

**Il presente Contratto Decentrato Integrativo (Anno 2015)
ed i relativi allegati sono definitivamente
sottoscritti in data 28.12.2015 da:**

Delegazione di parte pubblica, nella persona di:

Maurizio NICOLAI – Direttore dell'ARCEA

Maurizio Nicolai

Stefano MORABITO – Dirigente dell'ARCEA

Stefano Morabito

Organizzazioni sindacali, nelle persone di:

Nome: Giuseppe FERRARO	Firma <i>Giuseppe Ferraro</i>	CGIL FP
Nome: Antonio BEVACQUA	Firma	CISL FPS
Nome: Elio BARTOLETTI	Firma <i>Elio Bartoletti</i>	UIL FPL
Nome: Gianfilippo CRICELLI	Firma <i>Gianfilippo Cricelli</i>	CSA
Nome: Eugenio CELI	Firma	CSA
Nome: Alessandra SCARAMUZZINO	Firma <i>Alessandra Scaramuzzino</i>	CSA
Nome: Stefania AGOSTO	Firma	RSU
Nome: Pasqualina GUALTIERI	Firma <i>Pasqualina Gualtieri</i>	RSU
Nome: Paolo ROCCA	Firma <i>Paolo Rocca</i>	RSU
Nome: Maria PISTOCCHI	Firma <i>Maria Pistocchi</i>	RSU
Nome: BRUNO RUBERTO	Firma <i>Bruno Ruberto</i>	UIL-FPL

U/L FPL
Rudolfo
Comino

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE ANNO 2015**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 CCNL 01/04/1999 e s. m. e i., e nel rispetto delle norme contenute nel DLgs. 150/2009, si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato Integrativo per la parte normativa e per quella economica ha validità fino al 31/12/2015, 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.

Articolo 2

Servizi minimi essenziali

1. L'ARCEA, nel rispetto dell'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, sono esonerati dall'effettuazione dello sciopero, i seguenti dipendenti:
 - a) tutte le funzioni 1 - 30 giugno (per i pagamenti relativi alla gestione del Fondo FEAGA "Domanda Unica");

CSA
Ansel
M

FR-CGL
[Signature]

- b) tutte le funzioni 1 -31 dicembre (per i pagamenti relativi alla gestione del Fondo FEASR "Sviluppo Rurale");
 - c) Funzione "Esecuzione dei Pagamenti" (1-15 ottobre);
 - d) Nelle giornate di svolgimento delle visite ispettive da parte delle Autorità Nazionali e Comunitarie competenti al controllo sull'ARCEA, per un totale di n. 8 dipendenti.
 - e) 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: n. 2 unità
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Articolo 3

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'ARCEA riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.
3. In particolare il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. 165/01 e s. m. e i., dall'Accordo Governo-OO.SS. del Maggio 2011, dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

Articolo 4

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 5

Interpretazione autentica

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione di clausole contenute nelle 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 6

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'ARCEA di 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.
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.

Articolo 7

Formazione e aggiornamento del personale

1. L'ARCEA impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. 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, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
3. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.
4. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. Il costo della formazione da imputare su tale fondo è quello relativo alla partecipazione a seminari, corsi ed altre forme di aggiornamento interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa in materia.

Articolo 8

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. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere 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.

Articolo 9

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 dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, 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.

Articolo 10

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è prevista la costituzione del Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 11

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

1. Per l'anno 2015 le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance organizzativa ed individuale, quantificate con Decreto del Direttore n. 279 del 10 Dicembre 2015 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 2015 incrementano il fondo complessivo destinato alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

4

Articolo 12

Area delle Posizioni Organizzative

1. L'ARCEA, con Decreto n. 159 del 10 luglio 2013, ha istituito l'Area delle Posizioni Organizzative, per la cui disciplina si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti.
2. Per l'anno 2015 le risorse da destinare a tale istituto nel Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività sono pari a zero.
3. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni Organizzative (P.O.) sono stabiliti con il sistema di misurazione e valutazione approvato formalmente con apposito successivo regolamento.

