



Unione Europea
REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana

Assessorato delle Attività Produttive
Dipartimento Regionale delle Attività Produttive

Contratto collettivo decentrato integrativo del Dipartimento Regionale delle Attività Produttive ANNO 2016

Art.1- Premessa

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, relativo all'utilizzo e alla destinazione delle risorse FAMP, stipulato in conformità a quanto previsto dall'art. 4, comma 4, lettera A e dell'art. 6 del CCRL 2002-2005, si applica al personale dipendente e riguarda il periodo dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2016.

Per quanto attiene alle materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa si fa espresso riferimento a quanto previsto dal CCRL.

Il budget assegnato costituisce l'unica fonte di finanziamento per le finalità del FAMP per l'anno in corso.

Ai responsabili delle strutture, a seguito di contrattazione decentrata, si attesta la responsabilità della corretta utilizzazione delle risorse a partire dal 1° Gennaio dell'anno in corso, ivi comprese le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate dal Dirigente Generale del Dipartimento.

L'accordo di contrattazione decentrata costituisce la fonte di autorizzazione della spesa sul FAMP.

L'utilizzazione e la distribuzione del FAMP devono essere ispirati da un lato ad incentivare i piani di lavoro e dall'altro a ridimensionare il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario utilizzabili per fronteggiare situazioni eccezionali o finalizzate a far fronte alle esigenze della programmazione degli obiettivi.

Art. 2 – Risorse FAMP

La quota per l'anno 2016, ammonta a € 439.795,00 disponibile sull'articolazione 10 del cap. 212015.

Tale somma servirà a remunerare per il periodo 1 Gennaio 2016 – 31 Dicembre 2016 le seguenti prestazioni dei lavoratori del comparto non dirigenziale:

- 1.piano di lavoro, ivi comprese le indennità
- 2.prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 3 – Piano di lavoro

Il responsabile della struttura di massima dimensione ha definito il piano di lavoro che oltre alle linee di indirizzo di cui al comma 2 dell'art. 91 del CCRL tiene conto delle direttive di cui all'art. 2 bis, commi 1,2,3,4 e 5 della legge regionale n. 10/2000 come modificata dall'art. 12 della legge regionale n. 20 del 3 dicembre 2003 e prevede la partecipazione di tutto il personale del Dipartimento.

COBAS-CODIR

UIL

CISL

SADIP

Il piano di lavoro del Dipartimento è stato predisposto dal Dirigente Generale del Dipartimento ed apprezzato dalle OO.SS. nel corso della riunione di contrattazione del 23/06/2016.

La somma prevista per il finanziamento del piano di lavoro è di € 351.782,00 pari al 80 % della quota FAMP, e che ai sensi della circolare ARAN n. 3 del 2005 servirà a remunerare anche le indennità.

Art. 4 – Indennità di Turnazione (art.37 CCRL)

In relazione all'organizzazione degli uffici del Dipartimento, al fine di garantire la copertura massima dell'orario giornaliero, in quanto l'orario ordinario non è sufficiente a coprire alcune esigenze di servizio della portineria, per cui è autorizzato n. 1 lavoratore ad effettuare la turnazione dell'orario di lavoro, con una spesa complessiva pari a di €1.140,00

Art. 5 – Indennità Consegnatario e Cassiere

Tenuto conto del personale gestito dalla singole strutture dell'Assessorato l'indennità del Cassiere e Vice Cassiere, del Consegnatario sono stabilite nella misura massima stabilita dalla tabella M del vigente CCRL, per la sede centrale del Dipartimento.

Per sede decentrata di Catania, tenuto conto del personale gestito dalla singole strutture, viene stabilita nella misura di € 100,00 per il Consegnatario di € 50,00 per il Vice Cassiere e per il Vice Consegnatario.

La spesa complessiva annuale per la sede centrale del Dipartimento è pari a €. 3.000,00 per il Consegnatario, pari a €. 3.000,00 per il Cassiere e pari a €. 1.500,00 per il Vice Cassiere.

La spesa complessiva, per la sede di Catania si attesta in € 1.200,00 per il Consegnatario e di € 600,00 per il Vice Consegnatario.

