

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

ACCORDO A NORMA DEL CCNL 19 APRILE 2018 DEL COMPARTO “ISTRUZIONE E RICERCA” – TRIENNIO 2016-2018 - -CONSIGLIO PER LA RICERCA IN AGRICOLTURA E L’ANALISI DELL’ECONOMIA AGRARIA

Oggetto: **consistenza fondi ex art. 43, CCNL 7/10/1996 e criteri utilizzo - anno 2016.**

Il giorno 18 aprile 2019 presso il Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l’analisi dell’economia agraria

tra

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Direttore Generale *ff.*, Dott. Antonio DI MONTE, in sostituzione del Vice Presidente, prof.ssa Alessandra GENTILE e dal Dirigente dell’Ufficio Gestione del personale, Dott. ssa Mara PERONTI, in sostituzione del Direttore Generale *ff.*,

e

i sigg. _____ Giampiero GOLISANO _____ per la FLC CGIL

_____ Alessandro CASTELLANA _____ per la FSUR CISL

_____ Mario FINOIA _____ per la UIL SCUOLA RUA

_____ Guido BONATI _____ per FGU ANPRI

_____ per SNALS Ricerca

rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria,

in sede di contrattazione integrativa

VISTI i CCNL vigenti per il comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione e il CCNL 19.4.2018 comparto “Istruzione e ricerca”;

VISTO, in particolare, il CCNL 7 ottobre 1996, articoli 43 e ss., relativi al trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII;

TENUTO CONTO che ai sensi delle sopra richiamate disposizioni contrattuali le indennità da corrispondere al personale appartenente ai livelli IV – VIII, a titolo di trattamento accessorio ineriscono la remunerazione: **a)** del lavoro straordinario; **b)** di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità; **c)** dell’Indennità di Ente; **d)** dell’indennità di posizione per i funzionari di amministrazione; **e)** della produttività collettiva ed individuale e che per ciascuna delle citate indennità è costituito un apposito “Fondo” di pari denominazione;

VISTO il CCNL 13 maggio 2009 – comparto ricerca, quadriennio normativo 2006-2009, I biennio economico, articolo 11, e II biennio economico, articolo 6, che confermano “*le risorse e le modalità di suddivisione*” delle medesime, “*già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall’articolo 43, comma 2, del CCNL del 7 ottobre 1996 – comparto ricerca e dalle successive disposizioni contrattuali*”, salvo quanto previsto negli stessi articoli;

TENUTO CONTO che ai sensi delle disposizioni contrattuali ex CCNL EPR, in materia di partecipazione sindacale, sono oggetto di contrattazione i criteri di distribuzione delle indennità *ex lettere a), b) e e)* e che a sensi del predetto articolo 43, punto 3., “*gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lettere a), b), e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alle lettere b) e e) del medesimo comma. La ripartizione della predetta quota tra i fondi di cui alle lettere b) e e) è oggetto di contrattazione decentrata*”;

VISTA l’ipotesi di CCI sottoscritta in data 20 dicembre 2018 relativa alle le modalità di attribuzione dei trattamenti economici accessori previsti il personale livelli IV-VIII con riferimento all’anno 2016;

VISTA la consistenza del fondo destinato alla contrattazione integrativa del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII, per l’anno anno 2016, pari ad €. 10.226.396,16, così come asseverato dal Collegio dei revisori dei Conti nella seduta del 1° febbraio 2019 che ha verificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, ai sensi dell’art. 4°-bis, comma 1, del D. Lgs 165/2001;

CONCLUSA con esito positivo la verifica congiunta da parte del Dipartimento della funzione pubblica (nota DFP prot n. 17234 del 13/3/2019) e del Dipartimento della ragioneria generale dello stato (nota MEF-RGS prot 36892 del 13/3/2019) in merito alla compatibilità economico-finanziaria, ai fini della procedura prevista dall’articolo 40-bis, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001, dell’ipotesi del contratto integrativo relativo al fondo del trattamento accessorio ex art. 43 CCNL 7.10.1996 per l’anno 2016, sottoscritto in data 20 dicembre 2018;

RITENUTO necessario procedere alla stipula del contratto integrativo relativo alla consistenza del fondo di cui all’art. 43 del CCNL 7.10.1996 e ai criteri di utilizzo dello stesso per l’anno 2016, di cui all’ipotesi sottoscritta il 20 dicembre 2018

CONVENGONO SU QUANTO SEGUE:

Alla luce delle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio come indicato in premessa, la consistenza del fondo di cui all’articolo 43 del CCNL 7 ottobre 1996 è la seguente:

Consistenza del fondo di contrattazione integrativa del trattamento accessorio personale livelli IV – VIII, anno 2015	€ 10.347.266,05
Incrementi per risparmi RIA personale cessato, art. 4 comma 1 lett. C) CCNL 1998/2001 b.e. 2000/2001	€ 26.438,16
Decurtazione per riduzione proporzionale (art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015)	€ 147.308,05
Consistenza del fondo di contrattazione integrativa del trattamento accessorio personale livelli IV – VIII, anno 2016	€ 10.226.396,16

Con la seguente distribuzione

a) Compenso del lavoro straordinario (art. 43 comma 2, lettera a) CCNL 7/10/1996)	€ 150.000,00
b) Remun. di particolari condizioni di disagio, responsabilità (art. 43 c. 2, lett. b) CCNL 7/10/1996)	€ 50.000,00
c) Indennità di Ente (art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996)	€ 9.625.656,12

d) Indennità di posizione (art. 43 comma 2, lettera d) CCNL 7/10/1996)	€ 13.427,95
e) Produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996)	€ 387.312,09
TOTALE	€ 10.226.396,16

In merito ai criteri di erogazione degli emolumenti di cui alle suddette voci ex lettere a), b) ed e) i criteri di utilizzo sono i seguenti:

Compenso del lavoro straordinario (art. 43 comma 2, lettera a) CCNL 7/10/1996)

In merito ai criteri di ripartizione delle risorse per lavoro straordinario e lavoro in turni si è stabilito che le predette risorse sono assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario dell'Amministrazione centrale e dei Centri di Ricerca e al lavoro in turni presso le strutture di ricerca.