Articolo. 13

Affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità e relative indennità

1. L'indennità per particolari posizioni di responsabilità riconosce l'impegno e la specifica professionalità del personale della categoria, B, C o D, non incaricato di Posizione Organizzativa.
2. La specifica responsabilità, deve essere preventivamente attribuita con atto formale del Direttore, ed i benefici economici, previa attestazione formale dello stesso Direttore, decorrono proporzionalmente dalla data di formalizzazione dell'incarico, il cui provvedimento deve essere trasmesso all'Ufficio Personale
3. Le specifiche responsabilità sono quelle, indistintamente per ogni categoria contrattuale e funzione svolta, previste alla lettera f art.17 comma 2 del CCNL.
4. Per l'anno di vigenza del presente contratto l'attribuzione di una specifica responsabilità trova una contropartita economica in ragione di € 2.400 su base annua. Il numero di attribuzioni per l'anno di contratto è di 24 unità.

Considerando la possibilità che alcune responsabilità possano essere attribuite per frazioni di anno l'impegno per il fondo è fissato in € 32.000.

Articolo 14

Progetti Obiettivo

1. Ai progetti obiettivo, finanziati con risorse provenienti dal bilancio di esercizio, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Dirigenti di Servizio, svolti al di fuori del normale orario di servizio, con le modalità definite nel progetto possono partecipare tutti i dipendenti delle Funzioni/Servizi/Uffici interessati dagli stessi progetti.
2. Le attività progettuali di che trattasi sono remunerate a consuntivo ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata attività, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Dirigente Responsabile del progetto.

Articolo 15

Indennità di maneggio valori

Al dipendente che, per effetto dei compiti assegnati, sia adibito in via continuativa, a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare danni patrimoniali, compete un'indennità di € 1,50 per ogni giorno effettivo di prestazione del servizio. Eventuali residui sono distribuiti ai dipendenti a titolo di produttività collettiva. Il valore stimato da iscrivere al fondo per l'anno di vigenza del contratto è di € 300.



Articolo 16

Risorse per compensare la performance organizzativa ed individuale

1. L'indennità di produttività per ciascuna categoria di personale è stabilita assicurando il seguente rapporto differenziale:
 - personale di Categoria B: valore 1,80
 - personale di Categoria C: valore 1,90
 - personale di Categoria D: valore 2,00.
2. La somma complessiva stanziata per la produttività dovrà essere suddivisa in modo direttamente proporzionale ai coefficienti sopra indicati e ripartita tra i dipendenti fino all'esaurimento di tutte le risorse.
3. 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.
4. Nell'anno 2015 la produttività sarà erogata previa valutazione di ogni dipendente, secondo il sistema come risultante dalla scheda allegata sub n. 1 al presente contratto.
5. Condizione necessaria per la corresponsione dell'indennità è la valutazione positiva del dipendente, effettuata dai Dirigenti e, per gli Uffici che ne sono sprovvisti, dal Direttore, mediante le schede allegate al presente contratto a formarne parte integrante e sostanziale; alla raccolta delle schede provvede l'Ufficio Personale.
6. 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.
7. 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 10, dove 0 sta per scarso e 10 per eccellente, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile pari a 80. Le risorse assegnate all'incentivazione della produttività individuale verranno attribuite in base al valore-punto ottenuto da ciascun dipendente in sede di valutazione dirigenziale. Al fine di rendere omogenei i valori assegnati dai singoli dirigenti, per ovviare all'inconveniente che diversi metodi di valutazione possano penalizzare e/o avvantaggiare singoli dipendenti, ogni dirigente sottoporrà a procedimento di normalizzazione statistica le proprie schede di valutazione. L'importo individuale verrà calcolato dividendo le risorse disponibili complessive per il monte-punti normalizzato ottenuto dai dipendenti. Il coefficiente ottenuto verrà successivamente moltiplicato per il valore-punto individuale normalizzato attribuito a ciascun dipendente in sede di valutazione.
Sono fatte salve tutte le altre assenze tranne quelle relative alle trattenute di malattia prevista dalla vigente normativa.
8. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sui singoli punti della valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. Decorsi 5 giorni si intende confermata la scheda di valutazione. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.


