

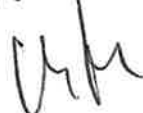


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO.
PARTE ECONOMICA ANNO 2026

ISL RP

UILPA

RSU CISL

UIL

RSU CGIL


**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO. PARTE ECONOMICA ANNO 2026**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALE**

*Articolo 1
Campo di applicazione e durata*

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura – ARCEA, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, e disciplina le materie demandate dalla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato Integrativo per la parte normativa ha validità triennale (2026-2028) mentre quella economica ha validità fino al 31/12/2026, e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme che siano incompatibili con il presente Contratto Decentrato Integrativo.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - a) Specifiche disposizioni del CCNL;
 - b) Volontà delle parti di rivederne le condizioni
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Agenzia.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

*Articolo 2
Servizi minimi essenziali*

1. L'ARCEA, nel rispetto all'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00, nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi dipendenti entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Stante la natura strumentale dell'ARCEA nei confronti del rispetto di scadenze previste dai Regolamenti Comunitari di riferimento, dovranno essere garantite le seguenti attività fondamentali:
 - a) Tutte le funzioni 1 - 30 giugno per i pagamenti relativi alla gestione del Fondo FEAGA "Domanda unica" e del Fondo FEASR "Sviluppo Rurale;
 - b) Funzione "Esecuzione dei Pagamenti" (1-15 ottobre);


Handwritten signatures and stamps, including "ARCEA" and "RSU" in blue ink.

- c) Nelle giornate di svolgimento delle visite ispettive da parte delle Autorità Nazionali e Comunitarie competenti al controllo sull'ARCEA;
- d) Ufficio "Affari Amministrativi e Contabili", limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge.

Articolo 3

Relazioni sindacali (Obiettivi e Strumenti)

Art. 3 CCNL 23/02/2026

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono e si favoriscono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - si promuovono e si favoriscono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione collettiva integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su tematiche, atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

ARCEA
G. F. B.
R. S. C. G. L.
M. P.
d. V. u. l. 20
A. C. C. E. A.

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
8. Ferme restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente Titolo II, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle Sezioni del presente contratto.

L'articolo 3 del CCNL 23/02/2026 disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL del 16.11.2022.

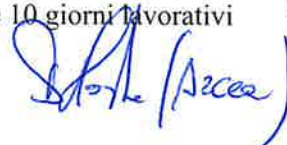
Articolo 4
Informazione
Art. 4 CCNL 23/02/2026

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Articolo 5
Confronto
Art. 5 CCNL 23/02/2026

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi



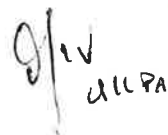




dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo

3. Sono oggetto di confronto:

- a) L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) L'individuazione dei profili professionali;
- d) I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) I criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
- h) I criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;
- j) criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
- k) I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
- l) L'istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- m) Le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- n) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2019-2021;
- o) Gli andamenti occupazionali;
- p) Le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- q) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico del CCNL del 16.11.2022;
- r) criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16/11/2022;
- s) monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5;
- t) criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;
- u) criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

L'articolo 5 del presente CCNL disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16.11.2022.



Articolo 6

Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

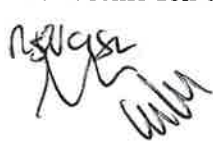
Articolo 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

Art. 7 CCNL 23/02/2026

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
 2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
 3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
 4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);
 - c) le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti,
- 14
- nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45, comma 2 del presente CCNL;







 (ARCEA)

- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 e 7;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
- 15
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16.11.2022;
- t) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno), in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;
- aa) individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;

16

ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;

ah) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

ai) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);

al) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);

am) criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;

an) criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;

ao) definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.

5. Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

L'articolo 7 del presente CCNL disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL del 16.11.2022.

Articolo 8

Contrattazione collettiva integrativa: Tempi e procedure.

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCDI.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di



cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), pbis) q), r), s), t), z), aa), ad), ah).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), ai), al), am), an) e ao) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Articolo 10

Interpretazione autentica

1. In attuazione dell'art. 49 del D.lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione di clausole contenute nel presente Contratto Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di interpretazione autentica per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del Contratto Decentrato integrativo, sostituisce fin dall'inizio della vigenza dello stesso la clausola controversa.
3. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D.lgs. 165/01, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità disciplinare e patrimoniale del Dirigente che le ha autorizzate.

