

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell' Agenzia Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura – ARCEA, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, e disciplina le materie demandate dalla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato Integrativo sia per la parte normativa che per quella economica ha validità fino al 31/12/2023, 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, dovranno essere garantite le seguenti attività fondamentali:
 - a) Tutte le funzioni 1 - 30 giugno per i pagamenti relativi alla gestione del Fondo FEAGA "Domanda unica" e del Fondo FEASR "Sviluppo Rurale";
 - b) Funzione "Esecuzione dei Pagamenti" (1-15 ottobre);
 - c) Nelle giornate di svolgimento delle visite ispettive da parte delle Autorità Nazionali e Comunitarie competenti al controllo sull' ARCEA;
 - d) 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.

Articolo 3

Relazioni sindacali

Art. 3 CCNL 16/11/2022

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di

Am

CSA

Am

- 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.
 4. Ai sensi dell'Art. 3 CCNL 16/11/2022:
 1. *Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.*
 2. *Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:*
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
 3. *Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:*
 - a) *partecipazione;*
 - b) *contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).*
 4. *La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:*
 - *informazione;*
 - *confronto;*
 - *organismi paritetici di partecipazione.*
 5. *La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo."*

Articolo 4

Informazione

Art. 4 CCNL 16/11/2022

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di 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 resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione: i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale; il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore; i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione; i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

*Articolo 5
Confronto
Art. 5 CCNL 16/11/2022*



1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione 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 la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - 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 Elevata Qualificazione;
 - e) I criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - 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 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;








- h) I criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- j) I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- k) L'istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- l) Le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019-2021;
- m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2019-2021;
- n) Gli andamenti occupazionali;
- o) Le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

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

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

Art. 7 CCNL 16/11/2022

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 al 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 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa i soggetti e le materie di cui all'art. 7 del CCNL del 16/11/2022.
5. Ogniqualvolta 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, 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.

CRADA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Articolo 8**Contrattazione collettiva integrativa: Tempi e procedure.**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCDI.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 9**Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Articolo 10**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 11**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. L'Agenzia si impegna ad organizzare eventi formativi in materia di sicurezza sul lavoro destinati a tutto il personale.
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 medico-legali 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 12****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 13

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. Alla prestazione di lavoro straordinario corrisponde 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.
3. Nel corso del 2022, Arcea e le Organizzazioni Sindacali hanno stabilito, all'esito di una apposita concertazione e nel rispetto della normativa vigente, che il lavoro straordinario può essere autorizzato entro il limite di 180 ore, compatibilmente con i vincoli di bilancio. Resta fermo quanto previsto nel verbale del 16/12/2022

Articolo 14

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 da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, 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 15

Congedi per le donne vittime di violenza

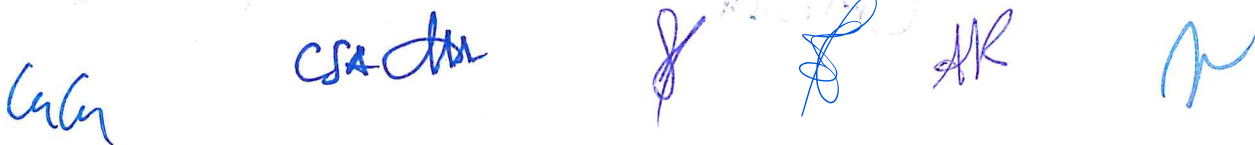


1. Si applica quanto previsto dall'art 43 del CCNL 16/11/2022

Articolo 16

Unioni civili

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 17

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

1. Per l'anno 2023 le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance organizzativa ed individuale, quantificate con **Decreto del Commissario Straordinario n.329 del 22/12/2022** e riapprovato con decreto n° 332 del 28.12.2023, 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 2023 incrementano il fondo complessivo destinato alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Articolo 18

Smart working

1. 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.
2. A seguito di un'attività di concertazione con le Organizzazioni Sindacali, l'Amministrazione ha adottato con decreto 239 del 29/11/2022 un Regolamento per lo smart working ed ha già sottoscritto con i dipendenti interessati appositi contratti individuali della durata di mesi 6.

Articolo 19

Area delle Posizioni Organizzative - Centri di Responsabilità

1. L'amministrazione ha approvato, con il Decreto numero 132 del 23/06/2022, il Regolamento per gli incarichi di Centro di Responsabilità.
In particolare, con il predetto Regolamento sono istituite le posizioni di lavoro definite "Centri di Responsabilità" assimilate ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/05/2018 alle posizioni organizzative, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, alle quali accedono, mediante incarichi a termine revocabili, dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nella categoria D effettivamente in servizio a tempo pieno presso l'Agenzia.
Eventuali integrazioni/rettifiche della disciplina in oggetto, per particolari esigenze non previste e disciplinate in quanto eccezionali possono essere apportate previo confronto con la delegazione trattante, come espressamente previsto dall'articolo 15 del Regolamento.
2. Per l'anno 2023 le suddette posizioni non sono state istituite né finanziate. Per l'annualità 2024 l'Amministrazione provvederà a disciplinare gli incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'Art. 16 CCNL 16/11/2022