 6


Articolo 17

Progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto per l'anno 2015 viene finanziato ed applicato, ai sensi della vigente normativa legislativa, limitatamente alle componenti, all'interno di ogni singola categoria, per le sole iniziali di categoria. All'interno di tale fattispecie l'istituto prevederà che fino al 60% del personale sia titolare di PEO e comunque nel limite di € 20.000.
2. Potranno partecipare alla selezione i dipendenti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di vigenza del CCDI, saranno in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore pari ad almeno ventiquattro mesi, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.
3. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi e della valutazione, si terrà conto dei criteri e metodologie di valutazione quali esplicitati nelle schede allegate sub. n. 2 e già vigenti dall'anno 2012.
4. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sui singoli punti della valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. Decorsi 5 giorni si intende confermata la scheda di valutazione. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Art. 18

Disposizione finale

1. Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente Contratto Decentrato Integrativo, si rinvia integralmente alle vigenti disposizioni contenute nei CC.CC.NN.LL. 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.




ARCEA - Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura			
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'			
(CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2015)			
<i>Fondo per le politiche di sviluppo e risorse umane e per la produttività per l'anno 2015:</i>			
A	Totale delle risorse stabili	€ 68.355,00	
B	Totale delle risorse variabili Anno 2015	€ 43.942,50	
A+B	TOTALE FONDO 2015 (Risorse stabili e variabili)	€ 112.297,50	
<i>Destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo e risorse umane e per la produttività per l'anno 2015:</i>			
	P.E.O.	€ 39.000	R.S.
	Indennità di comparto	€ 0	R.S.
	RESIDUI RISORSE STABILI	€ 29.355,00	R.S.
	Indennità di maneggio valori	€ 300,00	R.V.
	Specifiche Responsabilità	€ 32.000,00	R.V.
	Progetti Obiettivo	€ -	
	Produttività ANNO 2015 + Residui Risorse Stabili	€ 40.997,50	R.V.
	TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 112.297,50	









SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE 2013 (Dipendenti Categoria "B" e "C")

Nome	Cognome
Matricola	Profilo

A		VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI											
PRESTAZIONI RESE IN TERMINI QUALI-QUANTITATIVE													
Viene valutata la prestazione resa dal dipendente nello svolgimento della normale attività di servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie:													
1. capacità di risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno specifico dell' utenza, o necessità dell'Amministrazione;		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2. capacità a porre in essere entro termini o parametri predeterminati specifiche attività.													
3. continuità temporale dell'attività lavorativa.													
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA													
Vengono valutati i seguenti aspetti :													
1. grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza, padronanza nei processi/procedimenti lavorativi di competenza;		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2. disponibilità all'assunzione di responsabilità per il lavoro direttamente svolto.													
RISULTATI OTTENUTI													
Il livello dei risultati ottenuti viene valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente, correlati al loro grado di difficoltà, tenuto conto dell'apporto individuale anche all'interno del gruppo di lavoro.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
TOTALE PARZIALE A													

1
 CS
 M
 R
 CSA
 N

B		VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTALI									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ESPERIENZA PROFESSIONALE Viene valutata l'abilità nello svolgere la prestazione lavorativa, per effetto dell'esperienza maturata.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OSSERVANZA DELLE SCADENZE ASSEGNATE Capacità di rispettare le scadenze assegnate dei compiti e attività affidate.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPEGNO PROFUSO/DIMOSTRATO Viene valutata la determinazione, nel perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione, e lo spirito di servizio, inteso come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DILIGENZA E CURA NELLO SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO E NELL'UTILIZZO E CONSERVAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE ATTREZZATURE Attenzione e cura nello svolgere i propri compiti e nell'utilizzo della strumentazione in dotazione.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' Capacità e disponibilità a collaborare con i propri colleghi, anche di strutture, durante l'espletamento della propria attività, contribuendo a risolvere problematiche di competenza, di altre strutture, nell'ottica dell'ottimizzazione dei processi/procedimenti.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE PARZIALE B											
TATOLE COMPLESSIVO (A + B)											

