



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
- ANNO 2017 -

Art. 1 - Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, relativo all'utilizzo ed alla destinazione delle risorse F.A.M.P., 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 dipendente a tempo indeterminato del Dipartimento Regionale dell'Urbanistica e riguarda il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017.
Per l'anno 2017 la ripartizione delle risorse avverrà secondo quanto stabilito dal CCRL vigente.

Art. 2 - Sono disciplinate con il presente contratto integrativo le materie relative alla destinazione delle risorse del FAMP 2017 e l'individuazione dei criteri generali per la predisposizione, realizzazione e valutazione nella partecipazione ai piani di lavoro, nonché ai fini dell'erogazione del compenso per la qualità della prestazione professionale individuale che si intestano alle prerogative della contrattazione decentrata integrativa Dipartimentale.

Art. 3- Per quanto attiene alle materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale, si fa espresso riferimento a quanto previsto dal CCRL vigente del comparto non dirigenziale.

Art. 4 - Il budget assegnato dalla Ragioneria Generale della Regione è pari ad € 219.308,63 che costituisce fonte di finanziamento per le finalità del FAMP per l'anno 2017. In sede di contrattazione presso l'ARAN ai sensi dell'art. 89 del CCRL vigente, è stata destinata una ulteriore somma di € 50.000,00 finalizzata all'erogazione del lavoro straordinario per il personale coinvolto nelle procedure VAS. L'utilizzazione e

Ubc
Mela

Franco
CISPA

SAMP
[Signature]

SAMP
[Signature]

[Signature]

la distribuzione del FAMP sono stati ispirati, da un lato ad incentivare i piani di lavoro nella misura minima del 79,00% circa (€ 173.309,16), e dall'altro ad assicurare la razionalizzazione delle prestazioni di lavoro straordinario, utilizzabili, di norma, per far fronte alle esigenze della programmazione degli obiettivi ivi contenuti e comunque entro il limite del 17% (€ 37.282,47) delle risorse del FAMP 2017.

Art. 5 - Il piano di lavoro costituisce il documento unico di programmazione all'interno del quale sono individuate tutte le attività di competenza delle strutture organizzative del Dipartimento e i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.


Art. 6 - Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolate facendo riferimento ai valori parametrici di cui all'allegato "L" del CCRL 2002-2005, che saranno attribuiti a seguito della valutazione sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal piano di lavoro.

Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente a qualsiasi titolo, eccetto quelle per ferie, astensione obbligatoria, permessi sindacali.



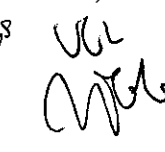
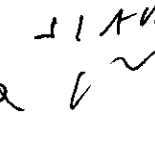
La contrattazione decentrata integrativa dipartimentale determina le modalità applicative e gestionali dei sistemi di incentivazione del personale in servizio sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, e definisce i criteri delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ai sensi dell'art. 91 del C.C.R.L.

Nel sistema di valutazione del personale, impegnato nel piano di lavoro di cui al predetto articolo, la valutazione globale dovrà essere ancorata, oltre che al naturale raggiungimento degli obiettivi della struttura, anche agli elementi riportati al comma 3 dell'art. 91 del C.C.R.L. :

- a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;
- b) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
- e) ampia autonomia e deleghe specifiche;
- d) grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale;
- e) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto;
- /) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo;
- g) capacità di promuovere e gestire l'innovazione;

0131 PP




 ²⁴⁻²⁵   


2

- h) partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane;
- i) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

Inoltre per il presente esercizio finanziario verrà adoperato il sistema di valutazione (schede di valutazione) così come approvato nel corso della seduta del 27 aprile 2017.

Art. 7 - L'indennità di consegnatario/cassiere è riconosciuta nelle seguenti misure mensili variabili tra:

- € 100,00 fino a un massimo di € 250,00 al consegnatario;
- € 50,00 fino a un massimo di € 250,00 al cassiere;
- Per il vice consegnatario o vice cassiere la misura della indennità sarà ridotta del 50% rispetto a quella che sarà assegnata al consegnatario e al cassiere.

L'incarico di Consegretario e vice Consegretario del Dipartimento dell'Urbanistica è stato riconosciuto con DDG. n. 167 del 2/11/2016 registrato alla Ragioneria centrale del Territorio e dell'Ambiente al n. 1362 del 4/11/2016, e notificato ai soggetti interessati e all'Area 1 del Dipartimento dell'Ambiente.