Articolo 11

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'ARCEA si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. L'Agenzia si impegna ad organizzare eventi formativi in materia di sicurezza sul lavoro destinati a tutto il personale.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

4. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.
5. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
6. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
7. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, sono, debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
8. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
9. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
10. L'Agenzia si impegna altresì a rispettare le disposizioni relative al Lavoro agile (L. n. 81/2017, artt. 18-23) fornendo a tutto il personale e al Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori, con cadenza annuale, apposita informativa sulla sicurezza.

Articolo 11-bis

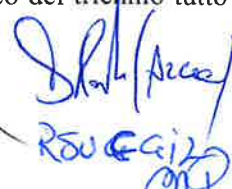
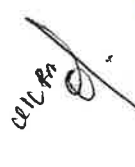
Linee di indirizzo per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro

1. L'ARCEA, in adempimento alle disposizioni del CCNL Funzioni Locali vigenti e in coerenza con la propria natura di Organismo Pagatore operante anche attraverso visite ispettive sul territorio, adotta specifiche misure volte a tutelare la sicurezza e la salute, sia fisica che psicologica, dei lavoratori nello svolgimento dei propri compiti d'ufficio o di controllo sul campo.
2. In sede di Organismo Paritetico o tramite apposito confronto sindacale, l'Agenzia definisce d'intesa con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):
 - a) Protocolli operativi standardizzati per il personale incaricato di controlli e ispezioni in loco al fine di attenuare e gestire situazioni potenziali di conflitto;
 - b) Sistemi e canali di segnalazione immediata e tracciamento degli episodi di minaccia o aggressione verbale/fisica ai danni del personale;
 - c) Attivazione di percorsi di assistenza psicologica post-evento o di tutela legale da parte dell'Avvocatura dell'Ente nei casi in cui l'aggressione si configuri come reato contro il Pubblico Ufficiale nell'esercizio delle funzioni.

Articolo 12

Formazione e aggiornamento del personale

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'ARCEA, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale dipendente.



2. In applicazione del CCNL, la formazione costituisce un vero e proprio diritto soggettivo e permanente di ogni lavoratore. L'ARCEA garantisce a ciascun dipendente un monte minimo complessivo non inferiore a 40 ore di formazione pro-capite annue.
3. I percorsi formativi saranno finalizzati sia all'aggiornamento specialistico legato alla natura strumentale dell'ARCEA (gestione dei Fondi comunitari FEAGA e FEASR, controlli ispettivi) sia allo sviluppo delle competenze trasversali e digitali.
4. Al termine di ogni percorso formativo qualificato verrà rilasciata idonea certificazione o attestazione delle competenze acquisite. Tale patrimonio formativo confluirà nel fascicolo personale elettronico del dipendente e costituirà specifico elemento di valutazione e punteggio premiale per le procedure selettive interne delle progressioni economiche all'interno dell'area (differenziali stipendiali) e per i passaggi verticali di Area.

Articolo 13

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale da parte del Dirigente del Servizio ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Alla prestazione di lavoro straordinario corrisponde la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
3. Il limite individuale annuo è stabilito in sede negoziale in coerenza con i vincoli di bilancio dell'Agenzia.
4. Nel corso del 2022, Arcea e le Organizzazioni Sindacali hanno stabilito, all'esito di una apposita concertazione e nel rispetto della normativa vigente, che il lavoro straordinario può essere autorizzato entro il limite di 180 ore, compatibilmente con i vincoli di bilancio. Resta fermo quanto previsto nel verbale del 16/12/2022.

Tale tetto può tuttavia subire deroghe o incrementi straordinari in presenza di eccezionali esigenze di servizio, previa verifica della disponibilità di bilancio, fino al limite massimo di 250 ore.

Articolo 14

Banca delle ore

1. Presso l'Ufficio Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente, tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, da fruire comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate sono mensilmente evidenziate nel prospetto riepilogativo del sistema di rilevazione delle presenze dell'ARCEA.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della comunicazione del Dirigente competente della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'ARCEA.

