

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

ARCEA

Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2020

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1

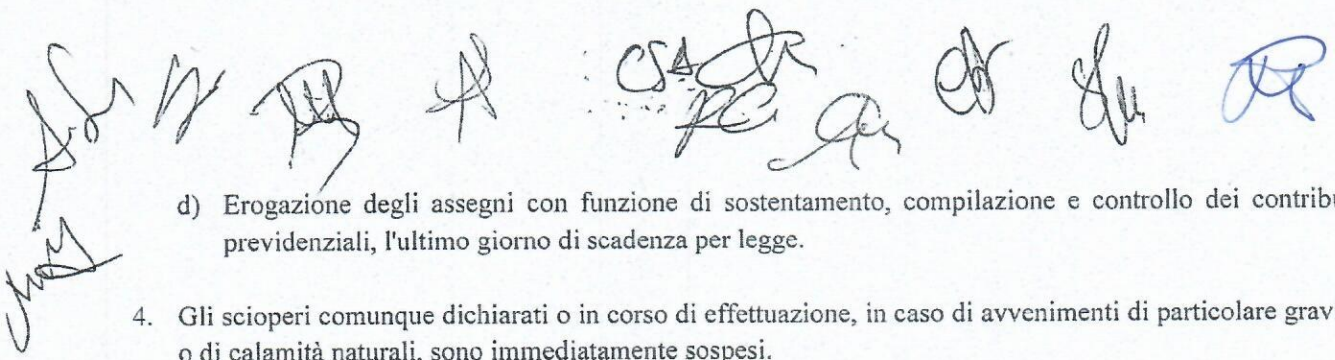
Campo di applicazione e durata

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 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 da ARCEA presso altro Ente 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 **31/12/2020**, 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 all'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00, nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi dipendenti entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Stante la natura strumentale dell'ARCEA nei confronti del rispetto di scadenze previste dai Regolamenti Comunitari di riferimento, sono garantiti i seguenti servizi essenziali con il minor numero di persone possibili:
 - a) Tutte le funzioni per i pagamenti relativi alla gestione del Fondo FEAGA "Domanda unica" e del Fondo FEASR "Sviluppo Rurale (1 - 30 giugno);
 - b) Chiusura esercizio finanziario comunitario (1-15 ottobre);
 - c) Visite ispettive da parte delle Autorità Nazionali e Comunitarie competenti al controllo sull'ARCEA;



d) Erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, compilazione e controllo dei contributi previdenziali, l'ultimo giorno di scadenza per legge.

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

Art. 3 CCNL 21/05/2018

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

Informazione

Art. 4 CCNL 21/05/2018

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Articolo 5

Confronto

Art. 5 CCNL 21/05/2018

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, corredata dalla documentazione necessaria, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:

- qu TB B CMA de def A S SLU
- a) L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) L'individuazione dei profili professionali;
 - d) I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
 - e) I criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
 - g) La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018;
 - h) I criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
 - i) Le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Articolo 6

Clausole di raffreddamento dei conflitti

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

Articolo 7

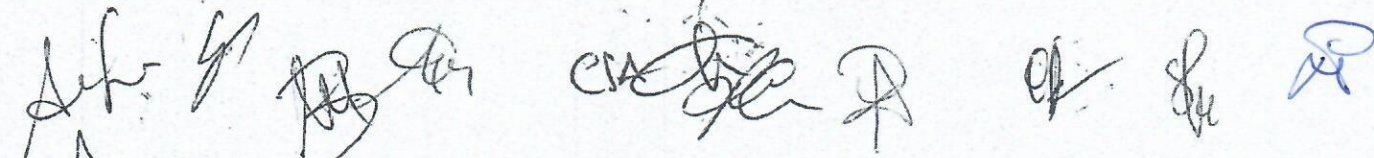
Interpretazione autentica

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 8

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

Articolo 9

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including "CFA" and "S".

- e) L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché per la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
 - g) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) L'elevazione della misura dell'indennità di responsabilità prevista dall'art. 24, comma 1;
 - j) La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale pluri mensile;
 - l) L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
 - r) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
 - s) L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato della posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
 - v) I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) Il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - x) Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme;
7. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno,

Handwritten mark resembling a stylized 'Z' or '7' on the right margin.

le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Articolo 10

Formazione e aggiornamento del personale

Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018

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 11

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 12

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 13

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.

