

REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana



ASSESSORATO REGIONALE DELLA SALUTE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL DIPARTIMENTO PER LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA
Anno 2018

Art. 1
Campo di applicazione

il presente contratto collettivo decentrato integrativo, stipulato in conformità con quanto previsto dall'art. 4, comma 4, lettera a) e dall'art. 6 del CCRL, 2002-2005, si applica al personale del comparto non dirigenziale del Dipartimento per la Pianificazione Strategica, compreso il personale in posizione di comando.

Art. 2
Parti abilitate alla trattativa

Le parti abilitate alla trattativa sono: per l'Amministrazione, il Dirigente Generale del Dipartimento per la Pianificazione Strategica; per la parte sindacale i soggetti di cui all'art. 11, comma 1, del CCRI 2002-2005;

Art. 3
Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2018 e resta in vigore fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo;

Art. 4
Obiettivi

Obiettivi del presente contratto sono:

- Regolare i sistemi di incentivazione del personale in servizio destinatario del presente contratto sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- Definire i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standards di valutazione;
- Pianificare l'utilizzazione e la ripartizione del F.A.M.P. finalizzate a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali.

Art. 5
Risorse

La quota del Fondo di Amministrazione per il miglioramento delle prestazioni, di cui all'art. 89 del vigente CCRL, annualmente assegnata al Dipartimento, costituisce fonte di finanziamento per le finalità del FAMP. Dette risorse saranno utilizzate secondo l'allegato piano di riparto, **allegato A**. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento di produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati;

Art. 6
Piano di lavoro

Il Piano di lavoro, nelle misure stabilite dall'articolo 88, comma 5 lett. e) del CCRL, 2002-2005, costituisce il documento di programmazione all'interno del quale sono state individuate tutte le attività di competenza del Dipartimento, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili. Per l'anno 2018 il P.L., già apprezzato dalle OO.SS, è stato predisposto nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 91 del vigente C.C.R.L. ed è parte integrante del presente contratto, **allegato B**;

Art. 7
Parametri per la partecipazione al Piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al Piano di lavoro spettano a tutto il personale in servizio e sono calcolate facendo riferimento ai parametri massimi di cui all'allegato "L" del CCRL 2002-2005. Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente a qualsiasi titolo eccetto quelle per ferie, astensione obbligatoria, malattia, permessi sindacali, secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

L'erogazione degli incentivi da attribuire avverrà in due soluzioni.

La prima quota, pari ai 6/12 sarà corrisposta, giusto D.D. 3168/2018 del 21 novembre 2018, a titolo di acconto e in misura fissa, al personale in servizio presso il Dipartimento, secondo le previsioni dell'accordo di cui all'art. 89, comma 3 del CCRL del Comparto non dirigenziale.

La quota da corrispondere a saldo, calcolata sull'importo destinato al Piano di Lavoro, sarà liquidata, tenendo conto della quota erogata a titolo di acconto, a seguito della valutazione finale del singolo dipendente, nonché delle assenze effettuate nel corso dell'anno, secondo le previsioni del CCRL.

Le eventuali somme disponibili registrate a seguito delle decurtazioni operate sulla base delle valutazioni individuali finali nonché le eventuali ulteriori economie, ad eccezione di quelle espressamente regolamentate all'art. 92, comma 3 del CCRL, verranno ridistribuite tra il personale partecipante al piano di lavoro che raggiungerà la valutazione congrua per la retribuzione dello stesso.

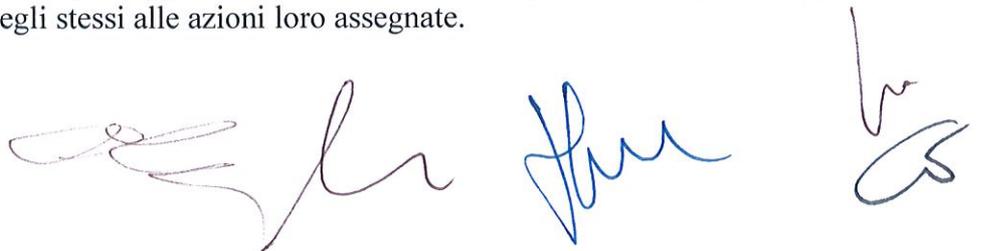
Art. 8
Criteri per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al Piano di lavoro

La metodologia per la valutazione degli apporti individuali di produttività, è riportata nell'allegato "C" al presente C.C.I.D. (schede di valutazione), e ne forma parte integrante.

