

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Dipartimento Regionale Programmazione

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, relativo all'utilizzo del FAMP, stipulato in conformità con quanto previsto dall'art. 4, comma 4, lettera A e dell'art. 6 del CCRL, si applica al personale del Dipartimento Regionale della Programmazione.

Art. 2

Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2016.

Esso rimane, comunque, in vigore fino alla stipulazione del successivo Contratto collettivo decentrato integrativo.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Per l'anno 2016 la ripartizione delle risorse avverrà secondo le tabelle allegate A, B e C.

Art. 3

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;
- Disciplinare l'utilizzazione e la distribuzione del FAMP che è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali mediante la realizzazione in sede di contrattazione di piani e progetti strumentali e di risultato;
- Regolare l'orario di lavoro e di servizio.

Art. 4

Risorse

Le risorse assegnate al Dipartimento Programmazione con **D.D. n. 2128/2016 del 25/11/2016** del Dipartimento Bilancio e Tesoro, da destinare al finanziamento del FAMP (Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni) per il personale a tempo indeterminato con qualifica diversa da quella dirigenziale, per l'anno 2016 sul capitolo di spesa **212015, art.4**, ammontano complessivamente ad **Euro 449.017,08**, da cui vengono detratti:

- l'importo per il pagamento dei 9/12 (su un budget assegnato pari ad **€ 382.017,08**) di acconto per la partecipazione al Piano di Lavoro 2016, come da Accordo ex art.89 comma 3 del CCRL 2002-2005 per il comparto non dirigenziale, sottoscritto in data 17/11/2016, mentre il saldo verrà erogato ai sensi dell'art.91 del CCRL, sulla base della valutazione finale effettuata attraverso la compilazione di una Scheda di Valutazione, allegata al presente CCDI;

UIC FPL
De F... ..

S Ad... ..

Co Bas. Com... ..

UIC... ..
F... ..

- € 67.000,00 budget assegnato al Dipartimento a titolo di accantonamento quota FAMP 2016 ai sensi dell'art.89 c.3 del CCRL, per la remunerazione di n.1 progetto obiettivo (verbale di Accordo ARAN del 17/11/2016 – art.10)

Per il 2016 la ripartizione delle risorse avverrà secondo le tabelle allegate A, B e C allegate al presente Contratto.

Si concorda che gli eventuali incrementi o riduzioni dello stanziamento del capitolo 212015 art. 4 relativo al FAMP del personale a tempo indeterminato con qualifica non dirigenziale - per ciò che concerne il budget relativo all'Ufficio - che dovessero verificarsi nel corso dell'anno per effetto di variazioni di bilancio disposte dal Servizio Bilancio, sono da imputare alla quota destinata al Piano di lavoro.

Le economie di fine anno andranno a confluire nel fondo di cui all'art. 94 del CCRL.

Art. 5

Procedura di stipulazione

Il CCDI sarà stipulato tra le parti a conclusione del seguente iter:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione alla Ragioneria Centrale della Presidenza della Regione, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle Delegazioni trattanti trascorsi 15 giorni senza che siano pervenuti rilievi da parte dell'organismo sopra indicato.

Dopo la sottoscrizione il testo contrattuale sarà trasmesso all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art. 6

Piano di lavoro

Il Piano di lavoro costituisce il documento unico di programmazione all'interno del quale sono individuate tutte le attività di competenza della struttura, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Al personale del Dipartimento verrà erogato, un acconto pari a 9/12 per la partecipazione al Piano di Lavoro 2016, come da Accordo FAMP 2016 tra le OO.SS. e l'ARAN, sottoscritto in data 17/11/2016, mentre il saldo verrà erogato ai sensi dell'art.91 del CCRL, sulla base della valutazione finale effettuata attraverso la compilazione di una Scheda di Valutazione, allegata al presente CCDI 2016.

Le economie di fine anno andranno a confluire nel fondo di cui all'art. 94 del CCRL.