Articolo 14

Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 34 CCNL 21/05/2018

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Articolo 15

Unioni civili

Art. 48 CCNL 21/05/2018

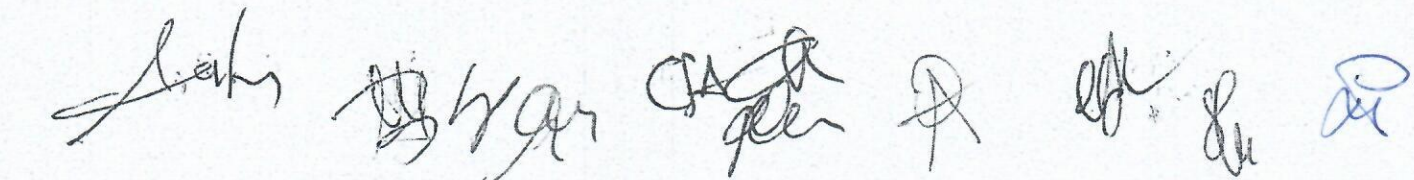
Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole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

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 16

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

- 
1. Per l'anno 2020 le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance organizzativa ed individuale, quantificate con **Decreto del Direttore n. 235 del 02/12/2020** 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 **2020** incrementano il fondo complessivo destinato alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Articolo 17

Attuazione Telelavoro

Il telelavoro è la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo di lavoro ritenuto idoneo, al di fuori della sede di assegnazione, dove sia possibile utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentono il collegamento con l'amministrazione rimanendo sempre alle dipendenze e sotto la direzione del dirigente della struttura di appartenenza.

Il telelavoro è finalizzato ad introdurre soluzioni organizzative atte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti dell'ARCEA, attraverso l'utilizzo di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione che permettano di migliorare la qualità di vita del lavoratore, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124.

L'ARCEA, nel rispetto dell'art. 4 dell'Accordo quadro nazionale sul telelavoro del 23 marzo 2000 ed in conformità a quanto previsto dall'art. 1 del CCNL del 14/09/2000, introduce forme contrattuali di lavoro flessibile, in particolare il lavoro a distanza, allo scopo di procedere ad una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, alla realizzazione di economie di gestione, oltre che offrire opportunità di scelta al dipendente per ottimizzare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Le disposizioni del presente titolo hanno lo scopo di ampliare le condizioni e gli strumenti idonei per avviare nuove forme di lavoro flessibile e creare modalità organizzative efficaci, come previsto dall'art. 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191 ed in conformità a quanto disposto dal regolamento approvato con D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 e successive norme di attuazione.

Articolo 18

Smart working

Il Lavoro agile, smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'amministrazione ha già avviato questa modalità di lavoro a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 ai sensi del DPCM 01 marzo 2020 e successivi, in attuazione del decreto-legge 23 febbraio 2020, del decreto-legge 2 marzo 2020 e delle successive circolari numero 1 e 2 del 2020 del Ministro della Funzione Pubblica, ma si impegna a rivedere e meglio organizzare questa modalità di lavoro, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, legge 7 agosto 2015, n. 124, art. 18, legge 22 maggio 2017 n. 81 e dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3.

Le parti danno atto che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente ed in linea con le attività già avviate negli scorsi mesi, sia pure in forma emergenziale, è necessario dotare l'Agenzia di procedure, metodologie, strumenti e percorsi formativi finalizzati all'introduzione di un modello stabile, efficace, efficiente ed inclusivo di "smart working".

