

ARCEA

Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura

VERBALE DELL'INCONTRO DI DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 31/12/2010

PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CCDI ARCEA

"CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL' ARCEA – Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura – PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2010".

Premesso che:

- In data 22 Dicembre 2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'ARCEA per il quadriennio normativo 2006-2009 e per l'annualità economica 2010;
- Il Collegio dei Revisori in data 30 Dicembre 2010 ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL nonché sulle modalità di costituzione del fondo con proprio Parere Motivato acquisito al Prot. Arcea al nr. 4091 del 30.12.2010;
- Con Decreto nr. 517 del 21 Dicembre 2010, il Direttore ARCEA ha autorizzato la sottoscrizione del CCDI definitivo da parte della Dott.ssa Serenella Rizzo;
- Con Decreto nr. 525 del 30.12.2010, il Direttore ha confermato la delega alla Dott.ssa Serenella Rizzo per la sottoscrizione del CCDI definitivo ARCEA;


In data 31.12.2010, nella sede dell'ARCEA, ha avuto luogo l'incontro tra:


Delegazione di parte pubblica, nella persona della Dirigente:

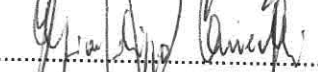
Dott.ssa Serenella Rizzo 

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Nome: TAMINO MELITI Firma  CGIL FP

Nome: GREGORIO DE VINCI Firma  CISL FPS

Nome: GRISOLIA GIUSEPPE Firma  UIL FPL

Nome: GIANFILIPPO CRICELLI Firma  CSA-Regioni ed Autonomie locali

Nome: BORSANI ANTONIO Firma  CISL FPS

Nome: Firma

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'ARCEA per il quadriennio normativo 2006-2009 e per l'annualità economica 2010.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2010.
(Quadriennio normativo 2006-2009)**

**CAPO I
PARTE GENERALE**

**Articolo 1
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Arcea, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.

Articolo 2

Composizione delle delegazioni e procedura di stipulazione del contratto

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal Direttore dell'Arcea o da un suo delegato e da due dirigenti.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalla R.S.U.;
- dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL che abbiano competenza sull'Ente.

3. Le delegazioni trattanti possono essere integrate, previo accordo tra le parti, da ulteriori soggetti, chiamati ad intervenire sulle materie di volta in volta individuate.

4. La stipulazione del presente contratto collettivo integrativo s'intende regolarmente perfezionata con la sottoscrizione dello stesso da parte dei soggetti negoziali.

Articolo 3

Durata, efficacia e verifica

1. Il presente contratto collettivo conserva la propria efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

2. A partire dalla stipulazione del presente contratto, le parti si incontreranno quadrimestralmente per verificarne l'attuazione e l'applicazione.

3. In caso di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, le parti si incontrano per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dal CCNL. La riunione per definire l'interpretazione di una clausola controversa è convocata dall'Amministrazione entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.



CISL - FPS


UIL - FPL




4. Il testo del contratto collettivo integrativo, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, dovrà essere trasmesso all'A.R.A.N., a cura dell'Amministrazione, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione.

CAPO II RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 4

Indennità connesse all'affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al dipendente di categoria B o C, al quale sia conferito un incarico di particolare responsabilità, tenuto conto delle caratteristiche dell'ente, è attribuita un'indennità, determinata tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità dei compiti attribuiti, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, entro gli importi (minimo/massimo) annui di seguito indicati:

- personale di Categoria B: fino a € 1.000,00;
- personale di Categoria C: fino a € 1.500,00.

2. Al dipendente di categoria D:

- a) che non sia titolare di posizione organizzativa e che abbia la responsabilità di un ufficio, oppure,
- b) che sia responsabile di procedimenti di particolare rilevanza, tenuto conto delle caratteristiche dell'Agenzia e dell'interesse dell'Ente, al quale sia conferito formalmente un incarico di responsabilità, è attribuita un'indennità, determinata tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità dei compiti attribuiti, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, nell'importo da € 1.500,00 a € 2.500,00.