RSU CISL
CISL

CISL FP

RSU CGIL
CGIL

RSU PA
RSU PA

Articolo 15
Congedi per le donne vittime di violenza

1. Si applica quanto previsto dall'art 43 del CCNL 16/11/2022

Articolo 16
Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Articolo 17
Diritto di assemblea
Art 11 CCNL 23/02/2026

1. I dipendenti dell'Amministrazione hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione stessa, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL 16.11.2022 come integrata da quella di cui al Titolo IV, capo VI del presente CCNL.
3. Il personale esercita il diritto di assemblea computando i tempi di percorrenza necessari al raggiungimento della sede individuata per lo svolgimento della stessa, all'interno del monte ore individuale di cui al comma 1.
4. Sulle prerogative e permessi sindacali del CCNQ del 4.12.2017 e ss.mm.ii., le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

L'articolo 11 del presente CCNL disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 16.11.2022

Articolo 18
Classificazione

1. A partire dal 01.04.2023 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al CCNL 2019/2021 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

RSU CAL
MP

CCNL FP
AI

RSU CAL
MP

RSU CAL
MP

4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.
6. L'ARCEA, in relazione al proprio modello organizzativo, si impegna a revisionare i profili professionali collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 19

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance

1. Per l'anno 2026 le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance organizzativa ed individuale, quantificate con **Decreto del Commissario Straordinario n. 69 del 05/03/2026**, sono destinate al finanziamento dei singoli istituti contrattuali per come riportato nel prospetto che, distinto sotto la lettera A), viene allegato al presente Contratto Decentrato Integrativo per costituirne parte integrante e sostanziale.
2. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione ai diversi istituti contrattuali, per l'anno 2026 incrementano il fondo complessivo destinato alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Articolo 20

Smart working

1. Il Lavoro agile, smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. A seguito di un'attività di concertazione con le Organizzazioni Sindacali, l'Amministrazione ha adottato con Decreto 239 del 29/11/2022 un Regolamento per lo smart working ed ha già sottoscritto con i dipendenti interessati appositi contratti individuali con scadenza al 31/12/2026.
3. Per i casi eccezionali e autorizzati allo svolgimento dello smart working anche nelle giornate di rientro (lunedì e mercoledì), è prevista la fruizione del buono pasto.

Articolo 21

Area delle Posizioni Organizzative - Centri di Responsabilità

1. L'amministrazione ha approvato, con il Decreto numero 74 del 12/03/2026, il nuovo Regolamento per gli incarichi di Centro di Responsabilità.
In particolare, con il predetto Regolamento sono istituite le posizioni di lavoro definite 'Centri di Responsabilità' assimilate ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/05/2018 alle posizioni organizzative, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, alle quali accedono, mediante incarichi a termine revocabili, dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nell'area

Per caso
amb

CIDLEP

PSUGIL
MCP

411
PA

Per (Arce)

dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione effettivamente in servizio a tempo pieno presso l'Agenzia.

Eventuali integrazioni/rettifiche della disciplina in oggetto, per particolari esigenze non previste e disciplinate in quanto eccezionali possono essere apportate previo confronto con la delegazione trattante, come espressamente previsto dall'articolo 15 del Regolamento.

2. Per l'anno 2026 le suddette posizioni sono state istituite e finanziate con decreto 169 del 20/05/2026. Per l'annualità 2026 l'Amministrazione provvederà a disciplinare gli incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'Art. 15 CCNL 23/02/2026.

Articolo 22

Affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità e relative indennità

1. Con il Decreto numero 133 del 23/06/2022 l'ARCEA ha approvato, previa concertazione sindacale, il Regolamento per gli incarichi di specifica responsabilità, cui si rimanda.
2. L'indennità di cui all'articolo 84 del CCNL 16/11/2022 è corrisposta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale di appartenenza.
3. Ai sensi del citato articolo e nel rispetto del predetto Regolamento adottato dall'ARCEA, il personale delle categorie ex B, C e D, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.15 del CCNL del 23 Febbraio 2026, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui ed in ogni caso non superiore a quanto previsto dal Regolamento. A tal fine si precisa che l'importo verrà attribuito in base alla complessità della specifica responsabilità derivante soprattutto dalla gestione di vari processi/attività intersettoriali, nonché dal costante confronto con altri settori/ uffici di Arcea e con diversi dipartimenti regionali e/o organismi delegati.
4. L'erogazione dell'indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza.
5. La specifica responsabilità deve essere preventivamente attribuita con atto formale del Direttore Generale in base al regolamento approvato.
6. Tale indennità si sospende nei periodi di assenza dal servizio per aspettativa retribuita e non retribuita a vario titolo e/o per cessazione o mobilità/trasferimento a vario titolo, ad eccezione di particolari istituti tutelati dalla vigente normativa di settore.

