REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana
Assessorato del Territorio e dell'Ambiente
Dipartimento dell'Urbanistica

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO -ANNO 2018 –

Art. 1 - Il presente contratto 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 i periodi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018.
Per l'anno 2018 la ripartizione delle risorse avverrà secondo quanto stabilito dal CCRL 2002-2005.

Art. 2 - Sono disciplinate con il presente contratto integrativo le materie relative alla destinazione delle risorse FAMP 2018 e l'individuazione dei criteri generali per la predisposizione, realizzazione e valutazione della partecipazione al piano 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 alla materia demandata alla contrattazione integrativa aziendale, si fa espresso riferimento al CCRL vigente del comparto non dirigenziale.

Art. 4 - Il budget assegnato dalla Ragioneria Generale e pari a € 212.592,73 che costituiscono il fonte di finanziamento per le finalità del FAMP per l'anno 2018. In sede di contrattazione presso l'ARAN, ai sensi dell'art. 89 comma 3 del vigente CCRL , è destinata un'ulteriore somma di € 50.000 finalizzata a remunerare l'attività dei dipendenti del comparto volta ad adempiere agli indirizzi programmatici del Presidente della Regione in ordine alla gestione dell'attività amministrativa, dove la VAS è ritenuto procedimento prioritario. L'utilizzazione e la distribuzione delle risorse FAMP sono ispirate, da un lato ad incentivare i piani di lavoro nella misura minima del 84,33% e dall'altro ad assicurare la razionalizzazione delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 90), sulla base delle esigenze organizzative e di servizio dell'amministrazione individuate dal Dirigente Generale e comunque entro il limite del 12 % delle risorse del FAMP 2018.

Art. 5 – Il piano di lavoro costituisce secondo quanto disposto dal comma 2 dell'art. 91 del CCRL 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 parametrali di cui all'allegato "L" del CCRL 2002-

UIL FPL

SADIRS SIAD CGIL FP CISL FP

2005, che saranno attribuiti a seguito della valutazione sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal piano di lavoro.
Tale compenso, secondo quanto disposto dall'art. 92 del CCRL, 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;
c) 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;
f) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo;
g) capacità di promuovere e gestire l'innovazione;
h) partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane;
i) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.
Inoltre per il presente esercizio finanziario verrà adoperato, per misurare e valutare l'apporto di ogni dipendente del comparto non dirigenziale alla partecipazione al piano di lavoro,la scheda di valutazione allegato " A " approvata per l'anno 2017.

Art.7 - L'indennità di consegnatario e di cassiere è riconosciuta nelle seguenti misure mensili variabili tra:
- € 100,00 fino ad un massimo di € 250,00 al consegnatario;
- € 50,00 fino ad 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 se previsto.
L'incarico di Consegnatario e vice Consegnatario del Dipartimento dell'Urbanistica è stato riconosciuto con DDG n. 167 del 02/11/2016 registrato alla ragioneria centrale del territorio e dell'Ambiente al n. 1362 del 04/11/2016, e notificato ai soggetti interessati e all'Area 1 del Dipartimento Dell'Ambiente.

Art. 8 - L'indennità di turnazione è riconosciuta nella misura fissa mensile di €. 95,00, al personale che svolge l'attività di portineria il regime di turnazione secondo i criteri previsti dall'art. 37 del vigente CCRL, 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 risorse del FAMP assegnate al Dipartimento , sono legate all'effettivo esercizio della funzione. Le eventuali economie a qualsiasi titolo

UIL FPL SADIRS S.AD CGIL-FP CISL FP

realizzate andranno ad incrementare la voce "Piano di lavoro", di cui al prospetto di ripartizione delle risorse FAMP 2018.

Art.10 - L'istituzione della pronta reperibilità e relativa indennità può essere riconosciuta ai al personale che svolge specifiche delle attività svolte a garantire e assicurare ove necessario la continuità dei servizi o per fronteggiare eventi straordinari o calamità secondo i criteri e modalità previste dall'art. 44 del CCRL vigente con risorse a valere nel fondo FAMP.

Art. 11 – Una quota pari ha € 100,00 del fondo FAMP è destinata a costituire un fondo finalizzato al compenso per la qualità della prestazione professionale individuale (art. 94) che remunererà i soggetti che hanno raggiunto particolari e specifici obiettivi secondo le modalità previste in sede di contrattazione. Il fondo sarà implementato con le economie che si realizzeranno sul piano di lavoro anche ai sensi dell'art. 92 comma 4 e dell'art. 94 comma 3 del vivente CCRL.

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.

Palermo, 10-12-2018

Parte Pubblica

IL Dirigente Generale

Le Organizzazioni Sindacali

CGIL _____

CISL FP _____

COBAS CODIR _____

SADIRS _____

SIAD _____

UGL _____

UILFPL _____ la UILFPL firma ad eccezione dell'art. 11