

INTESA DI PARTE ECONOMICA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2025

In data 15/12/2025 alle ore 10:00 presso la sede del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma, si sono riuniti:

Per la Parte datoriale
Colla Ruggero - Direttore

Per la parte sindacale
le OO.SS.:
Coratella Federico - Funzione Pubblica CSA

La RSU
Martini Nicola

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto la seguente intesa di Contratto collettivo integrativo decentrato di parte economica relativo all'anno 2025.

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 Parma ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2025, 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 2025 in € 58.657,85 come da atto di costituzione del fondo – atto del Dirigente n. 1-2025 del 30/05/2025 in allegato.

Totale risorse stabili € 34.287,80

Totale risorse variabili € 24.370,05

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

descrizione	Risorse PEO
A) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CONSOLIDATE	13.349,75
A.1) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CON DECORRENZA 01/01/2025	2.350,00
B) INDENNITÀ DI COMPARTO (QUOTA A CARICO DEL FONDO)	3.040,80
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)	17.500,00
E.1) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	9.898,38
E.2) COMPENSI CONNESSI AD OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	6.598,92
WELFARE*	1.725,00
TOTALE	54.462,85

**La Legge di Bilancio 2025 ha fatto rientrare tali risorse nel tetto del salario accessorio: "ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, concorrono le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo..."*

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.

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 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. 221.5 del 13/12/2024.

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 con deliberazione C.A. n. 221.5 del 13/12/2024.

Le schede la cui tipologia è resa all'interno del PIAO, 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 2025-2027 (che definisce gli obiettivi strategici e le performance organizzative e individuali). Tale PIANO trova la sua naturale collocazione al punto 2.2 del PIAO 2025-27 (adottato con Delibera C.A. n. 222.2 del 31/01/2025).

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 2025, 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 2025 sussistono le condizioni per attivare tale istituto per n. 1 funzionario e 1 istruttore in considerazione dei sufficienti requisiti di partecipazione.

MATRICOLA	Area contrattuale	performance triennio precedente (riparametrazione)	Ultima PEO	giorno precedente PEO potenziale	anzianità di servizio da ultima PEO (min 1095gg)*	procedimenti disciplinari	Esperienza prof.**	esperienza prof. (rapportata a max 40)	esperienza prof. (rapportata a max 40) (riparametrazione)	TOTALE (max 100)	Bonus "NO progressioni" da più di 6 anni***	TOTALE con BONUS
27 16931-0	Funzionari	57,53	01/03/2022	31/12/2024	1036	no	STOP	mancanza requisito professionale				0
19 09467-0	Funzionari	60,00	01/01/2023	31/12/2024	730	no	STOP	mancanza requisito professionale				0
23 09468-0	Funzionari	51,25	01/04/2020	31/12/2024	1735	no	640	256	40,00	91,25	no	91,25
21 09471-0	Funzionari	57,34	01/01/2024	31/12/2024	365	no	STOP	mancanza requisito professionale				0

MATRICOLA	Area contrattuale	performance triennio precedente (riparametrazione)	Ultima PEO	giorno precedente PEO potenziale	anzianità di servizio da ultima PEO (min 1095gg)*	procedimenti disciplinari	Esperienza professionale**	esperienza professionale (rapportata a max 40)	esperienza prof. (rapportata a max 40) (riparametrazione)	TOTALE (max 100)	Bonus "NO progressioni" da più di 6 anni***	TOTALE con BONUS
25 12424-0	Istruttori	60,00	01/04/2021	31/12/2024	1370	no	275	110	40,00	100,00	no	100,00

* Al giorno precedente la data di decorrenza della progressione, abbiamo maturato 3 anni di anzianità di servizio, nella medesima area contrattuale.

** Punti 1 - per ogni giorno lavorativo effettivamente prestato al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio.

*** Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello totale ottenuto (massimo 3%).

La parte datoriale

Ruggero Colla
originale firmato agli atti

Le OO.SS.

Coratella Federico – FP CSA
originale firmato agli atti

La RSU

Martini Nicola
originale firmato agli atti