Art.7

Compenso per la qualità della prestazione professionale individuale

E' istituito, ai sensi dell'art.94 del CCRL, il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale a cui vengono attribuite le quote accantonate del FAMP 2013, 2014 e 2015 per un ammontare di € 13.167,51.

SAADIES

OGG
fondo

USI
Bavaro

2
Assessor
ML

VIC
FPL
Piacenti

Art. 8
Progetto obiettivo

Al Progetto Obiettivo denominato "Azione di impulso e di indirizzo svolta dal Dipartimento della programmazione nell'ambito dei Programmi Operativi FESR 2007/2013 e 2014/2020 e del PAC Sicilia" è destinata la somma di **Euro 67.000,00** (vedi art.4), assegnata al Dipartimento in sede di Accordo ex art.89 comma 3 del CCRL 2002-2005 per il comparto non dirigenziale, sottoscritto in data 17/11/2016.

Durante lo svolgimento del Progetto obiettivo le prestazioni in plus orario si potranno svolgere dal lunedì al venerdì.

Art. 9
Utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse FAMP per l'anno 2016 è indicato in dettaglio nelle allegate tabelle A, B e C. 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 anche in funzione di quanto rilevato dai sistemi interni di controllo di gestione.

Le economie di fine anno andranno a confluire nel fondo di cui all'art. 94 del CCRL.

Art. 10
Parametri per la partecipazione al piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolate facendo riferimento ai parametri di cui all'allegato "L" del CCRL.

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

Art. 11
Orario di lavoro

Si conferma l'articolazione dell'orario di lavoro distribuito in 5 giornate lavorative antimeridiane ed un rientro pomeridiano nella giornata di mercoledì, salvo diversa autorizzazione da verificare caso per caso, per il completamento delle 36 ore settimanali nel rispetto delle seguenti fasce orarie:

	<u>Lunedì/martedì/ /giovedì/venerdì</u>	<u>Mercoledì</u>	<u>Lunedì/martedì /giovedì p.m.</u>
-entrata	dalle 7,30 alle 9,00	dalle 7,30 alle 9,00 a.m. dalle 13,30 alle 16,00 p.m.	dalle 13,30
-uscita	dalle 13,00 alle 16,00	dalle 13,00 alle 15,30 a.m. dalle 18,00 alle 20,00 p.m.	
-presenza obbligatoria	dalle 9,00 alle 13,00	dalle 9,00 alle 13,00 a.m. dalle 16,00 alle 18,00 p.m.	

L'art. 11, in ordine alle variazioni dell'orario di lavoro, è riferito in attesa di ulteriori approfondimenti. Allo stato resta in vigore l'orario 2015.

UIC FPL
K...
...
...
...

SA...
...
...

- durata massima della prestazione giornaliera:
antimeridiana 7 ore
pomeridiana 4 ore

Si precisa che esclusivamente per i dipendenti addetti al servizio di portineria, l'orario di lavoro è diverso, infatti al fine di garantire l'apertura e la chiusura dell'Ufficio, agli stessi viene applicata una classe oraria "dedicata", con inizio alle ore 7,15. Eventuali situazioni particolari saranno preventivamente autorizzate e regolate dal Dirigente Generale secondo le esigenze dell'Amministrazione.

La pausa tra la prestazione lavorativa antimeridiana e quella pomeridiana è di almeno 30 minuti.

Il recupero dei permessi fruiti e dell'eventuale debito orario verrà effettuato nelle ore pomeridiane di lunedì, martedì e giovedì.

La prestazione di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, va effettuata nelle ore pomeridiane e non può essere inferiore alle due ore e superiore alle quattro ore, ad eccezione del personale assegnato alla Segreteria di Direzione e del personale che svolge il servizio di portineria.

Art. 12

Lavoro straordinario

La remunerazione del lavoro straordinario viene assegnata in funzione del maggiore impegno lavorativo richiesto ai dipendenti impegnati in attività inderogabili per il raggiungimento degli obiettivi del Dipartimento, nonché in servizi essenziali, quali la portineria e la Segreteria di Direzione.

