

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE ANNO 2016**

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 31/12/2016, 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

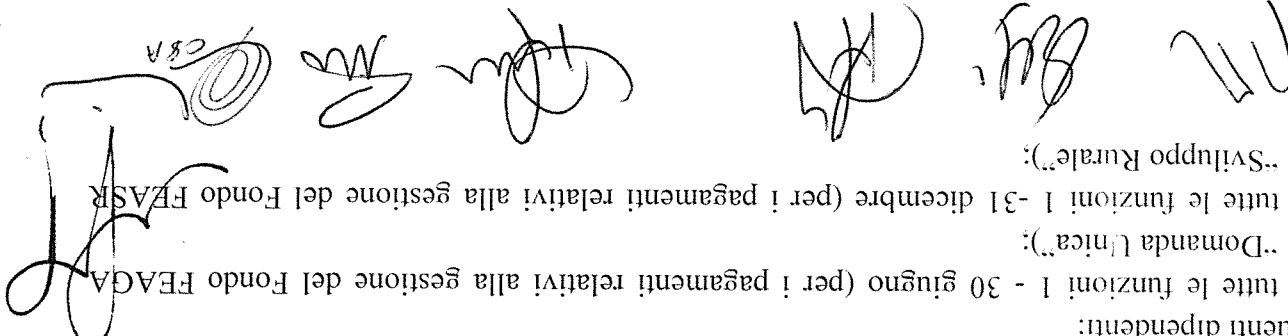
Servizi minimi essenziali

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
- b) tutte le funzioni 1 -31 dicembre (per i pagamenti relativi alla gestione del Fondo FEASR

“Sviluppo Rurale”);

“Domanda Unica”);



- 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 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.

(Handwritten signatures and initials)

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 programabili.
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
Articolo 8

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.

Formazione e aggiornamento del personale
Articolo 7

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.

Salute e sicurezza sui posti di lavoro
Articolo 6

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.

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

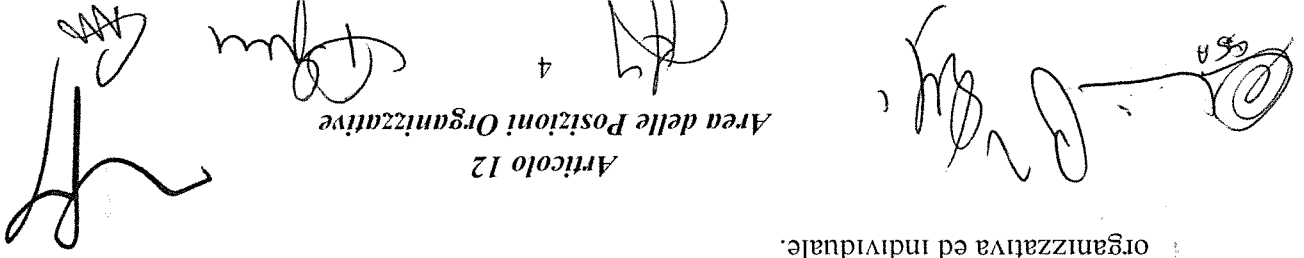
Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance

1. Per l'anno 2016 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 2016 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 costituire parte integrante e sostanziale.

2. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione ai diversi istituti contrattuali, per l'anno 2016 incrementano il fondo complessivo destinato alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Area delle Posizioni Organizzative

Articolo 12



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 2016 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 € 2.310 su base annua, da ripartire in proporzione ai singoli mesi nei quali è stata svolta per come definito al comma 2.

Considerando la possibilità che alcune responsabilità possano essere attribuite per frazioni di anno l'impegno per il fondo è fissato in € 31.955,00.

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

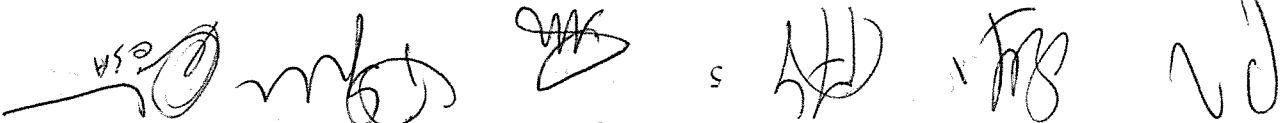
Indennità di maneggio valori

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 scrivere al fondo per l'anno di vigenza del contratto è di € 300.

Articolo 16

Risorse per compensare la performance organizzativa ed individuale

5



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 2016 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 alligate al presente contratto a formare 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 rimprowero 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 malattie di malattia prevista dalla vigente normativa.

8. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per riceverta, 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. E fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Articolo 17

Progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto per l'anno 2016 non viene finanziato ed applicato.

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.

[Handwritten signatures and initials]
C.S.A.
L. 2.

2016	Dotazione				
	Utilizzo				
	€ -00	Indennità di comparto			
	€ 29.465,19	Accantonamento PEO maturate s.&o			
	€ 68.355,00				
	€ 29.465,19				
	€ 38.889,81	Saldo a riportare (art. 17 comma 5° CCNL 1999)			
	€ 43.942,50				
	€ 300,00	Maneggio valori			
	€ 31.955,00	Specifiche responsabilità			
	€ 50.577,31	Indennità di produttività 2016			
	€ 82.832,31				
	€ 112.297,50	TOTALI			
	€ 112.297,50				

ARCA - Agenzia Regione Calabria per le Erogozioni in Agricoltura
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
(CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2016)

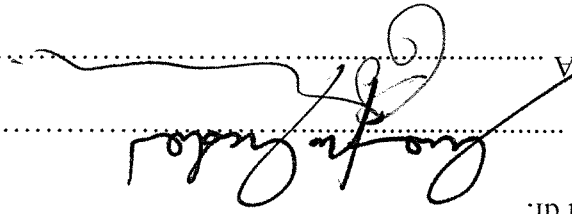
Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività per l'anno 2016:

Il presente Contratto Decentrato Integrativo (Anno 2016)
ed i relativi allegati sono definitivamente
sottoscritti in data 27.12.2015 da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona di:

Maurizio NICOLAI - Direttore dell'ARCEA

Giuseppina MINNITI - Dirigente dell'ARCEA



Organizzazioni sindacali, nelle persone di:

ALFREDO IORNO

~~Nome: Giuseppe FERRARO~~

Nome: Antonio BEVACQUA

Nome: Elio BARTOLETTI

Nome: Oscar COSENTINO

Nome: Eugenio CELI

Nome: Alessandra SCARAMUZZINO Firma..... CSA

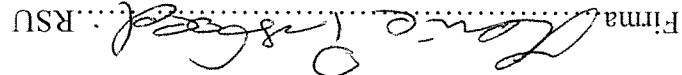
Nome: Stefania AGOSTO Firma..... RSU

Nome: Pasqualina GUALTIERI

Nome: Paolo ROCCA Firma..... RSU

Nome: Maria PISTOCCHI

Firma..... RSU



Firma..... RSU

Firma..... RSU

Firma..... RSU

Firma..... CSA

Firma..... CSA

Firma..... CSA

Firma..... UIL FPL

Firma..... CISL FPS

Firma..... CGIL FP



