

REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana



ASSESSORATO REGIONALE DELLA SALUTE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL DIPARTIMENTO PER LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA
Anno 2017

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 2017 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 2017 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 9/12 sarà corrisposta, giusto D.D.G. 1874/2017 del 10 ottobre 2017, 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 di 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

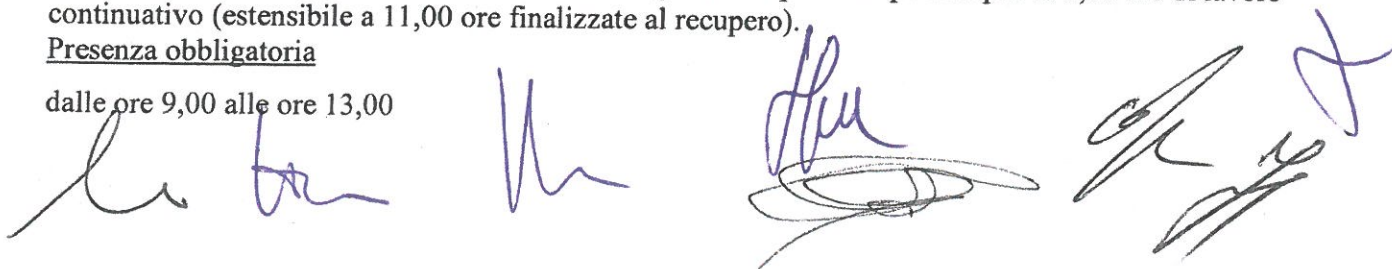
entrata dalle ore 7,30 alle ore 9,00

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



Pausa obbligatoria tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana di almeno 30 minuti e fino a un massimo di 1 ora, ai fini del buono pasto.
Uscita massima pomeridiana alle ore 20,00.;

Art. 12
Procedure di stipulazione

Il CCDI sarà stipulato tra le parti al termine delle seguenti procedure:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione all'organismo indicato dall'art. 2 del D.lgs 286/99 corredata dell'apposito schema illustrativo di riparto economico per e dal verbale di accordo;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle delegazioni trattanti trascorsi 15 giorni senza rilievo.
- Trasmissione all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva;

Art. 13
Commissione paritetica per le controversie inerenti il FAMP

Ai sensi dell'art. 107 del CCRL 2002-2005, si procederà alla istituzione della Commissione paritetica, composta secondo quanto previsto dal comma 2, per la risoluzione di tutte le controversie inerenti gli accordi decentrati riguardanti l'utilizzo del FAMP.

Art. 14
Rinvio

Per quanto non previsto nel CCDI, si rimanda al CCRL 2002-2005 e al CCRL 2006-2009 che costituiscono fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

Palermo, ¹² GEN. 2018

La delegazione di parte pubblica:

Il Dirigente Generale: Ing. Salvatore Gigliore

Il Dirigente dell'Area 1: Dott.ssa Antonella Di stefano

Le Organizzazioni Sindacali:

C.I.S.L. - F.P.S.

CGIL - FP

COBAS - CODIR

S.A.D.I.R.S. - C.I.S.A.S.

S.I.A.D.

U.G.L.

U.I.L. - F.P.L.

Piano riparto FAMP anno 2017 P.S.

Allegato "A"

	FAMP assegnazione	Spese Comuni	FAMP al netto Spese Comuni	Piano di lavoro 100%	Prestazioni rese gennaio-aprile servizi comuni (port.)	straordinario su quota FAMP assegnato ai Servizi	Piano lavoro al netto spese comuni e Str.	Tot. Spese	INDENNITA' VARIE	Piano lavoro netto	NUMERO DIPENDENTI
P.S.	€ 408.051,20	€ 1.242,00	€ 406.809,20	€ 406.809,20	€ 2.145,73	€ 33.940,00	€ 370.723,47	€ 51.889,73	€ 14.562,00	€ 356.161,47	

P.L. netto € 356.161,47

P.L: 8/12
Acconto P.L. € 237.215,98

€ 118.945,49 quota da ripartire a saldo P.L.

