

ARCEA

Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2019

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 CCNL 21/05/2018, e nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009, si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e disciplina tutte le materie demandate dalla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato Integrativo per la parte normativa e per quella economica ha validità fino al 31/12/2019, 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 almeno 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 e si impegnano per l'anno 2020 a stabilire almeno un incontro entro i primi sei mesi dell'anno .

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");
 - 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 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 6

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.
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. 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.
2. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.
3. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
4. 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 D.Lgs 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 2019 le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance organizzativa ed individuale, quantificate con Decreto del Direttore n. 245 del 02/10/2019 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 risorse di cui al comma precedente verranno incrementate di euro 3.600,00 (tremilaseicento) con apposito decreto.
3. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione ai diversi istituti contrattuali, per l'anno 2019 incrementano il fondo complessivo destinato alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

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 2019 le risorse da destinare a tale istituto nel Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività sono pari a 27.600 euro (di cui 24.000 indennità di posizione e 3.700 indennità di risultato) –su base annua- per n. 3 posizioni. L'indennità di risultato viene destinata ad incrementare la parte stabile del fondo quale quota per finanziare le PEO anno 2019.
3. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni Organizzative (P.O.) sono stati stabiliti con il sistema di misurazione e valutazione approvato con decreto n. 218 del 19/12/2018, successivamente confluito nel regolamento di misurazione delle performance del personale previo parere dell'OIV, la cui ultima versione è stata approvata con decreto n. 189 del 09/07/2019.

Articolo 13

Affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità e relative indennità

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale di appartenenza. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di

appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza dell'art. 52 del D. Lgs. N. 165/2001. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una gradazione del compenso in relazione alla complessità dell'istruttoria.

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 determinata in valori annui lordi che variano da un minimo di Euro 750 sino ad un massimo di Euro 2.000 ed è collegata all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui al comma 1. La gradazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Numero e complessità dei procedimenti o processi;
 - b) Gradi di esposizione economica e giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione;
 - c) Relazioni sistematiche e complessità delle strutture
5. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata

Criterio							Totale
A	1	2	3	4	5	6	
B	1	2	3	4	5	6	
C	1	2	3	4	5	6	

6. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui in appresso riportate:

15-18 punti	€ 2.000
13-14 punti	€ 1.500
8-12 punti	€ 1.000
3-7 punti	€ 750

7. La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.
8. L'attribuzione della "specificità responsabilità" implica l'effettivo svolgimento della medesima da parte del lavoratore, escludendosi, quindi, la possibilità di poterne essere titolare in periodi di assenza dal servizio per aspettativa retribuita e non retribuita a vario titolo e/o per cessazione o mobilità/trasferimento a vario titolo.
9. Per l'anno 2019, l'istituto non è attivato.

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. La presentazione e la gestione dei progetti obiettivo avviene in base al Regolamento dei Progetti Obiettivo che sarà approvato con successivo decreto direttoriale.
3. 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, certificato dal Dirigente Responsabile del progetto.

Articolo 15

Condizioni di lavoro

1. 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 € 350.

Articolo 16

Risorse per compensare la performance organizzativa ed individuale

1. L'indennità di produttività viene elargita non tenendo conto della categoria di appartenenza.
2. Nell'anno 2019 la produttività sarà erogata previa valutazione di ogni dipendente, secondo il sistema come risultante dalla scheda allegata con modalità di compilazione (sub n. 1 al presente contratto).
3. Condizione necessaria per la corresponsione dell'indennità e 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.
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 secondo quanto descritto nell'allegato sub 1 al presente contratto, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile pari al 100% della performances. 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 1,15.
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.
7. 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 e chiedere un contraddittorio con l'assistenza di un dirigente sindacale o di un legale di fiducia; può inoltre proporre 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.

Articolo 17

Progressione economica all'interno della categoria

1. La progressione economica orizzontale si realizza, a norma dell'art. 16, comma 4 del CCNL Funzioni locali 2018 nel limite delle risorse effettivamente disponibili della parte stabile del fondo, destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Per l'anno 2019 è destinata la somma di 23.827,91 euro.
2. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo ed in funzione del merito, ad una quota limitata di dipendenti determinata tenendo conto:
 - delle risultanze della valutazione della performance individuale delle ultime tre valutazioni disponibili: 2015-2016-2017. Poiché per l'anno 2017 la procedura non è ancora conclusa per la totalità dei dipendenti, si terrà conto dei migliori due anni del triennio che precedono l'anno in cui è adottata la decisione di attivare le progressioni orizzontali;
 - dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

3. Requisiti di partecipazione

Il personale avente diritto a partecipare alla selezione è quello in servizio a tempo indeterminato in Agenzia alla data del primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI.

È richiesto come requisito di partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento a far data dal 31/12/2018. 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.

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 aspettativa 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, sulla base dei criteri selettivi di seguito elencati, una graduatoria in ordine di punteggio decrescente.

4. Criteri selettivi

L'agenzia intende dare risalto, oltre alla effettiva anzianità di servizio, all'esperienza lavorativa ed all'impegno profuso da parte del personale e per tale motivo si adottano i criteri selettivi di seguito indicati

- a) 80% per la valutazione della performance individuale (vedasi comma 2);
- b) 20% per la valutazione dell'esperienza per ogni anno di permanenza nella categoria. Per ogni anno di permanenza nella categoria viene attribuito un punteggio pari a 0,5 per un massimo di 10 anni.

Il punteggio totale è dato dalla somma dei punteggi derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti a) e b).

A parità di punteggio verrà data la precedenza in graduatoria al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria fino alla copertura dei posti stabiliti sulla base delle risorse disponibili.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale ai sensi dell'art. 16 comma 7 del CCNL comparto funzioni locali del 21 maggio 2018 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'art. 16 comma 8 del CCNL citato ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Articolo 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.

Allegato A)

**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 2019)**

Fondo per le politiche di sviluppo e risorse umane e per la produttività per l'anno 2019:

RIPARTIZIONE DEL FONDO

	2019	
	Dotazione	Utilizzo
Parte stabile 2019	68.355,00	
Indennità di comparto		-
Accantonamento PEO maturate		25.761,17
Posizioni Organizzative		24.000,00
Risorse stabili escluse dal limite (art. 67 comma 2)	5.254,08	
<i>Totali parte stabile</i>	<i>73.589,08</i>	<i>49.761,17</i>
SALDO a riporto (art. 17 comma 5 CCNL 1999)		23.827,91
Parte variabile 2019	43.942,50	
Maneggio valori		350,00
Specifiche responsabilità		0,00
Indennità di produttività 2019		43.592,50
<i>Totali parte variabile</i>	<i>43.942,50</i>	<i>43.942,50</i>
TOTALE GENERALE	117.531,08	117.531,08

Il presente Contratto Decentrato Integrativo (Anno 2019) ed i relativi allegati sono definitivamente sottoscritti in data 19.12.2019 da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona di:

Francesco Del Castello: Francesco Del Castello

Francesco Scarpelli:

Organizzazioni sindacali nelle persona di:

Nome: Sen. Salmi CGIL FP

Nome: Giuseppe CISL FPS

Nome: UIL FPL

Nome: Roberto CSA
Stefano Agosto CISL-FP

Componenti RSU

Nome: Antonietta Palumbo Antonietta Palumbo

Nome: Giorgio Pecoraro Giorgio Pecoraro

Nome: Maria Pistocchi Maria Pistocchi

1