Per tali motivi, ai sensi del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "Decreto Rilancio") convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, l'Amministrazione redigerà entro il 31 Gennaio 2021 un apposito "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" (POLA) che, si poggerà sui seguenti principi fondamentali:

- La transizione tra il lavoro agile attualmente svolto in forma "emergenziale" e quello espletato "a regime" avverrà senza soluzione di continuità, fatti salvi eventuali vincoli normativi;
- Il lavoro agile continuerà ad essere, anche al termine dell'emergenza sanitaria, la forma ordinaria di lavoro per ARCEA;
- Il lavoro agile dovrà essere garantito al 100% del personale adibito a compiti compatibili con la modalità agile; sarà compito dell'amministrazione individuare e regolamentare le eventuali attività che richiedono la presenza in sede.
- Lo svolgimento di attività presso la sede di lavoro è comunque consentito, anche per una frazione del monte ore giornaliero, ai dipendenti che ne abbiano necessità e può essere richiesto, in relazione a periodi temporanei, dal dirigente per comprovate necessità;
- Lo svolgimento del lavoro agile dovrà godere delle più ampia flessibilità giornaliera in termini di orario e combinazione di differenti luoghi di lavoro;
- Tutto il personale impegnato in modalità di lavoro agile dovrà garantire una fascia di contattabilità da concordare con il proprio dirigente;
- Le attività svolte in modalità agile verranno monitorate in termini quantitativi e qualitativi dai dirigenti.

I principi sopra elencati forniranno le linee guida sul quale costruire il POLA, che conterrà aspetti organizzativi e pratici sulle modalità di svolgimento del lavoro Agile in Arcea.

Le parti danno atto che gli elementi di dettaglio del POLA, che dovranno comunque essere aderenti ai principi generali sopra esposti, saranno stabiliti dall'amministrazione.

Con l'intento di snellire e semplificare il processo amministrativo ed organizzativo sotteso all'avvio del lavoro agile ordinario, le parti concordano che eventuali modifiche, più permissive per il personale o comunque aderenti ai principi generali sopra elencati, potranno essere apportate dall'amministrazione senza necessità di ulteriore concertazione.

L'amministrazione si impegna a valutare immediatamente tutte le istanze presentate dalle parti sindacali entro un mese dall'adozione del POLA, in maniera da apportare eventuali migliorie entro 60 giorni dall'entrata in vigore del documento.

Eventuali istanze presentate in un periodo successivo ai 30 giorni dall'approvazione del POLA confluiranno nel processo di revisione periodica del documento, che avverrà secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

Articolo 19

Area delle Posizioni Organizzative e dei Centri di Responsabilità

Art. 13 CCNL 21/05/2018

1. L'amministrazione comunica di voler istituire i Centri di Responsabilità assimilati alle posizioni organizzative di cui all'art. 13 del CCDI Nazionale del 21/05/2018 e che verranno finanziati con risorse di derivazione comunitaria, o comunque, non provenienti dal contributo ordinario di funzionamento erogato dalla Regione Calabria. Pertanto, tale istituto non inciderà sulla parte stabile e variabile del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Gli incarichi saranno, di norma, conferiti per 36 mesi. Per quanto attiene all'indennità economica, la stessa verrà definita dal CCDI dell'anno di riferimento.
2. L'istituto dei Centri di Responsabilità verrà disciplinato da apposito regolamento da approvare, in sede di delegazione trattante, congiuntamente al contratto decentrato di riferimento.
3. All'Area delle Posizioni Organizzative istituita con decreto num. 159 del 10 luglio 2013 e disciplinata dalle disposizioni contrattuali vigenti, vengono destinate, per l'anno 2020, risorse provenienti da fonti diverse rispetto lo stanziamento regionale e comunque non gravanti sul fondo per le politiche di sviluppo

Handwritten signatures at the top of the page.

delle risorse umane e per la produttività e pari a € 27.600,00 (di cui circa € 24.000,00 quale indennità di posizione e circa € 3.700,00 quale indennità di risultato) per num. 3 Posizioni.

4. Per l'istituto dei Centri di Responsabilità per l'anno 2020 non sono destinate risorse.

I criteri adottati per la valutazione delle Posizioni Organizzative sono stati stabiliti con il sistema di misurazione valutazione approvato con decreto num. 218 del 19/12/2018 e successivamente confluito nel regolamento per la misurazione della performance del personale, previo parere dell'OIV, la cui ultima versione è stata approvata con decreto num. 189 del 09/07/2019.