Con la presente contrattazione sono altresì autorizzate le deroghe al limite annuo di svolgimento di lavoro in plus orario per le predette unità di personale indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi operativi e progettuali programmati.

Art.13

Indennità

Tutte le indennità sono legate all'effettivo esercizio della funzione.

Art. 14

Buono Pasto

L'attribuzione del buono pasto avviene secondo le modalità e le condizioni previste dall'art. 104 del CCRL.

Si conviene, altresì, che la prestazione pomeridiana debitamente autorizzata - con l'esclusione dei rientri necessari al recupero del debito orario - ai fini dell'assegnazione del buono pasto, si può corrispondere allorquando la prestazione lavorativa, eccedendo le 6 ore e 30 minuti, abbia una pausa di almeno 30 minuti, secondo quanto disposto dall'art.43 del CCRL del comparto non dirigenziale, fermo restando che l'attività lavorativa non può essere inferiore alle 2 ore ad eccezione del personale assegnato alla Segreteria di Direzione e del personale che svolge il servizio di portineria.

Com. Dir. Dir. Dir.
mf

UIL FPL
Q. Pavanini

UIL
Dir. Dir.

S. Ad. Dir.
[Signature]

Art.15

Indennità consegnatario/cassiere

In relazione alle dimensioni dell'Ufficio l'indennità di Consegnatario e di Cassiere del Dipartimento verrà retribuita con una somma mensile nella misura massima di ~~€ 200,00~~ **DELETA LEGGASIE 250,00**
La somma spettante al sostituto cassiere continua ad essere ridotta del 50% rispetto a quella del cassiere. L'incarico di Consegnatario, di Cassiere e di Sostituto cassiere, è stato riconosciuto con provvedimento formale del Capo Dipartimento nel rispetto di quanto stabilito dalle norme di Contabilità di Stato, con particolare riferimento al D.P.R. N. 254 del 4/9/2002.

Art.16

Indennità di turnazione

Al personale che presta servizio in portineria e che effettua la turnazione su base volontaria viene corrisposta la relativa indennità secondo quanto disposto dall' art.37 del CCRL del comparto non dirigenziale.

Art.17

Commissione Paritetica

Ai sensi dell'art. 107 del CCRL, con DDG n.108/AII DRP del 24/4/2007, è stata costituita la Commissione Paritetica per la risoluzione di tutte le controversie consequenziali al mancato raggiungimento degli accordi decentrati riguardanti l'utilizzo del FAMP ai sensi della normativa vigente.

In caso di controversie di cui sopra, il pagamento degli emolumenti a valere sul suddetto Fondo è subordinato alla loro risoluzione.

Art.18

Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente Contratto integrativo, si fa riferimento al vigente CCRL del personale con qualifica non dirigenziale della Regione Siciliana, che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione decentrata integrativa.

