>

- 1. Il presente CCI ha durata annuale (anno 2020) e può essere rinnovato annualmente, rinegoziando i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
- 2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e per le prestazioni di lavoro straordinario

Il fondo per l'anno 2020 è stato così determinato:

Risorse Integrative		NN	O 2020	
Risorse S			Risorse Variabili	
Risorse ex art.67 c.1 CCNL 21 maggio 2018	€ 45.486,13		Art.67 c.3 lett.a) CCNL 21/5/18 Somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	Euro
			Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/2018 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL ¼/99	Euro
			Art.67 c.3 lett.e) CCNL 21/5/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 14/99	Euro
			Art.67 c.4 CCNL 21/5/18 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	Euro 3.198,11
			Art.67 c.3 lett.i), c.5 lett.b) e 6 CCNL 28/5/18 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Euro
			Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/18 Risorse derivanti dall'art.208 Cod. Str.	Euro

		Art.68 c.1 CCNL 21/5/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti	Euro 4.781,91
TOTALE	Euro 45.486,13	TOTALE	€ 7.980,02

Pertanto, il fondo 2020 ammonta ad un complessivo di € 53.466.15 di cui per la parte stabile € 45.486,13 e per la parte variabile € 7.980,02.

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

- 1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
- 2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
- 3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6 <u>Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance</u>

- 1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la quota destinata agli istituti variabili.
- 2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
- 3. La performance individuale è basata sul sistema di programmazione, misurazione e valutazione condivisa tra le Parti ed adottata per l'anno 2020 dall'IRF.
- 4. La somma individuale destinata alla performance deriva dal rapporto tra le somme rivenienti destinate agli istituti variabili e numero di persone mediamente in servizio nell'anno (tempo indeterminato e tempo determinato) corretto in base a un fattore di strategicità degli obiettivi predeterminati e perseguiti nell'anno fino a un range di ± 20% a cura del Direttore IRF e comunicato a ciascun dipendente entro il mese di gennaio successivo all'anno in considerazione. La somma così determinata costituisce il valore teorico massimo del trattamento accessorio variabile riconducibile alla valutazione di performance individuale finalizzata a promuovere la produttività dei dipendenti come indicato negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di risultati specificati. Nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo Decentrato, si riporta la scheda di valutazione delle performance individuale adottata.

Art. 7

Progressioni economiche

- 1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
- 2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie.
- 3. La progressione potrà essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato non eccedente il 50% dei dipendenti (Art. 16 CCNL 21 maggio 2018, circolare Ragioneria Generale dello Stato 16/5/19 n°15).
- 4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati a progressioni nella medesima proporzione.
- 5. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2020 e comunque fino all'approvazione del successivo contratto decentrato.
- 6. Le progressioni saranno attribuite al personale inquadrato nella categoria e posizione economica attuale da almeno un biennio secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata ottenuta, nell'ambito del sistema di valutazione della performance, nel triennio precedente. L'attribuzione delle predette progressioni avrà effetto dal 1/1/2020.
- 7. Nell'allegato A, sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

- 1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - al personale di categoria B l'indennità, fino ad un massimo di euro 1.000 annuali, può essere riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa nella gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali relative ad attività agricole, nella cura e sorveglianza dell'impiantistica e strumentazione IRF, nell'erogazione dei trattamenti fitosanitari od altri servizi tecnico-operativi relativi alla mission IRF con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi.
 - al personale di categoria C l'indennità, fino ad un massimo di euro 1.400 annuali, può essere riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - approfondite conoscenze specialistiche nelle tematiche di sviluppo IRF attraverso conoscenze mono specialistiche, grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
 - o capacità di proporre soluzioni operative relativamente al campo di pertinenza e su modelli condivisi;
 - o capacità di organizzare e coordinare altri addetti e l'ambiente di lavoro di pertinenza;
 - o raccolta, elaborazione e analisi dei dati;
 - o gestione dei rapporti con le diverse tipologie di utenze relativamente all'unità di appartenenza; responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, anche al di fuori della unità organizzativa di appartenenza.

- al personale di **categoria D** l'indennità, fino ad un massimo di euro 2.500 annuali, può essere riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
 - o capacità di espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e normative che regolano i processi al fine anche di predisporre progetti e sviluppare relazioni con utenti o collaborazione con altri Enti, anche di natura diretta e negoziale;
 - o elevata capacità di affrontare la complessità dei problemi, proponendo soluzioni, anche non direttamente utilizzabili, e di elevata ampiezza;
 - o capacità organizzativa e gestionale relativamente alla propria unità di appartenenza e del personale destinato all'unità nonché dell'ambiente di lavoro e la strumentazione o le strutture (e.g. serre) di riferimento, garantendo il buon funzionamento e proponendo soluzioni migliorative;
 - o capacità relazionale con altre unità organizzative interne e con strutture pubbliche/private esterne di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale
 - o capacità di istruire, predisporre e redigere atti e documenti riferiti alle attività tecniche o ammnistrative dell'Ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza
- 2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Direttore a consuntivo e sulla base di specifiche attività previste in fase di programmazione operativa.