Art. 6 - Compenso per la qualità della prestazione professionale (art.94 CCRL)

Riguardo all'istituto del compenso per la qualità della prestazione professionale individuale, di cui all'art.94 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale, si concorda di destinare la somma di € 100,00.

Tale fondo potrà essere incrementato con le eventuali economie verificatesi a qualsiasi titolo dalle somme del FAMP oggetto del presente accordo.

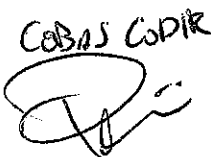
I criteri per l'assegnazione delle somme saranno individuati con successiva contrattazione sindacale a norma del vigente CCRL del comparto non dirigenziale.

Art. 7 – Straordinario

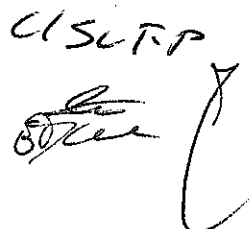
La somma destinata alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario è stabilita nella misura del 20 % della quota FAMP, pari a € 87.913,00

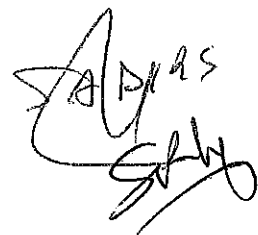
Qualsiasi economia derivante dalla quota destinata al lavoro straordinario sarà utilizzata per incrementare la quota disponibile per la remunerazione del piano di lavoro da ripartire ai lavoratori in base ai parametri riferiti alle rispettive qualifiche.

OGG


COBAS CODIR


VIL


CISLTP


ALPAS


Art. 8 – Economie FAMP

Le economie di spesa, determinatesi a qualsiasi titolo nel quadro economico di ripartizione, sono destinate totalmente ad incrementare la quota destinata al Compenso per la qualità della prestazione professionale dell'anno 2016 (art.94 CCRL).

Art. 9 – Sistema di Valutazione

Viene adottato il sistema di valutazione già approvato nella contrattazione decentrata del 09/09/15.

Art. 10 – Commissione Paritetica per la risoluzione delle controversie

Ai sensi dell'art. 107 del CCRL, si da atto che è stata istituita la Commissione paritetica per la risoluzione di tutte le controversie inerenti gli accordi decentrati riguardanti l'utilizzo del FAMP.

Art. 11 – Norme Finali

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo si fa riferimento al CCRL che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione decentrata integrativa. Le parti convengono che la presente ipotesi di contratto decentrato ha effetti dal 1° gennaio 2016 e che l'efficacia dei pagamenti avverrà non appena saranno disponibili le somme sull'articolazione 10 del cap. 212015.

E' parte integrante del presente Contratto Collettivo decentrato integrativo anno 2016 il prospetto riepilogativo della ripartizione del FAMP "capitolo 212015 articolazione 10", il sistema di valutazione del personale.

Palermo li 04/04/2017

Il Dirigente Generale
Arch. Alessandro Ferrara

CGIL-FP _____

CISL-FP _____

UIL-FPL _____

UGL _____

SADIRS _____

COBAS-CODIR _____

SIAD _____

F.A.M.P. ANNO 2016
Dipartimento Regionale delle Attività Produttive

Capitolo 212015 articolazione 10

Spesa per la parte variabile della retribuzione del personale in servizio a tempo indeterminato con qualifica diversa da quella dirigenziale, destinata al miglioramento dell'efficienza dei servizi.

1° gennaio - 31 dicembre 2016
Quadro generale

Quota FAMP assegnata anno 2016			€ 439.795
Quota straordinario complessivo	percentuale	20%	€ 87.913
Quota destinata al fondo di cui all'art. 94 del CCRL			€ 100
Totale piano di lavoro e indennità	percentuale	80%	€ 351.782

Quadro piano di lavoro e indennità

Inden.di turnazione art.37: euro 95,00 x 12 MESI x n. 1 dipendente	€ 1.140
Ind. Consegretario: €250 x 12 x 1	€ 3.000
Ind Cassiere: Euro 250 x 12 mesi x 1	€ 3.000
Ind. Vice cassiere: Euro 125 x 12 mesi x 1 dipendente	€ 1.500
Ind. Consegretario: €100 x 12 x1 Catania	€ 1.200
Ind.Vice Consegretario: Euro 50 x mesi 12 x 1 Catania	€ 600
TOTALE INDENNITA'	€ 10.440