2        

Valutazione sintetica – descrittiva del Dirigente

<p>Osservazioni del valutato</p>

Data _____

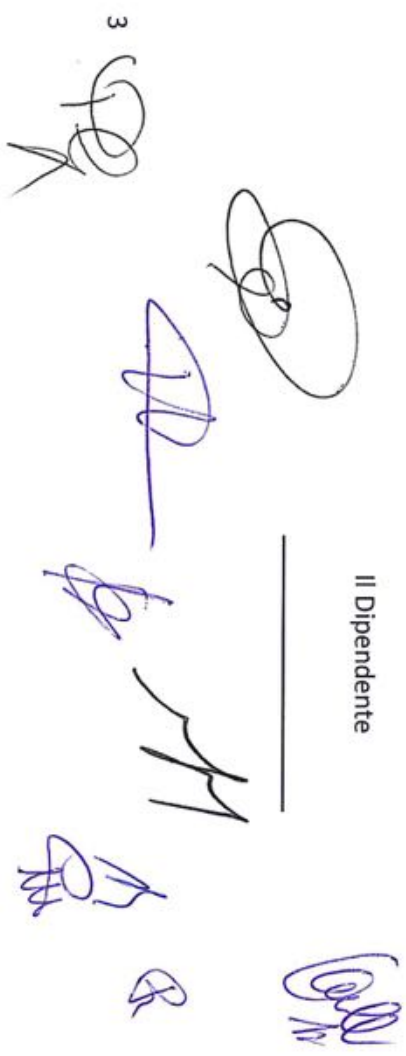
Firma del Dirigente/Direttore

Il Direttore

Firma per ricevuta

Il Dipendente

3



A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top, a signature with a horizontal line below it, and several smaller signatures below. A small number '3' is written to the left of the top signature.

Da 0 a 2 = scarso; da 3 a 4 = limitato; 5 = insufficiente; 6 = significativo/sufficiente; 7 = apprezzabile; 8 = rilevante; 9 = elevato; 10 = eccellente

Il valore massimo attribuibile è 80, il punteggio valido per ottenere la produttività, dovrà essere pari o superiore a 52 punteggio che si colloca tra un risultato sufficiente e un risultato apprezzabile poiché secondo l'articolo 37 comma 1 del CCNL 22/01/04 "La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.




4



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'P. R.'. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'C. R.', and some initials such as 'A.' and 'R.'. The number '4' is written above the first signature.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE 2013 (Dipendenti di Categoria "D")

Nome	Cognome
Matricola	Profilo

A		VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI									
PRESTAZIONI RESE IN TERMINI QUALI-QUANTITATIVE											
Viene valutata la prestazione resa dal dipendente nello svolgimento della normale attività di servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie:											
1. capacità di risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno specifico dell' utenza, o necessità dell'Amministrazione;		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. capacità a porre in essere entro termini o parametri predeterminati specifiche attività.											
3. continuità temporale dell'attività lavorativa.											
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA											
Vengono valutati i seguenti aspetti :											
1. grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza, padronanza nei processi/procedimenti lavorativi di competenza;		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. disponibilità all'assunzione di responsabilità per il lavoro direttamente svolto.											
RISULTATI OTTENUTI											
Il livello dei risultati ottenuti viene valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente, correlati al loro grado di difficoltà, tenuto conto dell'apporto individuale anche all'interno del gruppo di lavoro.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE PARZIALE A		  									

1      

B		VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTALI									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ESPERIENZA PROFESSIONALE Viene valutata l'abilità nello svolgere la prestazione lavorativa, per effetto dell'esperienza maturata.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OSSERVANZA DELLE SCADENZE ASSEGNATE Capacità di rispettare le scadenze assegnate dei compiti e attività affidate.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPEGNO PROFUSO/DIMOSTRATO Viene valutata la determinazione, nel perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione, e lo spirito di servizio, inteso come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DILIGENZA E CURA NELLO SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO E NELL'UTILIZZO E CONSERVAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE ATTREZZATURE Attenzione e cura nello svolgere i propri compiti e nell'utilizzo della strumentazione in dotazione.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' Capacità e disponibilità a collaborare con i propri colleghi, anche di strutture, durante l'espletamento della propria attività, contribuendo a risolvere problematiche di competenza, di altre strutture, nell'ottica dell'ottimizzazione dei processi/procedimenti.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE PARZIALE B											
TATOLE COMPLESSIVO (A + B)											







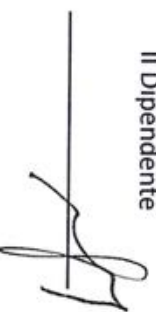
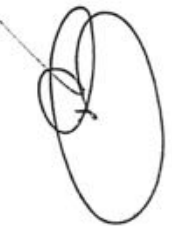