Art. 9

Indennità per condizioni lavoro (art. 70-quinquies, c. 1, lett.c) CCNL 2018)

Al fine di garantire i compensi connessi in particolare a peculiari attività, quali il maneggio valori, si prevede la corresponsione di un premio pari a euro 5 giornaliere per un massimo di 120 giorni annui − per un totale di circa 600,00, al dipendente che si occupa della gestione e della tenuta dei conti relativamente alla funzione di Economo e dispone di fondo spese annuale di € 10.329,14; - custodisce ed assegna i buoni pasto attribuiti al personale per un valore annuale di circa 7/8.000,00 € (€ 7.871,50 rif. Bilancio 2019); - gestisce l'affrancatura postale della corrispondenza; - cura l'incasso in contanti dei proventi derivanti dai corsi per il rinnovo e il rilascio dei certificati di abilitazione alla vendita, acquisto e uso dei prodotti fitosanitari (rif. anno 2019 l'importo complessivo incassato è stato di oltre 7.700,00 €).

Art. 10

<u>Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttivita':</u> risorse stabili

In conformità al disposto dell'art.67 CCNL 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

RISORSE STABILI	Euro 45.486,13
UTILIZZO	
Fondo per progressione	Euro 28.354,78
economiche ai sensi dell'art.17	
lett.b) CCNL del 1/4/99	

Indennità di comparto	Euro 5.304,60
(art.33 CCNL del 22/1/2004)	
Risorse destinate a indennità per	Euro 6.929,52
specifiche responsabilità ed	
indennità di Unità Operativa per il	
personale di cat. D sotto elencato:	
n.1 Funzionario tecnico scientifico -	
responsabile del Servizio Patologia	
Funghi e batteri (tempo pieno)	
n.1 Funzionario tecnico scientifico -	
responsabile del Servizio	
Miglioramento genetico (tempo	
pieno)	
n.1 Funzionario tecnico scientifico -	
responsabile del Servizio Virologia	
(tempo parziale)	
n.1 Funzionario amministrativo -	
responsabile del Servizio	
Amministrazione (tempo pieno).	
Risorse destinate al finanziamento	Costo progressione da D1 a D2 = eu
di procedure di progressione	1.174,96
orizzontale	Costo progressione da C3 a C4 = eu
n. 1 Funzionario da categoria D1 a	732,68
categoria D2	Costo progressione da C4 a C5= eu
n. 1 Istruttore tecnico da categoria	885,18
C3 a categoria C4	
n.1 Istruttore amministrativo da	Totale Euro 2792,82
categoria C4 a categoria C5	
Art.70-bis ccnl 21/5/2018 c.1 lett.c)	Euro 600,00
Indennità condizioni lavoro	
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 43.981,72
RESIDUI	Euro 1.504,41

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari ad € 1.504,41.



Art. 11 Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttivita':
risorse disponibili

UTILIZZO	Euro 9.484,43 (euro 7.980,02+euro 1.504,41)
e) Art.68 c.2 lett.a) CCNL 21 maggio 2018 quali premi correlati alla performance organizzativa. Le risorse saranno attribuite	Euro 9.484,43
secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione delle performance TOTALE DESTINAZIONI	F 0 404 42
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 9.484,43
TOTALE RESIDUO	Euro 0

Le somme che eventualmente residuino dalle destinazioni sopra elencate concorrono a integrare le risorse variabili del fondo anno 2021.

Letto, approvato, sottoscritto

II legale rappresentante IRF Dott, Glovanni Luca Boeri

Il Direttore IRF

Dr. Margherita Beruto by Delect

RSU aziendale Dott Luciano Mela
UIL FPL

Giacomo Vernazza
CISL FP
Domenico Mafera

ALLEGATO A

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Requisito periodo minimo di anzianità per le progressioni nella categoria

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo Ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

La progressione potrà essere riconosciuta ad una quota annua limitata di dipendenti a tempo indeterminato, nella misura non eccedente il 50% dei dipendenti.

2. Criteri di valutazione per la progressione nella categoria

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la seguente opzione:

→ Le progressioni saranno attribuite al personale inquadrato nella categoria e posizione economica attuale da almeno un biennio secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata ottenuta, nell'ambito del sistema di valutazione della performance, nel triennio precedente (2017-2018-2019). L'attribuzione delle predette progressioni avrà effetto dal 1/1/2020.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta adottando il sistema e le schede di valutazione presentate nel "Sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance" di cui L'Ente e si è dotato. Il Direttore procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del Direttore sulla base del sistema di valutazione dell'Ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.