Spese Comuni	Dip. P.S.
Straordinario	€ 1.242,00
Indennità	€ 36.085,73
	€ 14.562,00
TOTALE	€ 51.889,73

131

DIPARTIMENTO PIANIFICAZIONE STRATEGICA

PIANO DI LAVORO 2017

Con l'art.91 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale, è stata posta in capo ad ogni Dipartimento regionale, la competenza alla predisposizione del Piano di Lavoro, nella forma di *Documento unico di programmazione* al cui interno vengono individuate tutte le attività del Dipartimento, distinte per struttura organizzativa.

Il Piano di Lavoro, consente pertanto, che tutte le strutture del Dipartimento facendo riferimento al piano comune, possano, ciascuna per la loro parte, collaborare al raggiungimento degli obiettivi dipartimentali.

Ai fini della formulazione del presente piano, in ossequio alle previsioni giuste art.2 bis delle legge regionale n.10/2000, i dirigenti responsabili delle strutture del Dipartimento sono stati invitati a formulare proposte di obiettivi operativi e ad individuare, per ciascuna risorsa umana assegnata, le azioni/obiettivi di competenza.

Tale programmazione deve essere coerente con gli indirizzi governativi, nelle more della formalizzazione dei nuovi *Piani delle performance* assessoriali, dai quali potrebbero scaturire per il Dipartimento nuovi obiettivi operativi, che nel caso, diventeranno integrazione del presente Piano di Lavoro.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL DIPARTIMENTO

Con il Decreto del Presidente della Regione 14 giugno 2016 n.12, è stata rimodulata la struttura di questo Dipartimento Pianificazione Strategica, così come segue:

- *Unità di Staff - Controllo di Gestione*
- *Unità di staff - Unità di controllo*
- *Area1- Coordinamento affari generali e comuni*
- *Area 2 - Controllo di gestione del S.S.R.*
- *Area Interdipartimentale 1 - Servizi generali*
- *Area Interdipartimentale 2 - Programmazione sanitaria regionale*
- *Area Interdipartimentale 3 - Affari giuridici*
- *Area Interdipartimentale 4 - Sistemi informativi, Statistica, Monitoraggi*
- *U.O.B. AI.4.- Area Statistica e progetti informatici*
- *Servizio 1- Personale del S.S.R. dipendente e convenzionato*
- *Servizio 2- Controllo degli Enti del S.S.R.-Percorsi attuativi di certificabilità*
- *Servizio 3- Gestione degli investimenti*
- *U.O.B. S3.1 - Monitoraggio acquisti in ambito sanitario*
- *Servizio 4 - Programmazione ospedaliera*
- *U.O.B. S4.1- Appropriatelyzza, percorsi clinici e nuovi modelli organizzativi e assistenziali*
- *Servizio 5 - Economico finanziario*
- *U.O.B. S5.1- Provvedimenti in favore degli Enti del Servizio Sanitario*
- *U.O.B. S5.2 - Gestione Sanitaria accentrata*
- *Servizio 6 - Emergenza urgenza sanitaria, isole minori ed aree disagiate*
- *Servizio 7 - Farmaceutica*
- *U.O.B. S7.1- Assistenza farmaceutica*
- *Servizio 8 - Programmazione territoriale ed integrazione socio/sanitaria*
- *U.O.B. S8.1- Organizzazione strutture e servizi distrettuali*

Le risorse umane del Dipartimento risultano alla data odierna le seguenti, distribuite nell'ambito delle rispettive strutture di appartenenza:

STRUTTURE	Dirigenti	Funzionari	Istruttori	Collaboratori	Operatori
U. Staff - Controllo di Gestione	1	1	2		/
Unità di controllo	1	1	2	/	/
Area1-	1	6	5	4	1
Area 2	1	1	1	/	1
Area I. 1	1	3	15	1	7
Area I. 2	1	1	1	/	1
Area I. 3	1	1	4	4	/
Area I.4	2	1	3	/	1
Servizio 1	1	3	4	2	1
Servizio 2	1	1	/	/	/
Servizio 3	2	9	1	1	/
Servizio 4	2	1	7	1	1
Servizio 5	1	2	4	2	1
Servizio 6	1	2	1	/	3
Servizio 7	2	1	1	2	/
Servizio 8	2	3	3	1	1

NATURA E FINALITA' DEL PIANO LAVORO

L'attività programmata in esecuzione del Piano di Lavoro, ha il suo fondamento principale, nel miglioramento delle prestazioni fornite dalle Strutture del Dipartimento e sul perseguimento dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, al fine della predisposizione e gestione degli strumenti di natura amministrativa necessari per supportare l'azione di governo.