Articolo 20

Affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità e relative indennità

Art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. L'indennità di cui all'articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018 è corrisposta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
2. Ai sensi del citato articolo, il personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui.
3. Tale indennità si sospende nei periodi di assenza dal servizio per aspettativa retribuita e non retribuita a vario titolo e/o per cessazione o mobilità/trasferimento a vario titolo, ad eccezione di particolari istituti tutelati dalla vigente normativa di settore.
4. Per l'anno 2020 per tale istituto non sono destinate risorse.

Articolo 21

Progetti Obiettivo

1. I progetti obiettivo, ai sensi dell'art. 77 comma 5 lettera b del CCNL 21/05/2018, sono finanziati con risorse di derivazione comunitaria. Pertanto, tale istituto non incide sulla parte stabile e variabile del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. I progetti Obiettivo devono essere predisposti dal dirigente ed inviati entro i primi tre mesi dell'anno al Direttore Generale. Le risorse economiche dei progetti obiettivo, ammontano al massimo ad una percentuale del 10 % delle risorse di derivazione comunitaria di cui al comma precedente. In presenza di economie, le stesse saranno riportate, nel CCDI dell'anno successivo, come residui dell'anno precedente.
3. L'espletamento dei progetti obiettivo regolarmente approvati potrà avvenire anche in disparte dalle ordinarie attività lavorative svolte, senza sovrapposizione con le stesse, con le modalità definite nel progetto e possono partecipare tutti i dipendenti delle Funzioni/Servizi/Uffici interessati dagli stessi progetti. Le attività progettuali di che trattasi sono remunerate a consuntivo ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata attività, dell'effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificato dal Dirigente Responsabile del progetto. Poiché i progetti – obiettivo rientrano nel ciclo delle performance dovranno, pertanto, essere sottoposti all'attenzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione per il rilascio del parere preventivo e vincolante di competenza.

In recepimento di precisi suggerimenti dell'OIV, nel 2019 l'ARCEA ha avviato il processo finalizzato a disciplinare ed attuare nel contesto dell'Agenzia lo strumento dei progetti obiettivo. In particolare, è stata redatta una prima bozza di Regolamento, preparata dall'amministrazione sulla scorta delle indicazioni fornite nel tempo dall'Organismo Indipendente di Valutazione e condivisa con il personale anche per il tramite della Rappresentanza Unitaria Sindacale (RSU) e delle organizzazioni sindacali. Il documento verrà approvato in successiva seduta. La disciplina del presente istituto è governata da apposito regolamento allegato al presente contratto. Nello specifico il Regolamento disciplina le regole di governo

CFP
G
CFA
A
A
S
S

e gestione dei cosiddetti "progetti obiettivo" alla luce delle novità introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale "Funzioni Locali", delle disposizioni normative di cui al Dlgs n. 150/2009 ed al Dlgs n. 165/2001, così come modificati dai decreti attuativi della legge delega n. 124/2015 (Dlgs n. 74/2017 e Dlgs n. 75/2017).

4. Per l'anno 2020 per tale Istituto non sono destinate risorse.

Articolo 22

Indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

Per l'anno 2020 quale indennità per condizioni di lavoro viene riconosciuta solo quella implicante il maneggio di valori.

Tale indennità viene riconosciuta ad un solo dipendente nell'importo massimo di € 600,00 (€ 2,50 per ogni giorno di effettiva prestazione del servizio).


Anche in questo caso l'importo viene riconosciuto indipendentemente dalla data di assegnazione dell'incarico. Eventuali residui sono distribuiti ai dipendenti a titolo di produttività collettiva.

Articolo 23

Risorse per compensare la performance organizzativa ed individuale Art. 5 comma 3 lett. b) Art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018