Valutazione sintetica – descrittiva del Dirigente	
Osservazioni del valutato	

Data _____

Firma del Dirigente/Direttore _____ Il Direttore _____

Firma per ricevuta

Il Dipendente



Da 0 a 2 = scarso; da 3 a 4 = limitato; 5 = insufficiente; 6 = significativo/sufficiente; 7 = apprezzabile; 8 = rilevante; 9 = elevato; 10 = eccellente

Il valore massimo attribuibile è 80, il punteggio valido per ottenere la produttività, dovrà essere pari o superiore a 52 punteggio che si colloca tra un risultato sufficiente e un risultato apprezzabile poiché secondo l'articolo 37 comma 1 del CCNL 22/01/04 "La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

4

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a signature with a circle, and several initials.

SCHEDA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b. CCNL 31 marzo 1999).

Il punteggio acquisibile oscilla tra 1 e 6, dove:

- 1 = Scarso
- 2 = Mediocre
- 3 = Sufficiente
- 4 = Discreto
- 5 = Buono
- 6 = Eccellente

Il valore massimo attribuibile è 72, il punteggio valido per accedere alla progressione, dovrà essere pari o superiore a 60.

UIL-FPL
buo presidente
Roberto Bruno

CSA
Civile

FP-CGIL



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Criteria per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b. CCNL 31 marzo 1999).

Cognome	Nome						
Matricola	Profilo						
CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO					
		1	2	3	4	5	6
1. Esperienza acquisita (progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale; progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte).	a) Approfondimento (grado di approfondimento giuridico e/o tecnico nello svolgimento dei compiti assegnati).						
	b) Competenza (capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria).						
	c) Qualificazione del lavoro svolto (arricchimento dei compiti assegnati).						
TOTALE PARZIALE							
2. Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze e alla gestione dei cambiamenti ed impegno e qualità delle prestazioni individuali.	a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi.						
	b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (disponibilità a svolgere in caso di bisogno attività normalmente non richieste dalla posizione).						
	c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.						

Allegato 2
PEO (B - C)

	d) Capacità di autoaggiornamento.								
TOTALE PARZIALE									

<p>3. Capacità organizzativa nel proporre soluzioni innovative contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali attraverso prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi (capacità di proporre idee nuove e concrete per il miglioramento della produttività e dell'efficienza).</p>	a) Capacità di gestire con padronanza e determinazione nel gestire situazioni di lavoro imprevisto.								
	b) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite.								
	c) Capacità nell'affrontare picchi lavorativi senza alterare i risultati (gestire ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti in maniera positiva, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate).								
	d) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione.								
TOTALE PARZIALE									

<p>4. Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal Dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate).</p>	a) Capacità di realizzazione degli incarichi/compiti/mansioni/obiettivi affidati.								
TOTALE PARZIALE									

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA		
CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO OTTENUTO
Esperienza	Approfondimento	
	Competenza	
	Qualificazione del lavoro svolto	
Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze e alla gestione dei cambiamenti ed impegno e qualità delle prestazioni individuali	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi.	
	Flessibilità alle esigenze lavorative	
	Capacità propositiva	
	Capacità di autoaggiornamento	
Capacità organizzativa nel proporre soluzioni innovative contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali attraverso prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	Capacità di gestione	
	Capacità di autonomia	
	Capacità di affrontare picchi di lavoro in tempi brevi senza pregiudicare i risultati	
	Applicazione delle informazioni acquisite in sede di formazione.	
Risultati conseguiti	Capacità di realizzazione degli incarichi/compiti/mansioni/obiettivi affidati.	
TOTALE GENERALE		
Valutazione descrittiva del valutatore:		
Osservazioni del valutato:		
Osservazioni del valutatore:		

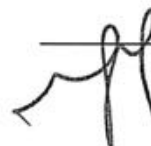
Data

Firma per ricevuta del valutato




Il Dirigente

Il Direttore




SCHEDA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Passaggio all' ultima posizione economica delle categorie B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d. CCNL 31 marzo 1999).

Il punteggio acquisibile oscilla tra 1 e 6, dove:

- 1 = Scarso
- 2 = Mediocre
- 3 = Sufficiente
- 4 = Discreto
- 5 = Buono
- 6 = Eccellente

Il valore massimo attribuibile è 96, il punteggio valido per accedere alla progressione, dovrà essere pari o superiore a 80.