Articolo 23

Indennità condizioni di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna, per le annualità successive, ad avviare le procedure per la revisione dell'articolo anche al fine di individuare ulteriori compiti per i quali deve essere riconosciuto tale istituto.

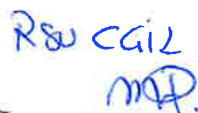
Articolo 24

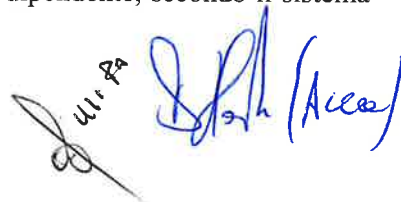
Risorse per compensare la performance organizzativa ed individuale

1. L'indennità di produttività viene elargita non tenendo conto della categoria di appartenenza.
2. Per l'anno 2026 la produttività sarà erogata previa valutazione di ogni dipendente, secondo il sistema risultante dalla scheda di valutazione.

CIS- FP


RSU CGIL


RSU CGIL
M.P.


RSU FP


3. Condizione necessaria per la corresponsione dell'indennità è la valutazione positiva del dipendente, effettuata dai Dirigenti (pro tempore) e, per gli Uffici che ne sono sprovvisti, dal Direttore. Alla raccolta delle schede provvede l'Ufficio Personale.
4. Il dipendente che nel corso dell'anno incorre in un procedimento disciplinare, escluso il rimprovero verbale o scritto, non partecipa all'assegnazione della produttività nell'anno in cui l'Ufficio emette il provvedimento definitivo.
5. Il metodo utilizzato per la valutazione individuale si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico che va da un minimo di 0 ad un massimo di 7, graduati, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile pari al 100% della performance. I risultati conseguibili rientrano in 4 fasce valutative: non adeguato, migliorabile, adeguato, ottimo. La fascia "non adeguato" è riconducibile a valutazioni con totale inferiore al 50% e viene considerata negativa e non consente la partecipazione al fondo della produttività. La fascia "migliorabile" ha un parametro valutativo compreso tra il 50% e il 65%. Questa valutazione è ascrivibile tra le positive ma senza diritto alla partecipazione alla ripartizione del fondo. La fascia "adeguato" è ricompresa tra la valutazione del 65% e quella dell'80%. Tale valutazione è positiva e partecipa alla suddivisione del fondo. L'ultima fascia, "ottimo", viene attribuita ai valori superiori all'80%, è positiva, e partecipa alla ripartizione del fondo con un coefficiente premio pari a 1,25.
6. Saranno decurtati dall'importo i periodi di assenza dal servizio per aspettativa non retribuita a vario titolo e/o per cessazione o mobilità/trasferimento a vario titolo. Sono fatte salve tutte le altre assenze tranne quelle relative alle trattenute di malattia prevista dalla vigente normativa.

Articolo 25

Richiesta di riesame e termine di consegna della scheda di valutazione

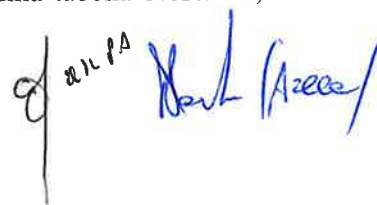
1. Entro e non oltre 5 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione, il dipendente può presentare al valutatore (Dirigente), al Dirigente pro tempore in caso di cessazione del rapporto lavorativo del precedente, una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata.
2. Il valutatore entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento della richiesta dovrà formulare risposta scritta.
3. Le schede di valutazione (Obiettivi Individuali) devono essere consegnate ai dipendenti, entro il 30 aprile dell'anno successivo rispetto a quello di valutazione, indipendentemente dalla validazione della relazione sul piano della performance da parte dell'OIV.
4. Ai fini del riesame di cui al comma precedente il valutatore effettua obbligatoriamente un colloquio, durante il quale il valutato potrà essere assistito da un rappresentante sindacale o di un legale di fiducia da lui stesso designato.
5. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Articolo 26

Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 14 CCNL 23/02/2026

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 2019/2021. La medesima tabella evidenzia,



altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area.