La compilazione delle schede sarà effettuata da parte dei dirigenti responsabili di Area/Servizio/U.O.B., coinvolgendo in tale attività anche il soggetto valutato, il quale dovrà controfirmare la scheda per presa visione. Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione di cui all'art. 107 del CCRL 2002 - 2005.

Dalla scheda di valutazione si dovrà desumere il livello di risultati conseguiti da parte del dipendente valutato, sulla base del quale si procederà alla determinazione del compenso definitivo da attribuire allo stesso.

Per la valutazione dei risultati, il punteggio massimo attribuito ai dipendenti (70) sarà rapportato alla partecipazione da parte degli stessi alle azioni loro assegnate.



Per la valutazione delle prestazioni, il punteggio massimo (30) attribuibile a ciascun dipendente verrà suddiviso, per tutte le categorie, tra tre indicatori riportati nell'allegata scheda nella misura di 10 – 10 – 10.

La misura del compenso da erogare è così correlata all'esito della valutazione finale e all'apporto fornito dal dipendente e a tal fine si individuano tre range:

1° - Valutazione finale con punteggio complessivo compreso tra 70 e 100 = 100%

2° - Valutazione finale con punteggio complessivo compreso tra 60 e 69 = 85%

3° - Valutazione finale con punteggio complessivo compreso tra 50 e 59 = 75%

In relazione al quale il dipendente avrà diritto alle rispettive percentuali calcolate in base al parametro massimo, contemplato per la categoria di appartenenza.

In caso, infine, di punteggio inferiore a 50 punti, atteso che l'art. 91, 6° comma del vigente contratto prevede l'obbligatoria partecipazione al Piano di Lavoro e che la valutazione è riferita solo al 30% dell'intero P.L., darà diritto alla corresponsione dell'indennità di sola partecipazione, pari al 70% del suddetto Piano di Lavoro.

Art. 9 Indennità

In analogia alla scelta operata nei precedenti esercizi, per le indennità di cui all'allegato "M" del C.C.R.L., per l'anno in corso, le parti concordano che le risorse necessarie per la retribuzione delle indennità graveranno sulla quota destinata alla remunerazione per la partecipazione al Piano di Lavoro nonché sulle somme rese disponibili per gli oneri comuni, secondo l'allegato schema di riparto, **allegato D**;

Art. 10 Buoni pasto

L'attribuzione del buono pasto avviene secondo le modalità e le condizioni previste dall'art. 104 del CCRL 2002-2005 e viene corrisposto qualora il rientro obbligatorio o la prestazione pomeridiana debitamente autorizzata, eccedendo le 6 ore e 30 minuti e ferma restando la fruizione della pausa pranzo di almeno mezz'ora, comporti una successiva immediata ripresa della prestazione lavorativa non inferiore a 1 ora;

Art. 11 Orario di lavoro

Si conferma che l'orario settimanale di lavoro del personale del Dipartimento è programmato su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì per un totale di 36 ore settimanali;

Orari di entrata e di uscita

Lunedì, martedì, giovedì e venerdì:

entrata dalle ore 7,30 alle ore 9,00

uscita dalle ore 13,00 alle ore 15,30

per un massimo di 6,30 ore di lavoro (estensibile a 7,00 ore finalizzate al recupero).

Mercoledì

entrata dalle ore 7,30 alle ore 9,00

uscita dalle ore 18,00 alle ore 20,00

per un totale di 10,00 ore, oltre la mezz'ora obbligatoria di pausa dopo non più di 6,30 ore di lavoro continuativo (estensibile a 11,00 ore finalizzate al recupero).

Presenza obbligatoria

dalle ore 9,00 alle ore 13,00

