

**ISTITUTO REGIONALE PER LA FLORICOLTURA DI SANREMO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON  
DIRIGENTE – TRIENNIO 2023-2025**

*(art. 7 CCNL 16.11.2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Triennio 2019-2021)*

Il giorno 22 del mese di dicembre dell'anno 2023, alle ore 10:30, presso la sede dell'Istituto Regionale per la Floricoltura di Sanremo, si incontrano il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Riccardo Jannone - Direttore e la delegazione trattante di parte sindacale che risulta essere rappresentata dal sig. Endrio Derin, RSU dell'IRF e delegato UIL-FPL alla firma dell'accordo come da delega del 15.12.2023 - prot.n.851 del 19.12.2023;

Verbalizza il dipendente dell'Istituto Dott.ssa Anna Maria Tomarchio;

Visto il CCNL del 21.05.2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali;

Dato atto che l'art.79 co. 7 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 stabilisce che. *“Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo”*

Richiamata la delibera n.8 del Comitato Direttivo del 26.04.2023 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art.7 co.3 CCNL 21.05.2018, e formulazione linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente;

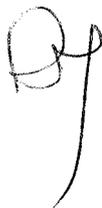
Vista la Determinazione del Direttore n.166 del 11.12.2023, inerente la costituzione del Fondo risorse decentrate per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2023 – personale non Dirigente;

Preso atto che il Revisore unico dei conti dell'Ente dovrà esprimere il proprio parere circa la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 contestualmente all'utilizzazione del predetto e alla sottoscrizione del contratto;

Visto l'articolo 8, comma 7, del CCNL 16/11/2022 che prevede: *“... i contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi, presso ciascun ente”*;

Le parti si riuniscono per sottoscrivere la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2026 nel rispetto di quanto previsto dall'art.7 del CCNL 16.11.2022 e per definire le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art.79 del medesimo CCNL;

La presente ipotesi verrà trasmessa al Revisore Unico dei Conti per il parere sulla legittimità della costituzione e l'acquisizione della certificazione inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 40-bis, co. 1, del D. Lgs. n.165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii.



## **Art. 1**

### **Oggetto e obiettivi**

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, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in convenzione, comandato o distaccato, nonché al personale in somministrazione per quanto compatibile.

## **Art. 3**

### **Durata**

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025; in particolare, la parte economica relativa al determinazione del fondo e al suo utilizzo relativa all'anno 2023 sarà rinnovato annualmente per gli anni 2024 e 2025, rinegoziando i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

## **Art. 4**

### **Costituzione del fondo e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate**

1. Le parti danno atto di aver verificato la costituzione del fondo 2023, pari a complessivi € **54.224,32** determinato come segue:

- le risorse stabili ammontano ad € 49.167,21 e includono gli incrementi di parte stabile, definiti all'articolo 79, comma 1, lett.b) e d), del CCNL 16.11.2022, quantificati in complessivi € 2.795,78 per l'anno 2023;
- ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 la costituzione del fondo risorse decentrate per la contrattazione collettiva integrativa deve avvenire al netto dell'ammontare delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, posti a carico del bilancio che, per l'anno 2023, non sono state quantificate;

1. Si riepilogano gli importi nella tabella seguente:



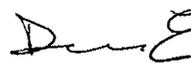
Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Art.67 c.1 e 2 CCNL 21/5/2018 (v. calcolo Fondo 2022)	€ 46.371,43	Art.79 c.2 lett b) CCNL 16/11/22 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	€ 3.198,11
Art.79 c.1 lett.b) CCNL 16/11/2022 [incremento di euro 84,50 per dipendente (11) al 31/12/2018]	€ 929,50	Art.79 c.2 lett c) CCNL 16/11/22 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti	€ 0,00
Art.79 c.1 lett.d) CCNL 16/11/2022 – rivalutazione PEO	€ 1.866,28	Art.79 c.5 CCNL 16/11/22 (quote incrementi annuali art.79, c.1, lett b) 2021 e 2022 non computati negli anni rispettivi - una tantum 2023)	€ 1.859,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 49.167,21</b>	<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.057,11</b>
<b>TOTALE FONDO 2023</b>			<b>€ 54.224,32</b>

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art. 80 c.1 del CCNL 2019/2021 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto
- indennità ex VIII livelli

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## Art. 5

### **Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

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 in 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, adottata per gli anni precedenti.