Nella considerazione che all'interno del Piano di Lavoro vanno programmate tutte le attività lavorative svolte dalle unità di personale in servizio, nel presente documento sono rappresentati gli elementi necessari alla successiva fase gestionale di attuazione, con indicazione dei risultati attesi e delle risorse umane disponibili dedicate.

Il Piano di Lavoro, come documento di programmazione dell'attività del Dipartimento, è, pertanto, lo strumento con il quale l'amministrazione formalizza e rende operative le proprie strategie per il perseguimento degli obiettivi istituzionali, nonché quelli discendenti dalla Direttiva del Presidente della Regione.

In particolare, per quanto riguarda le specifiche attività istituzionali del Dipartimento Pianificazione Strategica, com'è noto nell'ambito del processo di riqualificazione del Sistema Sanitario Regionale, la Regione siciliana si è avvalsa della facoltà prevista dall'art. 15, comma 20,

del D.L. n. 95/2012, convertito in L. n. 135/2012 ed in continuità con il “Programma di Consolidamento e Sviluppo delle misure strutturali e di innalzamento del livello di qualità del Sistema Sanitario Regionale” 2013-2015 è stato presentato ai Ministeri competenti il nuovo POCS per gli anni 2016-2018.

Il nuovo Programma prevede determinati adempimenti a carico di questo Dipartimento finalizzati al raggiungimento di obiettivi che riguardano sia il governo del Sistema Sanitario (certificabilità dei bilanci del SSR, piani di efficientamento) sia l'innalzamento del livello di qualità del SSR attraverso specifici interventi, spesso correlati tra loro, che interessano la rete ospedaliera, la rete della riabilitazione, la rete emergenza-urgenza, le reti tempo dipendenti, la rete territoriale, la rete laboratoristica, i flussi informativi, la gestione e il monitoraggio sull'acquisto dei beni e servizi e della spesa farmaceutica, il miglioramento della gestione finanziaria, i rapporti con gli erogatori privati, la promozione dell'integrazione socio-sanitaria, i rapporti con le Università e il Controllo di gestione; i suddetti obiettivi sono peraltro soggetti alla valutazione dei tavoli tecnici di verifica ministeriali che effettuano un costante monitoraggio sugli stessi.

Alle suddette attività si aggiungono gli adempimenti discendenti da nuovi interventi normativi, in materia di: contabilità economico – patrimoniale per la gestione accentrata (D. Lgs. 118/2011); sviluppo dei Percorsi attuativi e di certificabilità (PAC) dei bilanci delle Aziende del S.S.R. (D.M. 1 marzo 2013) e la gestione programmatica del personale delle Aziende Sanitarie.

A fronte delle attività di competenza del Dipartimento Pianificazione Strategica si evidenzia la cronica carenza di personale in cui da lungo tempo versa l'Assessorato, con particolare riferimento ad alcune strutture considerate “strategiche”, a seguito del pensionamento di talune unità di personale, situazione destinata ad aggravarsi nei prossimi mesi per il venire meno di ulteriori professionalità che saranno poste in quiescenza e della difficoltà nel reperire personale con analoga qualifica.

Al riguardo giova ricordare che l'Assessorato della Salute svolge un ruolo basilare per l'intera Regione, in quanto deve sostenere un impegno gestionale-organizzativo-amministrativo considerevole, che è possibile conseguire grazie al contributo del personale incardinato presso questa struttura, già insufficiente a far fronte al carico di lavoro dell'Assessorato che si rammenta essere oltre il 50% del bilancio della Regione, oltre a ciò, giova ribadire che per ottenere l'erogazione dei Fondi del S.S.N. è necessario che siano rispettati tutti i vincoli imposti dal Ministero della Salute e il raggiungimento di tutti questi obiettivi richiede un costante e programmato quotidiano impegno, in assenza del quale la Regione sarebbe sottoposta a penalizzazione finanziarie nell'assegnazione del FSN.