3. Ai dipendenti incaricati delle funzioni di archivista informatico o di addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, con mansioni che impongano un contatto continuativo con l'utenza, è riconosciuta l'indennità annua lorda, nella misura massima di € 300,00.

Articolo 5

Affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità, che determini il diritto a percepire le indennità previste nell'articolo precedente è effettuato, con provvedimento scritto, dal Direttore dell'Arcea, o da altro dirigente a ciò espressamente delegato, che definisce l'importo della relativa indennità.

2. I criteri generali per tale affidamento e per la valutazione periodica dell'esercizio dei compiti sono determinati annualmente dall'Amministrazione, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali.



CISL-FPS


UIL-FPL




3. L'affidamento di compiti ai sensi del presente articolo verrà integrato, a decorrere dall'anno 2011, con il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, predisposto dall'Amministrazione in via sperimentale, i cui criteri generali saranno oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

Articolo 6

Indennità di maneggio valori

1. Al dipendente che, per effetto dei compiti assegnati, sia adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera di € 1,50.

Articolo 7

Indennità per l'espletamento di attività lavorativa in condizioni disagiate

1. Al dipendente che, per effetto dei compiti assegnati, sia adibito a servizi esterni che comportino una particolare articolazione oraria della prestazione eccedente l'orario di lavoro giornaliero, compete un'indennità giornaliera di € 3,00, fino a un massimo annuo di € 400,00, previa autorizzazione all'espletamento della prestazione stessa e con successiva certificazione del dirigente del servizio.

2. Il pagamento dell'indennità ha luogo al termine dell'anno solare.

Articolo 8

Produttività collettiva

1. La produttività collettiva è articolata su due livelli:

- produttività di struttura;
- produttività collegata alla realizzazione di progetti.

2. La produttività di struttura in relazione agli obiettivi assegnati ai Dirigenti/Responsabili è strettamente collegata al raggiungimento degli obiettivi dell'ARCEA, nell'ottica di un coinvolgimento pieno e diretto di tutto il personale interessato.

3. I compensi sono ripartiti tra gli Uffici/Servizi/Funzioni in relazione al grado di compartecipazione nel conseguimento dei risultati, in rapporto direttamente proporzionale al numero dei dipendenti e ai compiti assegnati. All'interno di ciascuna struttura la quota di produttività collettiva viene erogata a tutti i dipendenti sulla base delle giornate di presenza in servizio. Non sono considerate le assenze per un numero di giorni non superiore a quindici per anno.

4. Al fine di incrementare la produttività del personale, possono inoltre essere predisposti programmi di lavoro finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi ed all'incremento della relativa quantità, aventi durata non inferiore a sei e non superiore a dodici mesi.

5. L'attribuzione dei compensi previsti al comma 4 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi

Carli

CISL-FPS

[Signature]

3

UIL-FPL

[Signature]

[Signature]

ed è attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.

6. Ogni programma deve indicare espressamente: l'obiettivo da raggiungere, il termine entro il quale deve essere raggiunto, il responsabile esecutivo del programma, il personale coinvolto, i costi ed i benefici attesi.

7. I programmi di cui ai commi precedenti sono approvati, entro il 30 gennaio di ogni anno, dal Direttore di Arcea. Il Direttore può chiedere la riformulazione del programma, se non lo ritiene coerente con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione. Qualora i programmi vengano finanziati per importi inferiori a quelli richiesti, il Direttore può autorizzare la rideterminazione del programma, per adeguarlo al finanziamento approvato. Nell'approvazione dei programmi verrà privilegiato un criterio di rotazione tra i gruppi di dipendenti che propongono i progetti.

8. L'indennità di produttività per ciascuna categoria di personale è stabilita assicurando tendenzialmente il seguente rapporto differenziale:

personale di Categoria A: valore 1.00

personale di Categoria B: valore 1.30

personale di Categoria C: valore 1.80

personale di Categoria D: valore 2.00

9. Successivamente all'attivazione del sistema di valutazione delle prestazioni del personale, le previsioni del presente articolo verranno coordinate con i criteri adottati per la valutazione medesima.

