

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022

In data 13/12/2022 alle ore 9:00 presso la sede del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza, si sono riuniti:

Per la Parte datoriale:

Dr. Ruggero Colla Direttore

Per la parte sindacale:

Indicare le OO.SS.:

Alberto Gorra - Funzione Pubblica CGIL

La RSU:

Marilena Moschini

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo integrativo decentrato di parte economica relativo all'anno 2022.

Articolo 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Consorzio Fitosanitario provinciale di Piacenza ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo e gli istituti previsti dal CCNL.

Articolo 2 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori del personale dell'Ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2022 in € 47.582,60 arrotondato a € 47.583,00 come da atto del Dirigente in data 4/11/2022 in allegato.

Totale risorse stabili € 23.588,97

Totale risorse variabili € 23.993,63.

Il fondo di cui al comma precedente è destinato ai seguenti utilizzi:

| descrizione | Risorse PEO |
|--|-------------|
| A) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CONSOLIDATE | 14.927,16 |
| A.1) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CON DECORRENZA 01/11/2022 | 213,94 |
| B) INDENNITÀ DI COMPARTO (QUOTA A CARICO DEL FONDO) | 1.500,20 |
| C) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL 21.05.2018) | |
| D) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES CCNL 21.05.2018) | 8.100,00 |
| E.1) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18) | 5.550,00 |
| E.2) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE | 14.900,00 |

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere C) e D) del precedente comma, sono destinate ad integrare l'ammontare di cui alla lettera E.1). Le somme di parte variabile non utilizzate per le finalità di cui alle lettere E.1 – E.2) costituiscono, invece, economie di bilancio così come la parte fissa del fondo destinata alle PEO consolidate riferite al personale attualmente destinatario di incarico di funzione dirigenziale.

Articolo 3 – Criteri e condizioni per l'erogazione dei compensi accessori

Le indennità per "Specifiche responsabilità" sono riconosciute a seguito di provvedimento motivato del Direttore, nel quale sono indicati i contenuti delle effettive responsabilità attribuite ai dipendenti interessati. In relazione alla rilevanza di tali responsabilità e nei limiti delle disponibilità previste all'articolo 2, tali indennità sono riconosciute con importi individuati in coerenza con criteri di pesatura dell'Ente, per un importo massimo fino a 3.000,00 €, riproporzionato nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed altresì per uscite anticipate dal lavoro dovute a dimissioni, pensionamento o altro, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.

I predetti compensi sono erogati in un'unica soluzione, al termine dell'anno di riferimento, in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio della responsabilità, da parte del dipendente interessato, nel corso dell'anno medesimo.

I compensi per la **performance organizzativa** connessi al conseguimento degli obiettivi dell'Ente definiti con deliberazione C.A. n. 256.5 del 23/11/2021, vengono distribuiti, in base al parametro dell'effettiva presenza, tra tutto il personale del comparto.

I compensi per la **performance individuale** sono connessi al conseguimento degli specifici obiettivi assegnati ai collaboratori da parte del Dirigente ed in linea a quanto definito dalla C.A. con deliberazione n. 256.5 del 23/11/2021. Le schede allegate al predetto atto, descrivono gli obiettivi, il peso degli stessi in relazione a quello dei restanti obiettivi, gli indicatori di risultato, i criteri di monitoraggio e valutazione finale nonché le figure coinvolte nell'attuazione. Le risorse disponibili per le finalità di cui all'art.2 sono ripartite tra gli obiettivi previsti, in relazione al numero dei dipendenti coinvolti. Le risorse finanziarie previste sono ponderate in rapporto al peso dell'obiettivo. Le parti ritengono che la predetta differenziazione dei compensi previsti, risulti idonea ad ottemperare alla disciplina del CCNL vigente.

In esecuzione del Piano delle Performance, adottato secondo gli indirizzi dettati dalla C.A. con Delibera presidenziale n.04 del 31/01/2022 "Adozione Piano delle Performance 2022-2024" ratificata con verbale C.A. n. 257.3 del 16/05/2022, le risorse attribuite alla performance individuale conteggiano per il 72,86% delle disponibilità assegnate mentre quelle destinate alla performance organizzativa rappresentano il 27,14% del totale.

Tali somme per l'anno 2022, come già per gli anni precedenti, verranno distribuite ai dipendenti interessati secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Articolo 4 – Progressioni orizzontali

Le parti concordano di attivare con decorrenza 1/11/2022 l'istituto delle progressioni orizzontali, destinando l'importo massimo pari a € 213,94, come dal prospetto indicato all'art. 2, a favore di n.1 dipendente appartenente alla categoria D, individuato sulla base di specifica graduatoria degli aventi titolo di accesso all'istituto nell'anno in corso sulla base del CCNL.

NOTA CONGIUNTA

Le parti concordano di attivare entro il primo semestre 2023 il Confronto al fine di condividere e strutturare all'interno dell'Ente gli istituti novellati dal CCNL 2019/2021.

La parte datoriale

Le OO.SS.

La RSU

Originale firmato agli atti