1



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Criteria per il passaggio all' ultima posizione economica delle categorie B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d. CCNL 31 marzo 1999).

Cognome	Nome
Matricola	Profilo

CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO					
		1	2	3	4	5	6
1. Esperienza acquisita (progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale – progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte).	a) Approfondimento (grado di approfondimento giuridico e/o tecnico nello svolgimento dei compiti assegnati).						
	b) Competenza (capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria).						
	c) Qualificazione del lavoro svolto (arricchimento dei compiti assegnati).						
TOTALE PARZIALE							





2. Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze e alla gestione dei cambiamenti ed impegno e qualità delle prestazioni individuali.	a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi.						
	b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (disponibilità a svolgere in caso di bisogno attività normalmente non richieste dalla posizione).						

Allegato 2
(PEO – Cat. D)

	c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.								
	d) Capacità di autoaggiornamento.								
TOTALE PARZIALE									

3. Rapporti con l'utenza, collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi (disponibilità e capacità di intrattenere buone relazioni e rapporti con utenti, colleghi del proprio e degli altri uffici).	a) Capacità di relazionare con l'utenza, rilevazione dei loro bisogni e orientamento e attivazione di un comportamento organizzativo in relazione alle proprie richieste.								
	b) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.								
	c) Capacità di collaborazione con gli altri colleghi per il conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.								
TOTALE PARZIALE									

4. Capacità organizzativa nel proporre soluzioni innovative contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali attraverso prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi (capacità di proporre idee nuove e concrete per il miglioramento della produttività e dell'efficienza).	a) Capacità di gestire con padronanza e determinazione nel gestire situazioni di lavoro imprevisto.								
	b) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite.								
	c) Capacità nell'affrontare picchi lavorativi senza								



 3
 


















Allegato 2
(PEO – Cat. D)

	alterare i risultati (gestire ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti in maniera positiva, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate).								
	d) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione.								
	e) Capacità innovativa per l'abbattimento di sprechi e attitudine a proporre frequentemente soluzioni anche piccole ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi/benefici.								
TOTALE PARZIALE									

5. Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal Dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate).	a) Capacità di realizzazione degli incarichi/compiti/mansioni/obiettivi affidati.								
TOTALE PARZIALE									

Allegato 2
(PEO – Cat. D)

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA		
CRITERI	VARIABILI	PUNTEGGIO OTTENUTO
Esperienza	Approfondimento	
	Competenza	
	Qualificazione del lavoro svolto	
Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze e alla gestione dei cambiamenti ed impegno e qualità delle prestazioni individuali	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
	Flessibilità alle esigenze lavorative	
	Capacità propositiva	
	Capacità di aggiornamento	

Orientamento all'utenza, alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi	Capacità di relazionarsi	
	Idoneità alla creazione di un ambiente favorevole	
	Collaborazione al fine del conseguimento degli obiettivi	
Capacità organizzativa nel proporre soluzioni innovative contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali attraverso prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	Capacità di gestione	
	Capacità di autonomia	
	Capacità di affrontare picchi di lavoro in tempi brevi senza pregiudicare i risultati	
	Applicazione delle informazioni acquisite in sede di formazione.	
	Capacità innovativa	
Risultati conseguiti	Capacità di realizzazione degli incarichi/compiti/mansioni/obiettivi affidati.	
TOTALE GENERALE		
Valutazione descrittiva del valutatore:		
Osservazioni del valutato:		
Osservazioni del valutatore:		

Data _____

Firma per ricevuta del valutato




Il Dirigente



Il Direttore






INT. 617
Prot. Nr.

