

## CONTRATTO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2023

In data 13/12/2023 alle ore 09,30, presso la sede di MODENA, si sono riuniti:

**Per la parte datoriale:**

**Per la parte sindacale:**

FUNZIONE PUBBLICA

CGIL

**Per la RSU:**

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto il seguente Contratto collettivo integrativo **ANNO 2023**.

### 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 MODENA** ed ha per oggetto la definizione, per l'anno **2023**, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance, anche a seguito del nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Funzione Pubblica-Enti locali del 16.11.2022 oltre al CCNL 2016-2018 del comparto Funzione Pubblica-Enti locali del 21.05.2018 compatibilmente con il dettato delle fonti legislative e regolamentari vigenti.

### Articolo 2

#### Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'Ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno **2023 in € 55.344,95** come da **Atto di costituzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2023** predisposto come da mandato conferito con D.P.124/2020 ratificata con delibera di C.A. di cui verbale n.194 del 22/05/2020. Dell'Atto di costituzione del F.do anno 2023 si è data comunicazione ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 2019-2021.

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

descrizione	risorse
a) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – DIFFERENZIALI STORICIZZATI	<b>20.311,53</b>
b) INDENNITÀ DI COMPARTO (QUOTA A CARICO DEL FONDO)	<b>3.248,64</b>
c) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL 2016-2018 e ART.84-BIS CCNL 2019-2021)	<b>9.000,00</b>
d) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 CCNL 2019-2021)	<b>16.500,00</b>
e) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE (ART.80-2°c. e ART. 81 CCNL 2019-2021)	<b>6.284,78</b>
<b>TOTALE</b>	<b>55.344,95</b>

Come dettagliato nell'**ALLEGATO TECNICO FINANZIARIO DEL FONDO**.

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 già menzionata lettera e) costituiscono, invece, economie di bilancio.

## Articolo 3

### Criteria e condizioni per l'erogazione dei compensi accessori

1. **L'indennità condizioni di lavoro** è riconosciuta come segue:

- a) attività che comporta il trattamento prodotti fitosanitari: € 6,00 (€ sei/00) per ogni giorno di effettivo lavoro;
- b) attività che comporta il maneggio di valori e front-office: € 6,00 (€ sei/00) per ogni giorno di effettivo lavoro;

2. L'individuazione delle figure cui riconoscere le indennità di cui al comma 1 è effettuata dal Direttore, al quale compete pure la verifica in ordine ai giorni di effettivo svolgimento delle attività previste.

3. L'indennità di cui ai commi precedenti è riconosciuta per l'anno 2023 ed erogata in un'unica soluzione al termine dell'anno di riferimento e verrà direttamente riproporzionata nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. **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 stabilisce l'entità del relativo compenso entro il limite annuo massimo di € 3.000,00 elevabile ad € 4.000 per i funzionari (ai sensi dell'art.84 CCNL 2019-2021), a condizione che l'interessato svolga almeno 6 mesi di concreta ed attiva prestazione e verrà direttamente riproporzionata nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

I predetti compensi sono erogati in un'unica soluzione, al termine dell'anno di riferimento.

5. **I compensi per la performance** sono connessi al conseguimento degli specifici obiettivi assegnati dal Direttore come da mandato conferito con D.P.124/2020 ratificata nella riunione della C.A. del 22/05/2020 di cui verbale n.194/2020. Il "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE" e le schede allegate al predetto atto descrivono sinteticamente 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 sono riportate nel "PIANO DELLE PERFORMANCE 2023 – 2025" redatto in conformità ai principi contenuti nel d.lgs. n°150/2009 ed alle linee guida fornite dall'A.N.A.C. Tale compenso verrà direttamente riproporzionato nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

6. Le risorse disponibili per le finalità di cui al comma 5 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. 81 del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022.

## Articolo 4

### Progressione economica all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente in modo selettivo e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente ai sensi dell'art.14 CCNL 2019-2021 16.11.2022.
2. Per concorrere alle progressioni economiche è necessario aver maturato almeno 3 anni, il cui termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 ai sensi dell'art.14 2°c.lett.a) CCNL 2019-2021, di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei criteri di valutazione in uso e vigenti tramite le schede di valutazione individuale del dipendente con media positiva conseguita nelle ultime tre valutazioni annuali. Per i dipendenti che hanno maturato i requisiti ma non possono avere le tre valutazioni si utilizzerà la media delle ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di riferimento ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio del medesimo anno.
3. Per il corrente anno **2023** non sono previste progressioni economiche.
4. Per il periodo **2024** non è ancora stato determinato alcun importo da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, le cui progressioni potranno avvenire entro e non oltre il limite massimo residuale pari ad una pesatura economica complessiva di **€ 11.155,58**

così ottenuta:

- **parte stabile** € 34.715,75
- **progressioni storicizzate** € 20.311,53 (-)
- **indennità di comparto** € 3.248,64 (-)

## Articolo 5

### Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di stipulare anche per il corrente anno **2023** un contratto **ANNUALE** impegnandosi in ogni caso anche per gli anni **2024 e 2025** a confermare o modificare i contenuti del presente accordo CCI previa negoziazione con la parte sindacale.
2. Si conviene infine che il presente riparto varrà anche per l'individuazione del **Salario Accessorio spettante al Personale in servizio con Contratto di Somministrazione-Lavoro** il quale, come da contratto in essere ed ai sensi dell'art.2 CCNL del 14/09/2000, art.96 6°comma CCNL 31/07/2009 ed art.52, 5°comma CCNL 2016-2018, ha diritto al medesimo trattamento del Personale dipendente, quindi anche alla corresponsione dei suddetti trattamenti accessori ed in particolare alle seguenti voci:

c) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL 2016-2018 e ART.84-BIS CCNL 2019-2021)
d) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 CCNL 2019-2021)
e) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE (ART.80 - 2°c. e ART. 81 CCNL 2019-2021)

In merito allo stanziamento della spesa relativa si precisa che, come stabilito dall' Art.52 5° comma CCNL 2016-2018, *“i relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”* e precisamente a carico del **capitolo 1/201 “Spese somministrazione lavoro” del Bilancio di Previsione anno 2023.**

Modena, 13/12/2023

**La parte datoriale**

**Le OO.SS.**  
*F.PUBBLICA CGIL*

**La RSU**