## Art.6

### **Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance individuale**

1. La *performance* individuale, di cui all'art.9 del D.Lgs 150/2009, è determinata come memento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o incaricato di EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della *performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La *performance* individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 65%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di sei mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la *performance* individuale.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di *performance* individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di incarichi di EQ considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla *performance* individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2019 la misura della maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n.1 dipendente del personale partecipante al premio



della performance individuale. In caso di parità di punteggio verrà individuato il personale con una maggiore anzianità di servizio nell'ente.

10. Per ogni dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 65% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 65%: nessuna distribuzione di produttività.

Per ogni dipendente appartenente alle aree degli Istruttori e degli Operatori in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 65% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 65%: nessuna distribuzione di produttività.

11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e/o al 90% per gli appartenenti alle aree degli Istruttori e degli Operatori vengono distribuiti alle valutazioni maggiori o uguali al 85% per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e al 80% per le aree degli Istruttori e degli Operatori.

#### **Art.7**

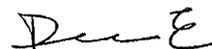
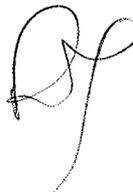
##### **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52, comma 1-bis, del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.

3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
- b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma2 lett.a) del CCNL



4. Per l'anno 2023 il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili è stabilito nella misura di € 2.250,00.

Suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:

Area Operatori	€	0,00
Area Operatori Esperti	€	0,00
Area Istruttori	€	2.250,00
Area Funzionari e/o E.Q.	€	0,00

5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art.7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica dell'Istituto, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:

- 1) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;

Punteggio assegnato 40 %.

- 2) L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti;

Punteggio assegnato 40 %

- 3) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguito successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica;

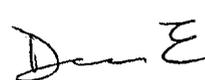
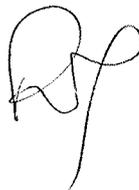
Punteggio assegnato max 20% di cui:

*% ai titoli culturali di cui :*

*10 punti per diplomi di laurea vecchio ordinamento;*

*10 punti per lauree specialistiche;*

*5 punti per laurea triennale;*



*2 punti per master; (cumulabile con i diplomi di laurea)*

*5 punti per diploma;*

*2 punti per attestati di qualifica professionale;*

*3 ai percorsi formativi*

L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art.27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 1 gennaio 2023 viene previsto un punteggio aggiuntivo del 3% del valore raggiunto. Analogamente si procederà con gli anni successivi.

7. In caso di parità di punteggio, sarà considerata prioritaria l'anzianità complessiva presso l'ente, conseguita in ogni categoria giuridica in caso di ulteriore parità l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto alla progressione in relazione all'area o all'intero ente.

8. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

9. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL.

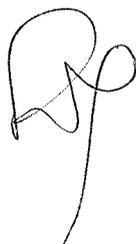
10. Per il solo anno 2023, la decorrenza è fissata al 1°aprile 2023 (data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione).

11. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

12. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

13. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

14. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.



Dem E<sup>7</sup>

## Art. 8

### Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale appartenente alle aree degli operatori ed operatori esperti, l'indennità, fino ad un massimo di € 1.500,00 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 appartenente all'area degli Istruttori, l'indennità, fino ad un massimo di € 3.000,00 annuali, può essere riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
  - o *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 appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, l'indennità, fino ad un massimo di € 4.000,00 annuali, può essere riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
  - o *elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;*



- *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;*
- *elevata capacità di affrontare la complessità dei problemi, proponendo soluzioni, anche non direttamente utilizzabili, e di elevata ampiezza;*
- *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;*
- *capacità relazionale con altre unità organizzative interne e con strutture pubbliche/private esterne di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale*
- *capacità di istruire, predisporre e redigere atti e documenti riferiti alle attività tecniche o amministrative 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. 84-bis CCNL 16.11.2022)**

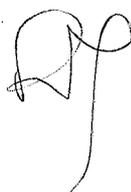
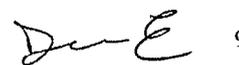
1. Per l'anno 2023, al fine di garantire i compensi connessi in particolare a peculiari attività si prevede la corresponsione delle seguenti indennità:

- per il maneggio valori, pari a € 10,00 giornaliera per un massimo di 120 giorni annui - per un totale di € 1.200,00 al dipendente che si occupa della gestione e della tenuta dei conti relativamente alla funzione di Economo, custodisce ed assegna i buoni pasto attribuiti al personale, gestisce l'affrancatura postale della corrispondenza, cura l'incasso dei proventi dell'Ente;
- per la reperibilità in caso di chiamata da parte della ditta incaricata della vigilanza notturna alle strutture dell'Istituto, pari a € 10,00 giornaliera per un massimo di 60 giorni annui - per un totale di € 600,00 al dipendente che viene contattato nel caso indicato.