Data: 28 DIC. 2015

ARCEA – Agenzia della Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura

PARERE DI COMPATIBILITA' DEI COSTI – CCDI 2014/2015

Premesso

- Che l'art. 5, comma 3, del CCNL del 01/01/1999 per il personale non dirigente del comparto Regioni, Province ed Autonomie Locali, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004 prevede che *"... il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori ..."*;
- Che, inoltre l'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001, prevede che *"..a corredo di ogni contratto integrativo le PP.AA. redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa ... tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1"*;
- Che l'art. 40 bis, comma 1 dello stesso decreto prosegue sancendo che *".. il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori ..."*;
- Che, con nota Arcea nr. 7326 del 31 Agosto 2015, in considerazione della scadenza del mandato del Collegio dei Revisori e del successivo periodo di *prorogatio*, è stato inoltrato un sollecito agli Uffici competenti della Regione Calabria, al fine di provvedere alla designazione del nuovo Organo di Revisione;
- Che alla data di sottoscrizione della pre-intesa del CCDI 2014 e 2015 nessuna nomina è stata effettuata;
- Che, come indicato nelle procedure della contrattazione decentrata integrativa dell'Aran, Versione Marzo 2013, *" nel caso in cui l'organo di direzione politica, anche in mancanza della necessaria certificazione dell'organo di controllo, intenda comunque autorizzare la sottoscrizione definitiva, assumendosi la relativa responsabilità, lo stesso non può comunque prescindere dall'obbligo di accertare, dimostrare e certificare, anche con il supporto dei pareri tecnici resi dai dirigenti competenti ove prescritti, il rispetto dei vincoli di competenza e/o di carattere economico-finanziario stabiliti dalla legge"*.
- Che detto parere attiene, quindi, alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria) e alla corretta applicazione delle norme di legge;
- Che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Direzione Arcea ed alla firma definitiva dell'accordo stesso;
- Che l'Ente ritiene necessaria la sottoscrizione dei contratti decentrati integrativi al fine di favorire il benessere del dipendente, impegnato costantemente nelle attività proprie dell'Agenzia,



Visto

- Che la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato in data 22.12.2015 una preintesa per l'applicazione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell' ARCEA anni 2014/2015;
- Che la conseguente Relazione illustrativa tecnico-finanziaria redatta e sottoscritta dai Responsabili dei Servizi interessati e dal Direttore dell'Arcea, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001, illustra i criteri di formazione del fondo per la contrattazione decentrata del 2014/2015 (risorse e fonti di finanziamento), indica l'entità della spesa a carico del Bilancio dell'Ente e dalla quale emerge la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio;
- Che tale relazione illustrativa è stata redatta in conformità agli schemi di cui alla Circolare 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e Finanze;

Accertato

- Che l'ammontare complessivo delle risorse decentrate ex art. 31 CCNL 22/01/2004 sia per l'anno 2014 che per l'anno 2015, come quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, nel corpo della Relazione illustrativa tecnico-finanziaria in € 112.297,50 trova finanziamento nel relativo capitolo di Bilancio (capitolo 12105), oltre ad € 30.900,00 per la copertura degli oneri assistenziali e previdenziali a carico dell'Ente e quindi per complessivi € 143.197,50; la quota Irap pari ad € 9.800,00 grava sul capitolo 12112 relativo ai versamenti Irap sulle retribuzioni del personale dipendente;
- Che sia il fondo del 2014 che del 2015 non è superiore al fondo 2010; inoltre per l'annualità 2014 si è provveduto alla decurtazione complessiva di € 1.349,53 per come dettagliato nell'allegata relazione tecnico-illustrativa mentre, per quanto riguarda il 2015, non è stata operata alcuna decurtazione in applicazione alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20/2015;
- Che nell'anno 2014 non sono state stanziare risorse per ulteriori Progressioni Economico Orizzontali oltre a quelle riconosciute negli anni precedenti; nell'anno 2015, stante lo sblocco della normativa di riferimento, è stata invece prevista la somma di € 39.000,00 da destinare alle PEO.

In considerazione di quanto premesso, visto ed accertato,

Certifica

- Che la materia disciplinata dalle pre-intesa (CCDI 2014 e CCDI 2015) rientra fra le materie oggetto di contrattazione decentrata ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 1 aprile 1999;
- Che le risorse iscritte sul fondo in parte stabile e variabile sono conformi a quelle specificate dalle disposizioni contrattuali nazionali che presiedono alla costituzione del fondo;
- Che i costi della contrattazione decentrata per l'anno 2014 e 2015, così come esposti nelle relazioni tecnica-finanziaria in premessa richiamata, sono compatibili con i vincoli derivanti dal bilancio 2014 e 2015;
- Che l'erogazione del fondo avviene in conformità agli istituti previsti e disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

In fede, 28 DIC. 2015



Il Direttore

Dott. Maurizio Nicolai

Maurizio Nicolai