1. L'indennità di produttività viene elargita non tenendo conto della categoria di appartenenza.
2. Nell'anno 2020 la produttività sarà erogata previa valutazione di ogni dipendente, secondo il sistema risultante dalla scheda di valutazione.
3. 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. 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 sanzionatorio definitivo.
5. Il metodo utilizzato per la valutazione individuale si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico che va da un minimo di 0 ad un massimo di 7, graduati, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile pari al 100% della performance. I risultati conseguibili rientrano in 4 fasce valutative: non adeguato, migliorabile, adeguato, ottimo. La fascia "non adeguato" è riconducibile a valutazioni con totale inferiore al 50% e viene considerata negativa e non consente la partecipazione al fondo della produttività. La fascia "migliorabile" ha un parametro valutativo compreso tra il 50% e il 65%. Questa valutazione è ascrivibile tra le positive ma senza diritto alla partecipazione alla ripartizione del fondo. La fascia "adeguato" è ricompresa tra la valutazione del 65% e quella dell'80%. Tale valutazione è positiva e partecipa alla suddivisione del fondo. L'ultima fascia, "ottimo", viene attribuita ai valori superiori all'80%, è positiva, e partecipa alla ripartizione del fondo con un coefficiente premio pari a 1,50.
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.

Richiesta di riesame e termine di consegna della scheda di valutazione

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

• *Articolo 24* •

Progressione economica all'interno della categoria

Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. La Progressione economica orizzontale si realizza, nel limite delle risorse effettivamente disponibili della parte stabile del fondo, destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Per l'anno 2020, nel rispetto di quanto indicato al successivo comma 2, è destinata la somma di € 27.979,22;
2. La progressione economica di cui al comma 1, tenendo anche conto del limitato utilizzo di questo istituto nel corso degli anni, è riconosciuta, in modo selettivo ed in funzione del merito, ad una percentuale di idonei non superiore al 80% per ogni categoria economica, tenendo conto, entro i limiti della somma destinata a tale istituto, delle risultanze delle ultime tre valutazioni della performance individuale attualmente disponibili (2015-2016-2017) e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

3. Requisiti di partecipazione:

Il personale avente diritto a partecipare alla selezione è quello a tempo indeterminato in Agenzia, ovvero, il personale comandato/distaccato presso pubbliche amministrazioni o in assenza per incarichi presso pubbliche amministrazioni ovvero in posizione di distacco ai sensi della normativa vigente, in servizio alla data del 31/12/2019. È richiesto come requisito di partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento in ARCEA alla data del 31/12/2019. 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 61/80.

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

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

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

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

ST
ST

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;
- b) 20% per la valutazione dell'esperienza per ogni anno di permanenza nella categoria.

5. Per ogni anno di permanenza nella categoria presso Arcea viene attribuito un punteggio pari a 1 per un massimo di 10 anni

6. Per ogni anno di permanenza nella categoria al personale comandato/distaccato presso pubbliche amministrazioni o in assenza per incarichi presso pubbliche amministrazioni ovvero in posizione di distacco ai sensi della normativa vigente 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 economica fino a copertura dei posti stabiliti e sulla base delle risorse disponibili.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale, che, ai sensi dell'articolo 16 comma 7 del CCNL comparto funzioni locali del 21 maggio 2018, non può avere decorrenza anteriore al primo Gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, avrà decorrenza dal giorno successivo a quello di maturazione dei 24 mesi nella categoria di appartenenza.

L'esito della procedura selettiva come stabilito dall'articolo 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 25

Disposizione finale

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

Delegazione di parte pubblica:

Francesco Del Castello

Francesco Del Castello

Francesco Scarpelli

Francesco Scarpelli

Claudio Di Girolamo (segretario verbalizzante)

Claudio Di Girolamo

Bruno MAGNO (DELEGA COMMISSARIO)

Bruno Magno

Per le organizzazioni sindacali:

Bruno Ferdinando Schipano - CGIL FP

Bruno Schipano

Giuseppe Spinelli - CISL FPS

Giuseppe Spinelli

Gianluca Tedesco - CSA-CISAL

Gianluca Tedesco

Rosa Critello - CSA-CISAL

Rosa Critello

Luisella Lombardo (rappresentante delegata) - UIL FPL

Luisella Lombardo

Le RSU:

Antonietta Palumbo

Antonietta Palumbo

Giorgio Pecoraro

Giorgio Pecoraro

Maria Pistocchi (firma digitale)

Maria Pistocchi

I Dipendenti ARCEA:

Annarita Mosca - RSA CGIL FP (firma digitale)

Francesco Felice Tavoraro - GAU UIL FPL (firma digitale)

Assunta Giovanna Martire - RSA CSA-CISAL (firma digitale)