10. Alla produttività di struttura è attribuito il 50% degli importi assegnati alla produttività collettiva, alla produttività connessa alla realizzazione di progetti il restante 50%.

11. In via transitoria, per l'anno 2010, in considerazione dell'impossibilità di realizzare specifici progetti incentivanti, la produttività collettiva sarà erogata solo in relazione alla produttività di struttura.

Articolo 9

Produttività individuale

1. Al fine di incrementare la produttività del personale, ai dipendenti dell'Arcea viene versata un'indennità diretta ad incentivare e premiare la produttività individuale. Condizione necessaria per la corresponsione dell'indennità è la valutazione positiva del dipendente in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2. La predetta indennità viene versata entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

CISL - FPS

UIL FPL

3. L'indennità in questione viene assegnata, in ogni caso, ad una quota limitata di dipendenti, con esclusione della possibilità di attribuzione indifferenziata della medesima a tutto il personale in servizio.

Articolo 10

Progressione economica all'interno della categoria

1. Per le progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento si applicano le disposizioni del CCNL e del presente Contratto Collettivo Integrativo.

2. Nell'ambito di ciascuna categoria i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno - previa verifica della disponibilità finanziaria - attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale. La progressione non potrà essere attribuita ad una quota superiore al 60% del personale.

3. Il budget per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, nell'ambito delle risorse a ciò destinate è determinato sulla base dei seguenti parametri:

- a) personale in possesso dei requisiti e potenzialmente destinatario del beneficio della progressione economica;
- b) costo della progressione economica orizzontale.

4. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi, i dipendenti interessati devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene attivata la procedura selettiva, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

5. Gli inquadramenti nelle posizioni economiche superiori decorrono, giuridicamente ed economicamente, dal 1° gennaio successivo.

6. Il meccanismo selettivo previsto nei commi precedenti verrà integrato, a decorrere dall'anno 2011, con il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, predisposto dall'Amministrazione in via sperimentale.

Articolo 11

Buoni-pasto

1. Il buono-pasto è erogato ai dipendenti, tenuto conto delle disponibilità finanziarie, nei casi e alle condizioni indicate dal CCNL.

2. Al di fuori dei casi tassativamente previsti e disciplinati nel comma precedente, il lavoratore non ha diritto alla erogazione del buono-pasto.

3. Il diritto al buono-pasto sorge, in ogni caso, qualora il dipendente sia tenuto al rientro pomeridiano e nei casi, espressamente autorizzati, nei quali debba rendere la sua prestazione per almeno due ore oltre il normale orario di servizio.

4. L'importo del buono-pasto è pari a € 8,26.

Carli

CISL-FPS
[Signature]

UIL FPL
[Signature]

[Signature]

5. L'erogazione del buono ha luogo, di norma, entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

Articolo 12 **Banca delle ore**

1. Al fine di consentire ai lavoratori la fruizione, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, l'Arcea istituisce la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo di 90 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative, necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposo compensativo, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione deve tenere conto delle esigenze organizzative e di servizio.

5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa resa.

Articolo 13 **Formazione del personale**

1. Le parti concordano sulla rilevanza strategica della formazione che consente di coniugare le seguenti esigenze: a) crescita professionale del personale in servizio; b) sviluppo, funzionalità e miglioramento dei servizi resi; c) produttività ed efficacia della prestazione individuale e collettiva; d) attuazione del sistema di crediti formativi anche in relazione alle dinamiche dell'ordinamento professionale.

2. L'Arcea, entro il 31 dicembre di ogni anno, formula il "*Piano per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente*" per l'anno successivo.

3. La formazione dovrà dare adeguato valore ai titoli professionali e culturali posseduti dai dipendenti e prevedere il rilascio di attestati di partecipazione, di frequenza e di profitto a seguito di prove di esame.

4. Il Direttore, o su sua delega, un dirigente, sentiti i responsabili delle strutture, predispone modalità, calendario e programmi dei corsi di formazione e aggiornamento per il personale dipendente, organizzati per qualifiche e profili professionali; individua, tenuto conto anche delle domande e delle disponibilità acquisite, il personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento, fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di parteciparvi.

