

**ACCORDO A NORMA DEL CCNL 13 MAGGIO 2009 DEL COMPARTO "RICERCA" – CONSIGLIO PER LA RICERCA IN AGRICOLTURA E L'ECONOMIA AGRARIA– QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009**

Oggetto: remunerazione della produttività collettiva ed individuale per il trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli dal IV all'VIII anni, 2013 e 2014

Il giorno 09 GIUGNO 2015 presso il Consiglio per la Ricerca e la sperimentazione in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria

tra

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Commissario Straordinario, Dott. Salvatore PARLATO e dal Direttore Generale f.f., Dott.ssa Ida MARANDOLA,

e

i sigg. NICOLA ANGELINI per la FLC CGIL

RIITA CETORELLI per la FIR CISL

OLASIO FINOIA per la UILRUA

GUIDO BONATI per la ANPRI

PIERO CESARINI per l'USI/RdB ricerca

rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria,

in sede di contrattazione integrativa di Ente,

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

**VISTO** il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 relativo all'Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed, in particolare, l'articolo 7 "Sistema di misurazione e valutazione della performance;

**VISTO** Il sistema di valutazione della performance del personale del Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura, deliberato con decreto del Commissario straordinario n. 124/C del 30 giugno 2011;

**VISTO** l'art. 12, commi 1 e 2, del D.L. n. 95/2012 convertito con L. 135/2012 e successive modificazioni ai sensi del quale che, nel prevedere la soppressione dell'INRAN, attribuisce al CRA le funzioni e i compiti già affidati all'INRAN dal D.lvo n. 454/99 e le competenze acquisite nel settore delle sementi, sopprimendo al contempo le funzioni dell'INRAN già svolte dall'ex INCA;

*M.A.*

*G.B.*

*M.F.*

*R.C.*

*I.M.*

*S.P.*

*P.C.*

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del CRA n. 27 del 30 ottobre 2012 concernente la Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione - ANNO 2013, poi modificata con delibera n. 17 del 24 gennaio 2013;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del CRA n. 18 del 24 gennaio 2013 di approvazione del Piano della Performance 2013-2015;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del CRA n.53 del 30 aprile 2013 di integrazione del Piano della Performance 2013-2015;

VISTE le delibere del Consiglio di Amministrazione assunte nella seduta del 13 giugno 2013: n. 86 di approvazione della riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e nn. 87 e 88 di costituzione, rispettivamente, del Centro di ricerca per gli alimenti e la nutrizione e del Centro di sperimentazione e certificazione delle sementi;

VISTO il decreto del Direttore Generale f.f. n. 627 del 25 luglio 2013, con il quale, in attuazione delle succitate delibere, è stata emanata la nuova Direttiva di II livello per l'anno 2013;

VISTO il decreto del Dirigente generale della Direzione Centrale attività scientifiche n. 962 del 31.10.2013, con il quale è stata emanata la conseguente Direttiva di III livello;

VISTA la Delibera n. 163 del 4 dicembre 2013 di modifica del Piano della Performance 2013-2015;

---

#### Tenuto conto che

- il Direttore Generale f.f. ha comunicato ai Dirigenti dell'Amministrazione Centrale, ai Direttori dei Centri e Unità di Ricerca che a partire dall'anno 2013 si applicava il Sistema di Valutazione della Performance del CRA sopra citato;
- nel corso del 2013 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha provveduto al monitoraggio continuo della corretta applicazione delle procedure del Sistema in particolare per quanto riguarda la condivisione degli obiettivi operativi e di ruolo al personale;
- la prima applicazione del sistema è temporalmente coincisa con le note difficoltà gestionali conseguenti anche all'accorpamento dell'INRAN, che hanno in taluni casi reso difficoltoso il dispiegarsi di processi innovativi quale quello su descritto;

**RITENUTO**, pertanto, necessario individuare dei criteri di distribuzione al personale dei livelli IV-VIII delle somme relative al suddetto Fondo per la remunerazione della produttività collettiva ed individuale ex art. 43, lett. e) del CCNL 7/10/1996 coerenti con le sopra citate norme giusta art. 7, D.L.vo n. 150/2009 e che, nel contempo, consentano di non incorrere in casi di disparità nella valutazione del personale delle predette strutture di ricerca;

**CONSIDERATO** che il citato Sistema di Valutazione della Performance del CRA prevede che la valutazione del personale sia la risultante di una media ponderata (70%-30%) rispettivamente della performance di ruolo e operativa;

**RITENUTO OPPORTUNO**, alla luce di quanto fino ad ora argomentato individuare, in merito alla performance operativa, un unico valore da assegnare a tutto il personale non dirigenziale destinatario del Sistema di Misurazione e Valutazione individuandolo con il valore medio nazionale della performance operativa conseguito nell'anno, che per il 2013 è pari a 3,15;

si è raggiunto, a tavoli separati (un tavolo con CGIL, CISL, UIL, un tavolo con ANPRI ed un tavolo con ~~USB~~/ricerca e USI/RdB ricerca), il seguente accordo integrativo relativo alla "remunerazione della

**produttività collettiva ed individuale”, riferito al personale del CRA appartenente ai profili professionali e livelli IV/VIII del comparto ricerca con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:**

Per l’anno 2013 la quota del Fondo per la remunerazione della produttività collettiva ed individuale di cui all’art. 43, lett. e) del CCNL 7/10/1996, - non impiegata per finanziare con riguardo al medesimo anno le progressioni economiche ex art. 53 del CCNL 21/02/2002, aventi decorrenza dal 1 gennaio 2010 – 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 ed i correlati coefficienti sono quelli sottoriportati:

classe punteggio	coefficiente
punteggio < 1,995	1
1,995 ≤ punteggio ≤ 2,345	1,5
punteggio > 2,345	2

La valutazione della performance di ruolo verrà effettuata dal responsabile del Servizio/Struttura 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 il servizio cui è assegnato il dipendente. Per il personale assegnato alla segreteria del Presidente, provvederà il Direttore Generale ff
- per il personale delle strutture: dal responsabile del progetto con il quale il dipendente presta la propria attività o, in mancanza, dal Direttore della struttura sentiti i responsabili organizzativi della struttura stessa. Nel primo caso, il giudizio deve essere validato dal Direttore della Struttura

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 effettuata 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.

Il presente accordo è valido, a parità di condizioni, anche per l’anno 2014 .

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FLC   
CISL FIR   
UIL RUA   
ANPRI   
USI/RdB Ricerca 