2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli **ultimi 2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno 2026 per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa per come di seguito indicato:
Operatori Esperti: n° 0 Progressioni (per un importo di € 650,00 l’una);
Istruttori: n° 2 progressioni (per un importo di € 750 l’una);
Funzionari ed EQ: n° 0 Progressioni (per un importo di € 1600 l’una)
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL: nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021
5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 2019/2021 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.
7. La Progressione economica orizzontale si realizza, nel limite delle risorse effettivamente disponibili della parte stabile del fondo, destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Per l’anno 2026 è destinata la somma di **€ 1500,00**.
8. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo ed in funzione del merito, fino alla concorrenza della somma destinata a tale istituto, tenendo conto:

ASG RP
gls

Procuratore
Lulu

RSU CGIL
MED

uila

Stella

delle risultanze della valutazione della performance individuale delle ultime tre valutazioni disponibili al momento dell'indizione del Bando PEO nella stessa area di appartenenza;

9. Requisiti di partecipazione:

Il personale avente diritto a partecipare alla selezione è quello a tempo indeterminato in Agenzia, ovvero, il personale comandato/distaccato presso pubbliche amministrazioni o in assenza per incarichi presso pubbliche amministrazioni ovvero in posizione di distacco ai sensi della normativa vigente, in servizio alla data del primo Gennaio 2026. È richiesto come requisito di partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di almeno **24 mesi** nella posizione economica in godimento in ARCEA, alla data del 31/12/2025.

Tale criterio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro Ente del comparto.

A tal fine il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Non sono ammessi i dipendenti che abbiano conseguito un punteggio inferiore a 61/100 della valutazione personale.

Sono altresì esclusi i dipendenti che nel biennio precedente l'anno al quale si riferisce la procedura abbiano ricevuto la sanzione disciplinare definitiva della sospensione dal servizio superiore ai 10 giorni.

Possono partecipare con riserva i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare non ancora definito. L'ammissione con riserva resta condizionata all'esito del procedimento stesso.

La partecipazione alla PEO è riconosciuta anche al personale dell'agenzia comandato/distaccato presso pubbliche amministrazioni o in assenza per incarichi presso pubbliche amministrazioni ovvero in posizione di distacco ai sensi della normativa vigente.

A tal fine, l'amministrazione concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Ai fini dell'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla progressione economica orizzontale viene formulata una graduatoria in ordine di punteggio decrescente, sulla base dei criteri selettivi che saranno definiti nel bando da parte dell'amministrazione.

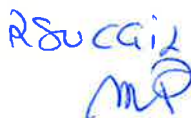
L'attribuzione della progressione economica orizzontale ai sensi dell'articolo 14 del CCNL comparto funzioni locali del 23 Febbraio 2026 ha decorrenza dal primo Gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

L'esito della procedura selettiva come stabilito dall'articolo 14 comma 6 del CCNL citato ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

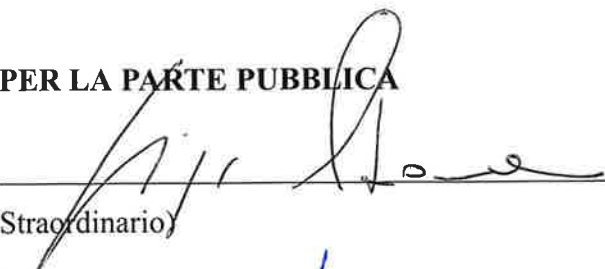
Articolo 27

Disposizione finale

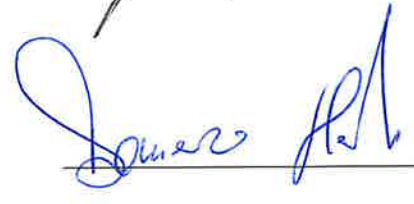
1. Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente Contratto Decentrato Integrativo si rinvia integralmente alle vigenti disposizioni contenute nei CCNL ed alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia.
2. Le disposizioni contenute e richiamate nel presente Contratto Decentrato Integrativo, se non espressamente ed integralmente riportate, perdono la loro efficacia e non sono applicabili.



PER LA PARTE PUBBLICA



(Ing. Giuseppe Arcidiacono - Commissario Straordinario)

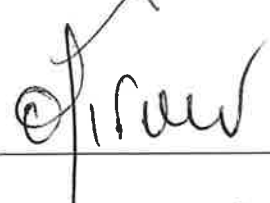


Ing. Domenico Martire - Dirigente)

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E RSU



(CISL - Giuseppe Spinelli)



(UIL - Adriano Sirianni)



(RSU CISL - Claudio Di Girolamo)



(RSU CISL - Marco Musca)



(RSU CIGL - Maria Pallone)