Quota disponibile per piano di lavoro **percentuale 77,61%** € 341.342

Il piano di lavoro è stato ripartito secondo i parametri massimi stabiliti dall'all.L al CCRL

Liv.	Param.	Param. Massimi	Numero dipend.	Dip.param.	Coeff. ec.	Budget livello	Budget dipendente
A		5,88	13	76,44	24704,11%	€ 18.884	€ 1.453
B		6,48	27	174,96	24704,11%	€ 43.222	€ 1.601
C1-C2		8,04	2	16,08	24704,11%	€ 3.972	€ 1.986
C3-C4		9,04	16	144,64	24704,11%	€ 35.732	€ 2.233
C5/C8		9,54	30	286,20	24704,11%	€ 70.703	€ 2.357
D1-D2		11,40	0	0,00	24704,11%	€ 0	€ 0
D3/D6		13,40	51	683,40	24704,11%	€ 168.828	€ 3.310
			139	1.381,72		€ 341.342	

UPL

CISL AP

UPL

SADIS



**Criteria per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione ai Piani di Lavoro
per i lavoratori del comparto non dirigenziale di cui all'art. 92 del CCRL
Anno 2016**

L'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi previsti dai Piani di Lavoro viene valutato, ai sensi degli artt. 91 comma 3 e 92 del C.C.R.L., attraverso una scheda che riporta gli elementi di valutazione desunti dallo stesso articolo.

Le schede di valutazione sono diversificate secondo le categorie del personale: una per le categorie A e B ed una per le categorie C e D che si allegano e fanno parte integrante dell'accordo.

Assumendo quali elementi di valutazione quelli indicati all'art. 91 comma 3 del C.C.R.L. per il personale non dirigenziale, si allegano le tabelle descrittive dei coefficienti di valutazione da adottare.

Al fine di rendere omogenea la valutazione vengono riportati nelle seguenti tabelle i criteri che devono essere usati dai dirigenti per definire il "coefficiente di valutazione" per ogni singolo elemento riportato nelle schede.

Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Coefficiente di valutazione	Descrizione del livello di valutazione
Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare. Si valuta la capacità di adattamento ed operatività al contesto, con riferimento alla flessibilità dimostrata nello svolgimento del proprio lavoro, sia in tempi ristretti, sia in modalità variabili, senza che ciò pregiudichi il risultato, mostrando positività e spirito d'iniziativa.	Migliorabile	0,5	La prestazione è sensibilmente migliorabile
	Coerente	0,7	La prestazione mostra una certa flessibilità adattandosi a condizioni mutate per lo svolgimento delle attività
	Alta	0,9	La prestazione mostra buona flessibilità ed adattamento al mutare delle condizioni di lavoro, quali il restringimento dei tempi o la variazione del contesto operativo, senza che la qualità del lavoro abbia a soffrirne
	Altissima	1	La prestazione mostra elevata flessibilità e capacità di adattamento alle condizioni operative. Al restringimento dei tempi ed alla mutamento del contesto operativo reagisce con positività e spirito d'iniziativa.

Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Coefficiente di valutazione	Descrizione del livello di valutazione
Competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo Si valuta il grado di conoscenze professionali generali e/o specifiche per lo svolgimento delle mansioni affidate nell'ambito del piano di lavoro.	Migliorabile	0,5	La prestazione è sensibilmente migliorabile
	Coerente	0,7	La prestazione mostra una sufficiente preparazione ed adeguate conoscenze professionali e specialistiche. Nel proprio campo ha dimostrato un livello di conoscenze professionali tuttavia suscettibili di miglioramento
	Alta	0,9	La prestazione mostra una discreta preparazione, nonché aggiornate conoscenze professionali e specialistiche. Nel proprio campo ha dimostrato valide conoscenze professionali specifiche.
	Altissima	1	La prestazione mostra di avere una ottima preparazione ed una completa padronanza delle conoscenze professionali e specialistiche. Mantiene un costante aggiornamento ed ha capacità di approfondimento.

Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Coefficiente di valutazione	Descrizione del livello di valutazione
Ampia autonomia e deleghe specifiche Si valuta la consapevolezza del ruolo, la flessibilità nel recepire le esigenze organizzative sia interne che dell'utenza, la capacità di adattare il comportamento organizzativo alle esigenze rilevate. Capacità di gestire gli imprevisti con padronanza e determinazione. Per la categoria C sarà valutata la capacità di espletamento di funzioni aventi rilevanza esterna.	Migliorabile	0,5	La prestazione è sensibilmente migliorabile
	Coerente	0,7	Mostra sufficiente capacità di riorientamento del comportamento organizzativo adattandolo alle esigenze.
	Alta	0,9	Risponde prontamente alle esigenze provenienti dall'esterno dimostrando una discreta capacità nel rilevarne i bisogni e riorientando il proprio comportamento organizzativo in funzione di questi.
	Altissima	1	Mostra una spiccata capacità di interpretare correttamente i bisogni ed il livello di servizio richiesto dall'utenza interna ed esterna e riorientando il proprio comportamento organizzativo in funzione di questi.

Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Coefficiente di valutazione	Descrizione del livello di valutazione
<u>Capacità di gestire e promuovere l'innovazione</u> Si valuta la capacità di accettare positivamente i cambiamenti organizzativi, nonché l'iniziativa personale del dipendente e la capacità di lavorare con spirito critico per migliorare i risultati finali. Capacità di proporre miglioramenti prontamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia.	Migliorabile	0,5	La prestazione è sensibilmente migliorabile
	Coerente	0,7	Capacità di adeguarsi, con ragionevole prontezza, ai miglioramenti proposti. Propone anche miglioramenti finalizzati a conseguire migliori risultati
	Alta	0,9	Risponde prontamente ai miglioramenti proposti e promuove iniziative e diverse modalità di lavoro finalizzate a conseguire migliori risultati.
	Altissima	1	Mostra una spiccata capacità di comprendere i cambiamenti organizzativi riorganizzando il proprio lavoro adattandolo alle nuove esigenze. Propone miglioramenti che consentono di ottimizzare i risultati in termini di tempo, efficacia ed efficienza.

Descrizione elementi di valutazione	Valutazione	Coefficiente di valutazione	Descrizione del livello di valutazione
<u>Apporto al raggiungimento degli obiettivi della struttura</u> Si valuta la capacità e la disponibilità del dipendente ad accettare intercambiabilità dei ruoli nell'unità lavorativa per migliorare i risultati finali.	Migliorabile	0,5	La prestazione è sensibilmente migliorabile
	Coerente	0,7	Sufficiente capacità di adeguarsi ai compiti e funzioni dei colleghi.
	Alta	0,9	Elevata capacità di adeguarsi ai compiti e funzioni dei colleghi e risponde prontamente agli stimoli finalizzati al raggiungimento dei migliori risultati della struttura.
	Altissima	1	Mostra una spiccata capacità di adeguarsi ai compiti e funzioni dei colleghi, indipendentemente dalla qualifica di appartenenza, ponendo di propria iniziativa azioni per il raggiungimento dei migliori risultati della struttura in termini di efficacia ed efficienza

La compilazione delle schede dovrà essere effettuata, con il coinvolgimento del dipendente valutato, dal dirigente responsabile di Unità, servizio o Area; per maggiore garanzia di omogeneità le schede dei dipendenti di Unità vanno controfirmate dal dirigente di Area o Servizio presso la/il quale l'Unità è incardinata.

Tutti i dipendenti di Unità, Servizi e Aree del comparto non dirigenziale dovranno prendere visione del piano di lavoro e delle attività e competenze loro affidate.

Dalla scheda di valutazione, che dovrà essere compilata e trasmessa all'Area di Coordinamento, si dovrà desumere il livello di risultato conseguito da parte del dipendente valutato.

In base all'esito della valutazione sarà corrisposto il compenso da erogare suddiviso in due fasce di valutazione:

- con valutazione finale compresa tra 0 e 80 al dipendente sarà corrisposto il 80% del compenso previsto per la partecipazione al piano di lavoro;
- con valutazione finale compresa tra 81 e 100 al dipendente sarà corrisposto il 100% del compenso previsto per la partecipazione al piano di lavoro.

L'erogazione degli incentivi verrà corrisposta a norma del comma 7 dell'art 91 del C.C.R.L.

f.to
Il Dirigente Generale
Arch. Alessandro Ferrara