Le risorse destinate alla corresponsione del lavoro straordinario verranno assegnate alle Direzioni ed ai Servizi dell'Amministrazione Centrale nonché ai Centri di ricerca dell'Ente secondo i seguenti criteri generali:

- effettive straordinarie esigenze;
- necessità di ricorso al lavoro in turni presso le aziende del Centro di Zootecnia e Acquacoltura;
- stati di sofferenza amministrativa e tecnica dei Centri e dell'Amministrazione Centrale;
- entità delle risorse umane a disposizione a fronte del volume di lavoro di ciascun Ufficio/ Centro.

Il limite delle 200 ore pro-capite annue di prestazioni di lavoro straordinario potrà essere superato, entro il limite annuo di 250 ore, dal personale:

- della Segreteria del Presidente;
- della Segreteria della Direzione Generale e della Direzione Amministrativa;
- di quegli Uffici individuati con apposito decreto del Direttore generale, in considerazione di particolari ed eccezionali carichi di lavoro.

Remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (art. 43 c. 2, lett. b) CCNL 7/10/1996)

Le risorse del fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità di cui alla lettera b, del suddetto comma 2, art. 43 del CCNL 7/10/1996 sono assegnate in base ai sotto indicati criteri:

FUNZIONE	MOTIVAZIONE
Responsabile dell'attività aziendale e laboratorio	Compiti che comportano specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile dell'attività amministrativa/Responsabile informatico	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e al funzionamento delle attrezzature informatiche
Responsabile dell'attività negoziale per la struttura organizzativa	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta

Dipendente con poteri di firma	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Affiancamento al Direttore Generale per gli adempimenti previsti dal Piano di riorganizzazione	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse al particolare incarico ricevuto
RUP	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Direttore all'esecuzione dei contratti	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Responsabile per la predisposizione del Piano dei Conti	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Addetto al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale di ruolo	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Monitoraggio spesa di personale anche ai fini del bilancio di previsione e consuntivo	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Addetto all'Help desk applicativo gestione economico/finanziaria	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto e al funzionamento degli applicativi informatici
Coordinamento gruppi di lavoro permanente presso l'Amministrazione Centrale	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Responsabile progetti di migrazione informatica dei dati e progetto di definizione del sistema informatico integrato	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto e al funzionamento degli applicativi informatici
Capo segreteria/Segreteria particolare	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici
Segreteria Organi collegiali	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici
Segretari commissioni di concorso a tempo indeterminato	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità dell'attività svolta

Produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996

La remunerazione della produttività collettiva e individuale disponibile verrà ripartita in rapporto al numero dei beneficiari in servizio nell'anno di riferimento secondo quanto stabilito nel Sistema di

valutazione della performance approvato con decreto n.124/C del 30 giugno 2011 (media ponderata delle valutazioni: degli obiettivi di ruolo con incidenza del 70% e degli obiettivi operativi con incidenza del 30%).

Le classi di punteggio, le fasce di merito e i coefficienti sono determinati come di seguito riportato:

Classe punteggio	Fasce di merito	coefficiente
punteggio > 2,208	A – fascia massima	2
1,858 ≤ punteggio ≤ 2,208	B – fascia intermedia	1,5
punteggio < 1,858	C- fascia minima	1

La valutazione della performance di ruolo verrà effettuata dal responsabile dell’Ufficio/Centro presso il quale il medesimo ha prestato servizio, e precisamente:

- per il personale dell’Amministrazione centrale: dal Direttore Generale *f.f.* o Dirigente Generale o Dirigente di II fascia, secondo la segreteria o l’Ufficio cui è assegnato il dipendente. Per il personale assegnato alla segreteria del Presidente, provvederà il Direttore Generale *f.f.*;
- per il personale dei Centri: dal responsabile del progetto con il quale il dipendente presta la propria attività o, in mancanza, dal Direttore del Centro sentiti i responsabili organizzativi della struttura stessa. Nel primo caso, il giudizio deve essere validato dal Direttore del Centro.

Nei casi in cui si siano verificati in corso d’anno per pensionamento o quant’altro cambiamenti del soggetto deputato a rendere la valutazione, quest’ultima dovrà essere resa dall’attuale soggetto che dovrà acquisire elementi dal/dai predecessore/i.

Al fine di garantire il contraddittorio, il dipendente che non concordi sul giudizio formulato può, ai sensi del Sistema di Valutazione citato, entro 5 giorni dalla formalizzazione della valutazione, adire alla procedura di conciliazione prevista dall’art. 7 del sistema stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

_____ FIRMATO _____

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FLC CGIL _____ FIRMATO _____

FSUR CISL _____ FIRMATO _____

UIL SCUOLA RUA _____ FIRMATO _____

FGU ANPRI _____ FIRMATO _____

SNALS Ricerca _____