Carli

CISL-FPS

[Signature]

[Signature]

6

UIL-FPL
[Signature]

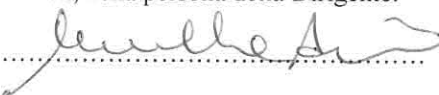
[Signature]

5. I corsi di formazione possono essere obbligatori o facoltativi. I corsi di formazione obbligatori sono svolti durante l'orario di lavoro.

6. I programmi evidenziano obiettivi formativi e standard qualitativi e quantitativi; i corsi di formazione devono prevedere adeguate forme di verifica finale delle conoscenze acquisite ed i programmi devono tendere all'acquisizione e all'approfondimento dei contenuti di professionalità delle diverse competenze richieste dal sistema di classificazione del personale.

Il presente Contratto viene definitivamente sottoscritto in data 31.12.2010

Delegazione di parte pubblica, nella persona della Dirigente:

Dott.ssa Serenella Rizzo 

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Nome: TONINO MELITI Firma  CGIL FP

Nome: GREGORIO DE VINCIS Firma  CISL FPS

Nome: GRISQUA GIUSSIPP Firma  UIL FPL

Nome: GIRNEFFILIPPO CRICELLI Firma  CSA -

Nome: ANTONIO BORRINI Firma  CISL FPS


Nome: Firma

ARCEA - Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura
(UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' -
FONDO ANNO 2010)

Fondo per le politiche di sviluppo e risorse umane e per la produttività per l'anno 2010:

A	Totale delle risorse stabili	€ 70.000,00	
B	Totale delle risorse variabili Anno 2010	€ 45.000,00	
A+B	TOTALE FONDO 2010 (Risorse stabili e variabili)	€ 115.000,00	
C	Totale delle risorse variabili ANNO 2009	€ 35.000,00	
(A+B+C)	TOTALE (FONDO 2010 + ECONOMIE 2009)	€ 150.000,00	

Destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo e risorse umane e per la produttività per l'anno 2010:

(A detrarre dalle Risorse Stabili)	Indennità di comparto anno 2010 (*)	€ 23.669,62	Indennità di comparto erogata per nr. 43 unità nell'anno 2010 (al 31/12/2010) di cui all'art.33 del CCNL 22/01/2004	R.S.
	Progressioni economiche orizzontali - PEO: E' un Istituto con carattere 'SELETTIVO' e deve presupporre l'esistenza di risorse stabili	€ 38.000,00	Pianta organica(43) CON DECORRENZA 1° Genn.2010 ma solo se in "possesso dei requisiti": 24 mesi di anzianità e VALUTAZIONE POSITIVA DA PARTE DEL DIRIGENTE.	R.S.
	TOTALE DELLE RISORSE STABILI (DIFF. FRA RISORSE DISPONIBILI E RISORSE DESTINATE) (A-D SU 43 UNITA')	€ 8.330,38		R.S.
	Indennità di maneggio valori	€ 400,00		R.V.
	Specifiche Responsabilità	€ 32.500,00		R.V.
	Indennità per particolari articolazioni orarie	€ 4.000,00		
	Produttività ANNO 2010	€ 8.100,00	Totale complessivo disponibile per la produttività	R.V.
	Produttività INDIVIDUALE ANNO 2010 (60% della produttività)	€ 4.860,00		
	Produttività Collettiva ANNO 2010 (40% della produttività)	€ 3.240,00		
	TOTALE UTILIZZO FONDO (RISORSE VARIABILI)	€ 45.000,00		
	Produttività ANNO 2010 su risorse 2009	€ 35.000,00	Totale complessivo disponibile per la produttività	R.V.
	Produttività INDIVIDUALE ANNO 2010 (60% della produttività)	€ 21.000,00		
	Produttività Collettiva ANNO 2010 (40% della produttività)	€ 14.000,00		
	TOTALE UTILIZZO RESIDUI 2009	€ 35.000,00		


CGIC

~~CPA~~


CISL-FPS


UIL-FPL
