

8/

## CONTRATTO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2021

In data 03/12/2021 alle ore 8,30, 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:

\_\_\_\_\_

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto la seguente Contratto collettivo integrativo decentrato di parte economica relativo all'anno 2021.

### Articolo 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo 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 2021, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, l'attuazione delle PEO, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali del 21.05.2018.

### Articolo 2 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. 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 2021 in (€ 48.132,60) 48.133,00, come da atto del Dirigente in data 23/09/2021 in allegato.  
Totale risorse stabili € 23.588,97  
Totale risorse variabili € 24.543,63.

2. Il fondo di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

descrizione	Risorse PEO
a) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	13.040,95
b) INDENNITÀ DI COMPARTO (QUOTA A CARICO DEL FONDO)	1.702,50
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) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	5.500,00
e) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	15.500,00

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere c) e d) del precedente comma 2, sono destinate ad integrare l'ammontare di cui alla lettera e). Le somme non utilizzate per le finalità di cui alla predetta lettera e) costituiscono, invece, economie di bilancio così come la parte fissa del

fondo eccedente alle necessità, ovvero non utilizzata per la copertura di Peo e Indennità di Comparto, a seguito del pensionamento e del cambio di ruolo di personale del comparto in dotazione organica e traslata solo parzialmente quale ulteriore disponibilità delle risorse variabili.

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

1 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, nei limiti delle disponibilità previste all'articolo 2, il Direttore riconosce, come previsto dall'art.70 Quinquies del CCNL 2016-2018, un'indennità entro i seguenti parametri annui minimi e massimi: € 2.000,00 - € 3.000,00 direttamente riproporzionata nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed altresì per uscite anticipate dal lavoro dovute a pensionamento o altro.

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.

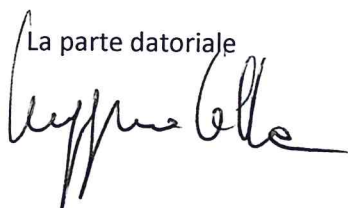
2. I compensi per la performance sono connessi al conseguimento degli specifici obiettivi definiti con deliberazione n. 254.8 del 17/11/2020. Le schede allegate al predetto atto, descrivono gli obiettivi, il peso degli stessi in relazione a quello dei restanti obiettivi, gli indicatori di risultato, i criteri di monitoraggio e valutazione finale nonché le figure coinvolte nell'attuazione.

3. Le risorse disponibili per le finalità di cui al comma 2 sono ripartite tra gli obiettivi previsti, in relazione al numero dei dipendenti coinvolti. La somma così ottenuta è poi ponderata in rapporto al peso dell'obiettivo. Le parti ritengono che la predetta differenziazione dei compensi previsti, risulti idonea ad ottemperare alla disciplina introdotta dall'art. 69 del CCNL del 21.05.2018.

4. In esecuzione del Piano delle performance, adottato secondo gli indirizzi dettati dalla C.A. con verbale n.254.8 del 17/11/2020, le risorse attribuite alla performance individuale rappresentano il 53,25% delle disponibilità assegnate per le finalità di cui all'art. 68 c.2 del CCNL 2016/2018 mentre quelle destinate alla performance organizzativa il 18,90%; quest'ultima viene conferita in parti uguali tra tutti i collaboratori dell'Ente.

### **Articolo 4 – Progressioni orizzontali**

In relazione alle PEO le parti concordano di attenersi a quanto previsto all'art. 16 del CCNL 2016-2018 del 21/05/2018 ovvero "Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi ". Tuttavia, nel corso della annualità corrente nessuno dei dipendenti ha i requisiti necessari e sufficienti per poter accedere al passaggio di livello.

La parte datoriale  


Le OO.SS.  
  
FPCGIL

La RSU