Palermo,

IL DIRIGENTE GENERALE

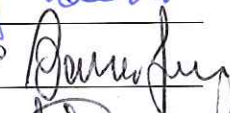
Vincenzo Falgares

Le Organizzazioni Sindacali


Rappresentante sindacale

UGL-FNA 


Rappresentante sindacale

UIL/FP 

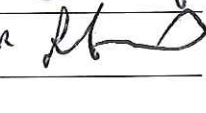
Rappresentante sindacale

UIL/FPL 

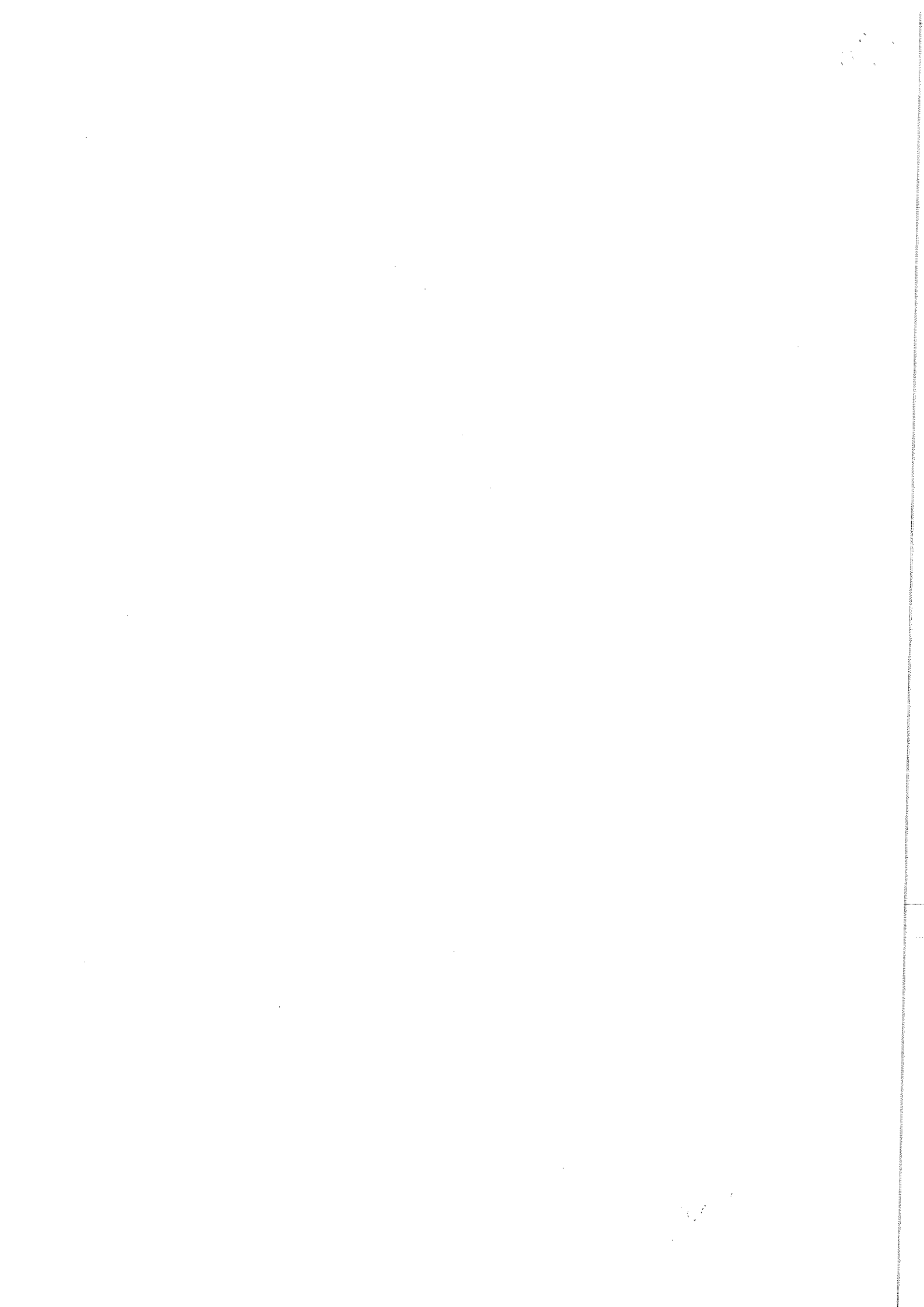
Rappresentante sindacale

SADIRS 

Rappresentante sindacale

COBAS-COATA 

Rappresentante sindacale _____



Regione Siciliana



PRESIDENZA

Dipartimento Programmazione


ANNO 2016

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ALLEGATO

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

PER LA PARTECIPAZIONE AL PIANO DI LAVORO

S. Adl. RS


COMS-COR




Elementi di valutazione

- 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 professionali ;
- 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 all' attività della struttura in ore pomeridiane ;
- i) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

Dai nove criteri previsti all' Art. 91 del C.C.R.L. se ne individuano sei in base alla peculiarità delle strutture di massima dimensione; è possibile anche desumerne sei semplificandone l' espressione come nella seguente tabella esemplificativa.