Si tenga presente che, il Piano di Lavoro rispondendo all'esigenza di pianificare le azioni da realizzare, permette all'amministrazione, mediante il costante monitoraggio tramite il sistema informatico GE.KO., di verificare i risultati e di adottare in tempo utile, eventuali azioni correttive, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prefissati.



PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE AL PERSEGUIMENTO DELLE AZIONI

Ai sensi dell'art. 92 comma 1 del CCRL del comparto non dirigenziale, *“la prestazione lavorativa del dipendente è finalizzata al miglioramento delle prestazioni fornite dalle strutture dell'Amministrazione.”*

Pertanto ogni dipendente è da considerarsi parte attiva del processo di miglioramento dell'amministrazione ed infatti, l'art.91 comma 6 del CCRL ribadisce che, oltre l'obbligatorietà di formulare il Piano di Lavoro, è altresì obbligatoria la partecipazione al piano di lavoro di tutti dipendenti in servizio presso le singole strutture dipartimentali. Ed in particolare, per il raggiungimento dei vari obiettivi, a loro volta scomposti in azioni, possono partecipare più dipendenti, in base alle qualifiche di appartenenza ed al carico di lavoro assegnato.

A tal riguardo si rimanda al contenuto delle disposizioni impartite dalla segreteria generale con circolare prot. n. 60459 del 22/12/ 15 e successiva integrazione prot. n. 10534 del 03/03/16 che, a seguito dell'entrata a regime delle sistema informativo GEKO per il controllo di gestione precisa che *“tutto il personale non dirigente delle singole Aree, Servizi, Unità di staff e operative dovrà essere agganciato agli obiettivi. Così operando il Piano di lavoro, documento unico di programmazione dei Dipartimenti e Uffici dell'Amministrazione regionale avrà l'immediato effetto di far partecipare tutti i dipendenti regionali (dirigenza e comparto) alle attività richieste dall'Amministrazione tramite direttive di programmazione presidenziali e assessoriali e attività riconducibili ai contenuti del citato art. 91 del comparto. Tutte attività, dunque, che se positivamente valutate, daranno diritto al consequenziale trattamento accessorio.”*

MONITORAGGIO

Periodicamente il **Controllo di gestione** effettua il monitoraggio dell'attività del Dipartimento, evidenziando i risultati ottenuti, gli scostamenti rispetto al risultato atteso e individuando eventuali interventi correttivi.

DISPOSIZIONI FINALI

Il programma d'azione proposto per l'esecuzione degli obiettivi del presente Piano di Lavoro di questo Dipartimento Pianificazione Strategica, è declinato in azioni, che trovano esplicazione, nella programmazione effettuata da ciascun Dirigente di Struttura, anche ai fini della successiva compilazione della scheda B (Scomposizione obiettivi in azioni) di cui ai "Criteri di valutazione della dirigenza", nelle more dell'entrata in vigore del nuovo sistema di valutazione delle performance organizzative e dirigenziali, previsto dalla legge regionale 5 aprile 2011, n.5.

Si allegano le Schede di Programmazione degli obiettivi e delle attività di maggior rilievo delle Strutture del Dipartimento Pianificazione Strategica per l'anno 2017, con l'indicazione del personale impegnato nell'adempimento degli stessi.


Il Dirigente Generale
(Avv. Ignazio Tozzo)

Valutazione Dipendente ISTRUTTORE

c)

VALUTAZIONE DEI RISULTATI - anno: 2017				
Obiettivo / Azione	Peso	Valutazione	Punteggio	Annotazioni
	0	SOLA PARTECIPAZIONE	0.0	
Totale risultati	0		0.0	punteggio risultati inferiore a 35 (>70%)

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI - anno: 2017				
Indicatore	Peso	Valutazione	Punteggio	Annotazioni
Capacità di gestione delle complessità e delle difficoltà	10	SOLA PARTECIPAZIONE	0.0	
Competenze tecnico-professionali	10	SOLA PARTECIPAZIONE	0.0	
Capacità di promuovere e gestire l'innovazione	10	SOLA PARTECIPAZIONE	0.0	
Totale Prestazioni	0		0.0	punteggio risultati inferiore a 15 (>70%)