L'incarico di Cassiere e vice Consegretario del Dipartimento dell'Urbanistica è stato riconosciuto con DDG. n. 56 del 10/05/2017 registrato alla Ragioneria centrale del Territorio e dell'Ambiente al n. 842 del 17/05/2017, e notificato ai soggetti interessati. Pertanto ricorrono le condizioni di cui alle norme di Contabilità di Stato, con particolare riferimento al D.P.R. 04 settembre 2002. n. 254.

Art. 8 - L'indennità di turnazione è riconosciuta nella misura fissa mensile di € 95,00, al personale che svolge l'attività di portineria a seguito di ordine di servizio debitamente notificato agli interessati, al fine di garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero.

Art. 9 - Tutte le indennità di cui agli artt. 7 e 8 il cui complessivo importo sarà prelevato nell'ambito della somma destinata al Piano di Lavoro, sono legate all'effettivo esercizio della funzione. Le eventuali economie a qualsiasi titolo realizzate andranno ad incrementare la voce "Piano di Lavoro.", di cui al prospetto di "ripartizione delle risorse FAMP 2017".

Art. 10 - L'istituzione della pronta reperibilità, per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, è subordinata sia all'individuazione del

U6L
M

COM
A

DISC PT
B

FRANC
M R

ELIO
I

personale che delle risorse necessarie a farvi fronte, come riportato nel prospetto di "ripartizione delle risorse FAMP 2017".

ART. 11 - In sede di contrattazione decentrata una quota pari ad € 100,00 è stata destinata al compenso di cui all'art. 94 del CCRL vigente, inoltre ai sensi dell'art 92 comma 4 e dell'art. 94 comma 3 le economie realizzate nell'anno 2016 pari ad € 9.368,22 vanno ad incrementare la quota stabilita per l'art. 94, come da prospetto di riparto delle risorse FAMP 2017. Tale quota è finalizzata al compenso per la qualità della prestazione professionale individuale che remunererà i soggetti che hanno raggiunto particolari e specifici prodotti, anche con riguardo alle professionalità impegnate. Inoltre sono stati stabiliti anche le attività da implementare che devono costituire un "valore aggiunto" a quanto indicato al piano di lavoro; in particolare vanno incentivate anche attività che determinino sinergie tra diverse strutture organizzative e/o tra diversi dipartimenti, svolgendo funzioni caratterizzate da un elevato livello di autonomia e/o dalla necessità di interloquire con diversi soggetti istituzionali, anche esterni. Infine le modalità di erogazione del compenso sono state determinate tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:

- a) percentuale di raggiungimento degli obiettivi e delle azioni del piano di lavoro da parte del soggetto interessato;
- b) valutazione del prodotto di premialità da parte del dirigente responsabile della struttura amministrativa di appartenenza.

Le specifiche fattispecie di prestazione per l'assegnazione della premialità per l'anno 2017 sono state individuate presso ciascuna struttura responsabile dal dirigente preposto e condivise dallo stesso soggetto incaricato; la valutazione del prodotto realizzato sarà valutato dal dirigente responsabile della struttura d'appartenenza, tenendo conto dei criteri già stabiliti per l'anno 2015, con nota prot. n. 26130 del 26/11/2015.

Il compenso, decurtato in ragione delle assenze dal servizio a qualunque titolo ad eccezione di quelle per ferie ed astensione obbligatoria, verrà erogato entro il 30 giugno dell'anno successivo. Eventuali economie che si dovessero registrare, andranno utilizzate nell'esercizio successivo, andandosi ad aggiungere alla quota del Fondo destinata alle stesse finalità.

Art. 12- Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si fa riferimento al CCRL che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa stessa.

Handwritten signature

CISE Fi

Handwritten signature

SABMS

Handwritten signature

SIAH
Handwritten signature

Handwritten signature

La delegazione di parte pubblica

Il Dirigente Generale

Luigi Jolly

Le Organizzazioni Sindacali

CGIL _____

CISL Flora Costa

UIL _____

SADIRS CISAS Paolo

COBAS CODIR Paolo

UGL Paolo

SIAD Paolo