

INTESA DI PARTE ECONOMICA
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2023

In data 18/12/2023 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 la seguente intesa di Contratto collettivo integrativo decentrato di parte economica relativo all'anno 2023.

Articolo 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato di parte economica 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 2023, della ripartizione delle risorse disponibili sulla base della contrattazione integrativa di parte normativa 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 2023 in € 49.994,24 arrotondato a € 49.994,00 come da atto del Dirigente in data 30/06/2023 in allegato.

Totale risorse stabili € 24.784,97

Totale risorse variabili € 25.209,27.

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

descrizione	Risorse PEO
A) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CONSOLIDATE	16.215,01
A.1) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CON DECORRENZA 01/01/2023	0,00
B) INDENNITÀ DI COMPARTO (QUOTA A CARICO DEL FONDO)	1.743,60
C) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL 21.05.2018)	0,00
D) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES CCNL 21.05.2018)	9.800,00
E.1) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	12.000,00
E.2) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	8.000,00

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 – Definizione 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’art. 2 del presente atto, tali indennità sono riconosciute con importi individuati in coerenza con quanto indicato all’art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità del Contratto decentrato integrativo triennale 2023-25). L’importo massimo attribuibile per il presente istituto è pari ad € 3.000 annui, elevabili a fino a un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell’Area dei Funzionari ed EQ.

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** sono connessi al conseguimento degli obiettivi dell’Ente definiti con deliberazione C.A. n. 258.6 del 29/11/2022.

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. 258.6 del 29/11/2022.

Le schede la cui tipologia è resa all’interno del PIAO 2023-25, 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 del presente atto, 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.

L’Ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/09 art. 10 c.1 ha predisposto, il PIANO delle PERFORMANCE 2023-2025 (che definisce gli obiettivi strategici e le performance organizzative e individuali). Tale PIANO trova la sua naturale collocazione al punto 2.2 del PIAO 2023-25 (adottato con Delibera presidenziale n. 01 del 31/01/2023 “Adozione Piano delle Performance 2023-2025” ratificata con verbale C.A. n. 259.2 del 16/05/2023).

La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale come in seguito riportato:

- performance organizzativa 60%
- performance individuale 40%

Tali somme per l’anno 2023, 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 economiche all’interno delle Aree (differenziali stipendiali)

Le parti concordano che, secondo i criteri contenuti di cui all’art. 10 Disciplina per le progressioni economiche all’interno delle aree del Contratto collettivo integrativo decentrato per il triennio 2023-25 di parte normativa, nel corso del 2023 non sussistono le condizioni per attivare tale istituto per mancanza dei sufficienti requisiti di partecipazione.

La parte datoriale

Le OO.SS.

La RSU

originale firmato agli atti

originale firmato agli atti

originale firmato agli atti