VALUTAZIONE FINALE - anno: 2017				
Totale Generale	0		0.0	
Data: Dirigente Responsabile			Percentuale indennità spettante	70%
		Dipendente		
/ /				

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

	Indennità		incidenza annuale	
			Tot. indennità	
indennità cons. sede **	€ 225,00	x12		
indennità vice cons. sede ***	€ 112,50	x6	€ 2.700,00	
reperibilità	€ 6.627,00		€ 675,00	
indennità turnazione portineria	€ 4.560,00		6.627,00	
TOTALE INDENNITA' VARIE			€ 4.560,00	(95,00x12)x4
			€ 14.562,00	

COMPARTO

Spese comuni 2 Dip. Pianificazione Strategica e Dip. Attività Sanitarie ed Osservatorio Epidemiologico

Indennità cassiere ****	€ 1.800,00
Indennità vice cassiere*****	€ 270,00
	€ 2.070,00

PS 60,00%*	ASOE 40,00%*
€ 1.080,00	€ 720,00
€ 162,00	€ 108,00
€ 1.242,00	€ 828,00

incidenza spesa comune per ogni dip.

* % stabilita su massa salariale

P.S.	2.403.367,82	59,603893	60,00
A.S.O.E.	1.628.865,17	40,396107	40,00
	4.032.232,99		

- ** dal 1/1/2017 al 20/3/2017 Consegretario Dott. Giovanni Scoma
- Dal 21/3/2017 al 31/12/2017 Consegretario Sig. Antonio Cipolla
- *** dal 17/7/2017 al 31/12/2017 Vice Consegretario Sig. Giuseppe Madonna
- **** dal 1/1/2017 al 14/3/2017 Cassiere Sig. Dario Calò
- dal 15/3/2017 al 3/10/2017 Cassiere Dott.ssa Maria Annunziata Luca
- ***** dal 1/1/2017 al 14/3/2017 Vice Cassiere Sig. Gaspare Scalia

Handwritten signatures in blue and black ink, including a large signature at the top right and several others below.



REPUBBLICA ITALIANA REGIONE SICILIANA
Assessorato dell'Economia
Dipartimento Regionale Bilancio e Tesoro
RAGIONERIA CENTRALE
Assessorato Regionale della Salute

Prot. N. 1300

Palermo 10 GEN 2018

Oggetto: Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo. FAMP 2017 – controllo sulla compatibilità dei costi.

Assessorato della Salute
Dipartimento Regionale per la
Pianificazione Strategica
Area 1 “Coordinamento AA.GG.CC”.

Con riferimento alla nota n. 1521 del 9.01.2018, con la quale viene trasmessa l'ipotesi di contratto integrativo relativo alle risorse famp 2017 di Codesto Dipartimento, approvato e sottoscritto dal Dirigente Generale, Ing. Salvatore Giglione e dalle Organizzazioni sindacali, questa Ragioneria:

- visto il capitolo 212015 art. 28 del bilancio regionale per l'anno 2017 (FAMP personale a tempo indeterminato);
- visto l'attribuzione budget famp 2017 al cap. 212015 art. 28 di € 408.051,20 (giusto D.D. 1874 del 10.10.2017 del Dipartimento Bilancio e Tesoro);
- visto il verbale di contrattazione dell'8.01.2018;
- visto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'8.01.2018;
- visto il piano di riparto economico Famp allegato “A” e “Allegato “D” siglato dalle organizzazioni sindacali;

CERTIFICA

ai sensi dell'Art. 6 del CCRL del comparto non dirigenziale, che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, relativo all'utilizzo ed alla destinazione delle risorse del FAMP 2017 è compatibile con le disponibilità di bilancio al capitolo 212015 art. 28.

Tuttavia occorre evidenziare che ai sensi dell'art.8 comma 6 e del CCRL non è consentito il cumulo di compensi per prestazioni di lavoro straordinario e, lavoro straordinario all'interno di progetti obiettivi svolti durante l'anno.

Il Direttore Capo della
Ragioneria Centrale
(Dott.ssa Lucia Mangione)