Articolo 20***Affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità e relative indennità***

1. Con il Decreto numero 133 del 23/06/2022 l'ARCEA ha approvato, previa concertazione sindacale, il Regolamento per gli incarichi di specifica responsabilità, sui si rimanda.
2. L'indennità di cui all'articolo 84 del CCNL 16/11/2022 è corrisposta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale di appartenenza.
3. Ai sensi del citato articolo e nel rispetto del predetto Regolamento adottato dall'ARCEA, il personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.16 del CCNL del 16 Novembre 2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui ed in ogni caso non superiore a quanto previsto dal Regolamento. Nel caso di attribuzione ad un determinato Ufficio/Funzione/Servizio del Centro di Responsabilità/Posizione Organizzativa di cui all'articolo 12 del presente CCDI, tenendo conto della complessità dei processi e/o procedimenti afferenti a ciascun Centro di responsabilità/Posizione Organizzativa, il riconoscimento di specifiche responsabilità di cui al presente articolo potrà essere attribuita ad un numero massimo di due unità. A tal fine si precisa che l'importo verrà attribuito in base alla complessità della specifica responsabilità derivante soprattutto dalla gestione di vari processi/attività intersettoriali, nonché dal costante confronto con altri settori/ uffici di Arcea e con diversi dipartimenti regionali e/o organismi delegati.
4. L'erogazione dell'indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza.
5. La specifica responsabilità deve essere preventivamente attribuita con atto formale del Direttore Generale.
6. 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.
7. Per l'anno 2023 tali incarichi non sono stati attribuiti né finanziati. L'Amministrazione s'impegna a rivedere, entro i primi mesi dell'anno successivo, previa concertazione sindacale, il relativo Regolamento anche al fine di adeguarlo alla normativa legislativa e contrattuale in vigore.

Articolo 21***Indennità condizioni di lavoro***

1. Per l'anno 2023 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.
L'Amministrazione si impegna, per le annualità successive, ad avviare le procedure per la revisione dell'articolo anche al fine di individuare ulteriori compiti per i quali deve essere riconosciuto tale istituto.

Articolo 22***Risorse per compensare la performance organizzativa ed individuale***

1. L'indennità di produttività viene elargita non tenendo conto della categoria di appartenenza.



2. Per l'anno 2023 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 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 1,25.
Preso atto e condivise le osservazioni delle parti sindacali espresse nel corso della delegazione trattante, tuttavia rilevata l'impossibilità di procedere alla modifica del metodo di valutazione senza il previo parere dell'OIV data le tempistiche ristrette per l'approvazione del presente contratto, l'Ente si impegna ad effettuare la modifica del metodo di valutazione adeguandolo a quello regionale nel contratto decentrato per l'anno 2023.
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.



Articolo 23

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 (Obiettivi Individuali) devono essere consegnate ai dipendenti, entro il 30 aprile dell'anno successivo rispetto a quello di valutazione, indipendentemente 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

Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 14 CCNL 16/11/2022

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso



della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 2019/2021. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area.

2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno 2023 per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa per come di seguito indicato:
Operatori Esperti: n° 1 Progressioni (per un importo di € 650,00 l’una);
Istruttori: n° 1X progressioni (per un importo di € 750 l’una);
Funzionari ed EQ: n° 2 Progressioni (per un importo di € 1600 l’una)
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL: nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021
5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 2019/2021 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.








7. 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 2023 è destinata la somma di € 4.975,99
8. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo ed in funzione del merito, fino alla concorrenza della somma destinata a tale istituto, tenendo conto:
delle risultanze della valutazione della performance individuale delle ultime tre valutazioni disponibili concluse alla data di sottoscrizione del contratto;
9. 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 primo Gennaio 2023. 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 dal 31/12/2022.

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 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.

Ai fini dell'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla progressione economica orizzontale viene formulata una graduatoria in ordine di punteggio decrescente, sulla base dei criteri selettivi che saranno definiti nel bando da parte dell'amministrazione.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale ai sensi dell'articolo 14 del CCNL comparto funzioni locali del 16 Novembre 2022 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'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 26

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.