3. Procedimento per la valutazione della performance

- a) L'IRF si è dotato di un Sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance condiviso con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori
- b) Per ciascun dipendente è compilata <u>la scheda di performance che è riportata nel presente allegato</u>; la scheda sarà presentata dal Direttore all'interessato attraverso un colloquio
- c) Entro 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione e consegna della scheda, ovvero dal ricevimento della stessa in caso di assenza, tutto il personale valutato dal Direttore può chiedere la revisione della valutazione al NdV. Entro 20 giorni dal ricevimento dell'istanza motivata di revisione, il soggetto competente ad esaminare, valuta la stessa assicurando il principio del contradditorio ed espletando gli eventuali adempimenti istruttori atti ad acquisire ulteriori elementi di conoscenza. Nell'ambito del contradditorio, il dipendente può farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; del contradditorio viene redatto apposito verbale. Entro 10 giorni successivi al contradditorio il procedimento di revisione della valutazione deve essere definitivamente concluso da parte del NdV con la relativa comunicazione, per il tramite degli Uffici, al dipendente interessato di conferma o modifica della valutazione espressa. In entrambi i casi, la comunicazione contiene la motivazione alla base della scelta effettuata.
- d) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

A ST

PROCERAMINAZIONE ANNUALE PERFORMANCE P		VALUTATO:		CATEGORIA:	CATEGORIA: Servizio/U.O:		
PERFORMANCE PROCREMENT PROCREMENT Process Proc					VALUTAZIONE		9
PUNTECOD ADDRE COD ADDRE		RMANCE		o Indicat. Attività o di Azione	note valutative programmaz. infra-annuali)	Score (da Direttore): 100-90-60-0	A SSEG
Indicative 1; Indicative 2; Indicative 3; Indicative 2; Indicative 3; Indicative 3		PROGRAMMA ATTIVITA' - AREA :					
Marchane 2. Bright Brigh							
For Act							
Company Comp							
COD AZONE COD					VALUTAZIONE NUMERICA		
COD AZONE:			Cronoprogr. O e a deguatezza del contribut		note val utative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-amuali)		SCORE ASSEGNAT dal NdV
######################################		1 COD AZIONE:					
toob AZONE: TOOD	IVIT	target					
anget: 1 COD AZIONE: 1 COD AZIONE: 1 COD AZIONE: 1 COD AZIONE: 2 COD AZIONE: 2 COD AZIONE: 3 COD AZIONE: 3 COD AZIONE: 4 CALUTACO TOTALE (inedia pesata SCORE ASSEGNATI) 4 CALUTACO: 4 CALUTACO: 5 COD AZIONE: 5 COD AZIONE: 6 CALUTACO: 6 CALUTACO: 7 CALUTACO: 8 CALUTACO: 8 CALUTACO: 9 DATA: 9 DATA: 9 DATA: 9 CALUTACO: 9 DATA: 9 DATA: 9 DATA: 9 CALUTACO: 9 DATA: 9	АТІТИ	2 COD AZIONE:					
s cob AZONE: 1 COO AZONE: 1 COO AZONE: 2 COO AZONE: 3 COO AZONE: 3 COO AZONE: 4 COO AZONE: 5 COO AZONE: 6 COO AZONE: 6 COO AZONE: 6 COO AZONE: 7 COO AZONE: 8 COO AZONE: 8 COO AZONE: 8 COO AZONE: 9 COO	AUD	target					
arget. Stoo AZONE: Stoo AZONE: Stoo AZONE: For India pesata SCORE ASSEGNATI) Larget Stoo AZONE: August To VALUTACIO: Larget August Larget Larget Stoo AZONE: August August Larget August Augus August August August August August August August August Augu		3 COD AZIONE:					
arget: FOUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI) August: PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI) (da riportare in Allegato F) (as riportare in Allegato F) (b) (c) (c) (d) (d) (d) (d) (d) (d		larget:					
arget S COD AZIONE. PUNTECGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI) L VALUTATO: DATA: DATA: DATA:		4 COD AZIONE:					
PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI) PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI) (da riportare in Allegato F) (da riportare in Allegato F) (score: Invalidation of Competenze manageriali/Comportamenti Organizzativi (sintesi valutazione Fattori di Competenze/Comportamenti Chiave) 1 DIRETTORE: (DATA: DATA:		target 5 COD AZIONE:					
PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI) PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI) Cida riportare in Allegato F) Score inval. B) L'ARLUTATO: L'ARLUTATO: DATA: DATA: DATA: DATA:		torrote					
Ordafoglio Competenze manageriali/Comportamenti Organizzativi (sintesi valutazione Fattori di Competenze/Comportamenti Chiave) (DA SCHEDALLE) L DIRETTORE: NdV (PER L'ASSEGNAZIONE DELLO SCORE): DATA: L VALUTATO: DATA:	PESO I caso di AREE)	PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)			(da riportare in Allegato F)		
Oortafoglio Competenze manageriall/Comportamenti Organizzativi (sintesi valutazione Fattori di Competenze/Comportamenti Chiave) L DIRETTORE:						1	SCOI DEFINI
AV (PER L'ASSEGNAZIONE DELLO SCORE):	RTAFOGL COMP./ MPORT.)	Portafoglio Competenze manageriali/Comportamenti Organizzativi (sintesi valutazione Fattori d	Competenze/Comport	amenti Chiave)			7
			JRE):				
NOTE: (Ubbilgatorie nei caso di Scosatmenti significativi)		IL VALUTATO:	DATA	ï			
		NO I E: (Obbilgatorie nel caso di Scosatmenti significativi)			-		