#### **Art. 10**

##### **Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: risorse stabili**

Le risorse stabili dell'esercizio 2023 hanno la seguente destinazione:

	<b>UTILIZZO FONDO ANNO 2023</b>	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99		€ 21.071,51
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)		€ 5.513,09
indennità personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa (art. 17 c. 3 CCNL 1.4.1999)		€ 774,72
<b>Art.84, c.1, CCNL 16/11/2022 Indennità per specifiche responsabilità - Area funzionari:</b> n.1 Funzionario tecnico scientifico - responsabile del Servizio Patologia Funghi e batteri (tempo pieno) N.1 Funzionario amministrativo - responsabile Settore Amministrativo (tempo pieno) n.1 Funzionario tecnico-scientifico responsabile del Servizio vitro (tempo parziale 83.333%)		€ 4.227,43
<b>Art.84, c.1, CCNL 16/11/2022 Indennità per specifiche responsabilità - Cat C organizzazione e coordinamento forza operaia</b>	Gestione operai	€ 600,00
Risorse destinate al finanziamento di procedure di progressione orizzontale	- N.3 area istruttori (€ 750,00)	€ 2.250,00
<b>Art.84-bis CCNL 22/11/2022 Indennità condizioni di lavoro</b>	Maneggio valori	€ 1.200,00
	Reperibilità chiamata vigilanza	€ 600,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI (A)</b>		€ 36.236,75
<b>RESIDUI RISORSE STABILI</b>	49.167,21 - (A)	€ 12.930,46
<b>RISORSE VARIABILI</b>		€ 5.057,11
<b>SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>		€ 17.987,57
<b>PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ART.80, C. 2 LETT. B) CCNL 2022</b>		€ 17.987,57






**ALLEGATO A**  
**CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

*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 la scheda di performance che è riportata nel presente allegato; 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 contraddittorio ed espletando gli eventuali adempimenti istruttori atti ad acquisire ulteriori elementi di conoscenza. Nell'ambito del contraddittorio, il dipendente può farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; del contraddittorio viene redatto apposito verbale. Entro 10 giorni successivi al contraddittorio 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.



DUE 12

**VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALI**

VALUTATO: \_\_\_\_\_ Anno: \_\_\_\_\_

CATEGORIA: \_\_\_\_\_ Servizio/O: \_\_\_\_\_

PESO	Valore effettivo indicat. Attività di Azione	VALUTAZIONE		SCORE ASSEGNATI O dal NdV
		note valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)	note valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)	
<b>PROGRAMMA ATTIVITA' - AREA:</b>				
<b>PROGRAMMAZIONE ANNUALE</b>				
<b>OBETTIVI di PERFORMANCE</b>				
Indicatore 1: _____ target: _____				
Indicatore 2: _____ target: _____				
Indicatore 3: _____ target: _____				
o in alternativa AZIONI				
1 COD AZIONE: Livello qualitativo delle prestazioni				
Target: _____				
Prodotti valutati: _____				
2 COD AZIONE: Iniziativa nello svolgimento del compito				
Target: _____				
Prodotti valutati: _____				
3 COD AZIONE: Costruire relazioni positive e proficue con i colleghi				
Target: _____				
Prodotti valutati: _____				
4 COD AZIONE: Livello di conoscenze teoriche-pratiche in relazione alle mansioni svolte e aggiornamento professionale 2021				
Target: _____				
Prodotti valutati: _____				
<b>PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)</b>				
(da riportare in Allegato F)				
<b>SCORE FINALE DEFINITIVO (DA SCHEDA ALL. B) / VO</b>				
<p>QUALITATIVO (perfezionamento come / come non)</p> <p>Portafoglio Competenze manageriali/Componenti Organizzativi (sintesi valutazione Fattori di Competenze/Componenti Chiave)</p> <p>IL DIRETTORE: _____ DATA: _____</p> <p>IL VALUTATO: _____</p> <p>NOTE: (Obbligatorio nel caso di Scostamenti significativi)</p>				