Peso da attribuire agli elementi di valutazione desunti dall' Art. 91

Elementi di valutazione	Peso variabile da contrattare	Peso contrattato
a) apporto al raggiungimento degli obiettivi	10 - 30	20
b) competenza nello svolgimento delle attività	10 - 30	25
c) capacità di adattamento al contesto lavorativo	10 - 30	10
d) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	10 - 30	15
e) autonomia allo svolgimento delle attività	10 - 30	15
f) attitudine alla pianificazione del lavoro	10 - 30	15
TOTALE		100

Valutazione e relativo coefficiente da attribuire in relazione ai risultati raggiunti da applicare ai pesi determinati in sede di contrattazione decentrata

Valutazione attribuita	Sufficiente	Buono	Ottimo
Coefficiente di valutazione	0,76 - 0,80	0,81 - 0,90	0,91 - 1

COBAS-Com
a

SIADIRIS
A

ULL FPL
Pflw.
DCC
Pflw.

PRESIDENZA REGIONE SICILIANA

Dipartimento Programmazione

PIANO DI LAVORO ANNO 2016

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

STRUTTURA: Area/Servizio/U.O.B.

DIPENDENTE:

CATEGORIA PROFESSIONALE E POSIZIONE ECONOMICA:

ATTIVITA':

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Peso contrattato (a)	Coefficiente di valutazione (b)	Peso attribuito (a*b)
a) Apporto al raggiungimento degli obiettivi	20		
b) Competenza nello svolgimento delle attività	25		
c) Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10		
d) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	15		
e) Autonomia nello svolgimento delle attività	15		
f) Attitudine alla pianificazione del lavoro	15		
Percentuale di apporto del dipendente al Piano di lavoro	TOTALE		
*Valutazione finale			

*Valutazione finale relativa alla quota del 25% (compresa fra il 76% e il 100% del compenso individuale per la partecipazione al Piano di lavoro) – apporto: ** inferiore al 76% insufficiente; 76%-90% buono; 91%-100% ottimo.

**Apporto inferiore al 76% - non si procede al pagamento del 25% finale.

VISTO:
IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

Co. del Co. del



S. Ad. RS


U. del


U. C. F. R.


Misura del compenso da erogare rapportata alla valutazione finale

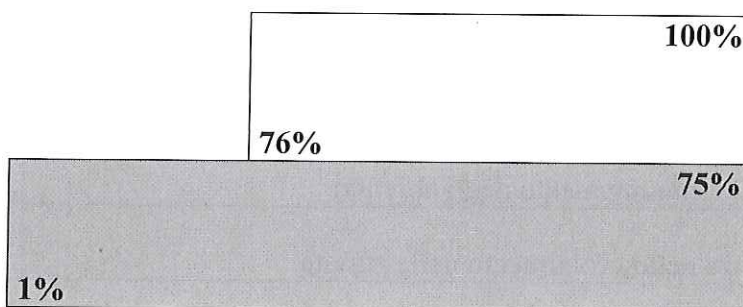
La compilazione delle schede sarà effettuata dai Dirigenti di Area, Servizio e UOB entro il 31 gennaio 2017, coinvolgendo in tale attività anche il soggetto valutato, il quale dovrà firmare, per presa visione, la scheda. Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione paritetica di cui all'art.107 del CCRL.

Al dipendente verranno erogati, senza valutazione, i primi due trimestri del compenso spettante per la partecipazione al Piano di lavoro.

Ai sensi dell'art.91 del CCRL la misura del compenso residuo da erogare, è correlata all'esito della valutazione finale, che dovrà essere compresa tra 76% e 100%.

Il suddetto compenso previsto per la partecipazione al Piano di lavoro è calcolato in base al parametro massimo, contemplato per la categoria di appartenenza.

Risultato attribuito a seguito della valutazione individuale.



Misura del compenso da erogare in base al risultato conseguito

- **Valutazione compresa tra 76% e 100% - viene erogato il rimanente 25% della somma dovuta per la partecipazione al Piano di lavoro.**

COASS- COATR
Kfr

Stadler
S

UOB
P

VILFR
P