FONDO 2023

ALLEGATO A

	Dotazione	Utilizzo
Parte stabile 2023	68.355,00 €	
Indennità di comparto		
Accantonamento PEO maturate		63.379,01 €
Disponibilità PEO 2023		4.975,99 €
Art. 79 comma 1 lettera a) e b) CCNL 16.11.2022 Funzioni locali (escluse dal limite)		
	5.254,08 €	
Totale parte stabile	68.355,00 €	73.609,08 €

Parte variabile 2023	43.942,50 €	
Indennità maneggio valori		600,00 €
Specifiche responsabilità		- €
Indennità di produttività		43.342,50 €
Art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017-Quota risorse aggiuntive		
	33.500,00 €	
Totale parte variabile	43.942,50 €	77.442,50 €

TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	112.297,50 €	112.297,50 €
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	38.754,08 €	38.754,08 €
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		151.051,58 €

- Art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017-Quota risorse aggiuntive:
- a) Sanzioni applicate ai CAA - 10% incremento fondo dip. (16000)
 - b) Quota fascicoli az. - 2% incremento fondo dip. (17500)

g

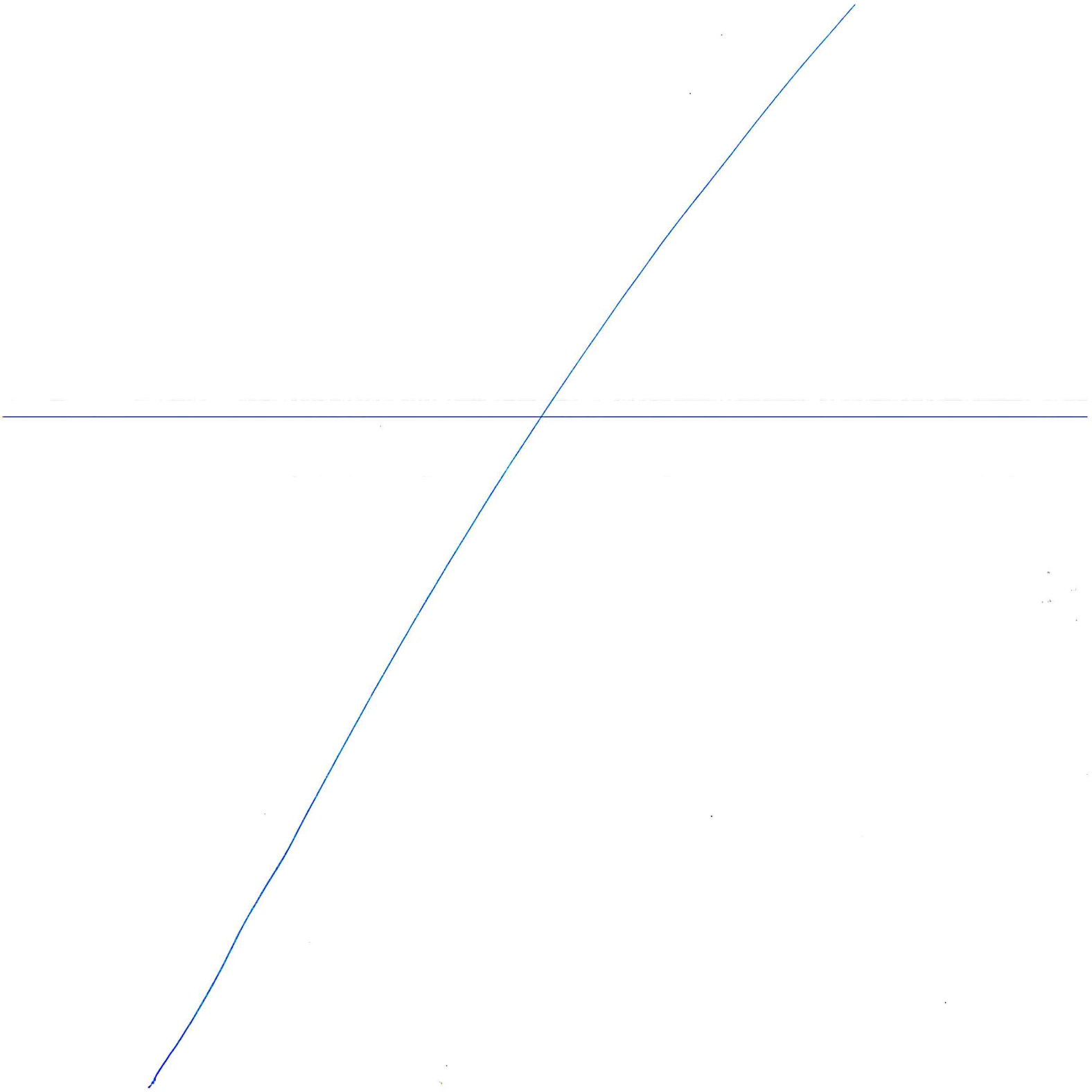
h

h

h

h

h



Commissario Straordinario dr. Francesco Alberti presidente (parte pubblica)



Avv. Stefania Polimeni (parte pubblica)



Ing. Domenico Martire (parte pubblica)

Marco Musca (RSU)



Anna Ranieri (RSU)



Paolo Rocca (RSU)



Sara Calvano



Francesco Felice Tavolaro (RSA UIL)



Ing. Pietro Cerchiara (UIL FPL)

Dr. Giuseppe Chirumbolo (CISL FP CALABRIA)



Pallone Maria (segretario verbalizzante)



Gianluca Tedesco (CSA)

