

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Dipartimento Protezione civile

Anno 2014

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito nominato C.C.D.I. relativo all'utilizzo del FAMP anno 2014, stipulato in conformità con quanto previsto dall'art. 4, comma 4, lettera A e dell'art. 6 del CCRL 2002-2005, si applica al personale di ruolo a tempo indeterminato, al personale contrattualizzato ex 61/98 ed al personale della SORIS in servizio presso il Dipartimento regionale di Protezione Civile

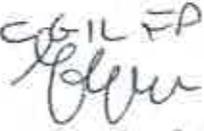
Art. 2

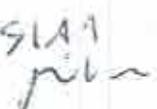
Durata e decorrenza

Il presente C.C.D.I. è valido per l'anno 2014. Esso, rimane, comunque, in vigore fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo ad esclusione della parte economica. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale. Sono disciplinate con il presente contratto integrativo, relativamente al personale a tempo indeterminato, al personale contrattualizzato ex 61/98 ed al personale della SORIS le materie relative alla destinazione ed alla individuazione dei criteri generali per la ripartizione del FAMP.

UTILIZZO

CGIL FP

COBAS/COBIR


SLA1
 

Art. 3

Obiettivi

Obiettivi del presente contratto sono:

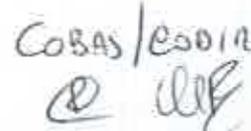
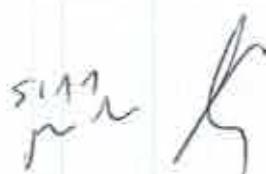
- Regolare i sistemi di incentivazione del personale in servizio destinatario del presente contratto sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- Disciplinare l'utilizzazione e la distribuzione del FAMP che è finalizzato a promuovere 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;
- Definire i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione

Art. 4

Risorse

Le risorse da destinare al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali (FAMP) finalizzate alla corresponsione della parte variabile della retribuzione del **personale a tempo indeterminato** con qualifica diversa da quella dirigenziale, sono quelle stanziare **a titolo di acconto** sul capitolo **212015** dal DD. 2299 del 28/08/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 236.260,00 ed **a saldo** sul medesimo capitolo con DD. 3412 del 20/11/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 401.883,66. Per quanto riguarda il **personale a tempo determinato**, le somme da ripartire sono quelle stanziare **a titolo di acconto** sul capitolo **212031** dal DD. 2299 del 28/08/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 217.405,00 ed **a saldo** sul medesimo capitolo con DD. 3412 del 20/11/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 456.838,50..

Con il presente contratto s'intendono stabilire i criteri di ripartizione dello stesso.

Lam.    

Art.5

Procedura di stipula

Le sottoscritte delegazioni di parte pubblica e delle organizzazioni sindacali, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 4 e 6, nonché del titolo V – capi III e IV – del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale quadriennio giuridico 2002/2005 sottoscrivono l'allegata ipotesi del C.C.D.I. per l'approvazione dei criteri di attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro e del piano di riparto del FAMP 2014.

L'ipotesi del C.C.D.I. definita dalla delegazione trattante, a seguito delle assegnazioni delle somme, seguirà il seguente iter:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione alla Ragioneria Centrale della Presidenza, per la verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio successivamente alla acquisizione delle risorse;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle delegazioni trattanti sulla scorta del controllo sulla compatibilità dei costi e della certificazione degli oneri resa dall'organo di controllo.

Il testo contrattuale sarà trasmesso all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva.

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. Esso costituisce parte integrante del presente contratto. I criteri per la partecipazione ai piani di lavoro sono quelli stabiliti dal comma 3 dell'art. 91 del CCRL.



COBAS/RODIR
P. DE

SIAA
juv



Art.7

Criteri per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro saranno 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.. Le decurtazioni vengono calcolate in ragione 1/360 dell'importo annuale.

L'individuazione delle indennità erogabili previste all'allegato "M" del CCRL decorrenti dal 1° gennaio 2014 sarà effettuata in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale nell'ambito delle risorse FAMP. Tutte le indennità sono legate all'esercizio della funzione.

Le somme a qualsiasi titolo non utilizzate saranno imputate alle singole strutture così come recita l'art. 92 comma 4 del CCRL e verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

Si concorda, altresì, che le eventuali ulteriori economie che si dovessero registrare, ad eccezione di quelle espressamente regolamentate dal vigente CCRL (art.92 c.4 e art 94 c.3), e/o gli eventuali incrementi contabili realizzati al 31.12.2014, verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

La contrattazione decentrata aziendale potrà stabilire elementi di incentivazione per particolari prestazioni di lavoro non specificatamente retribuite, a valere sul piano di lavoro.

La quota finale da corrispondere sarà liquidata tenendo conto della valutazione finale del singolo dipendente e delle esenze effettuate nel corso dell'anno .

Le eventuali somme disponibili registrate a seguito delle decurtazioni operate sulla base delle valutazioni individuali finali e dello straordinario previsto e non utilizzato verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

Fam
R
C
COBAS/CODIA
S
K

Art.8

Valutazione degli apporti individuali di produttività

La recente introduzione del Sistema GEKO ha comportato una rivisitazione del sistema di valutazione del personale ai fini della corresponsione del piano di lavoro ed a tal proposito questo Dipartimento ha provveduto ad adottare in via sperimentale detto Sistema.

Esso è strutturato in modo tale che la valutazione complessiva di ciascun dipendente, venga derivata automaticamente dall'analisi combinata della **valutazione dei risultati** prodotti dal dipendente con la **valutazione delle prestazioni** in termini di "performance" dimostrate dallo stesso.

La valutazione finale del dipendente, viene derivata automaticamente dal Sistema che fornisce contestualmente anche la misura del compenso da erogare.

Misura del compenso da erogare in base alla valutazione conseguita

- valutazione compresa tra 40% e 49% compenso da erogare 70%
- valutazione compresa tra 50% e 70% compenso da erogare 85%
- valutazione compresa tra 71% e 100% compenso da erogare 100%

La metodologia utilizzata dal Sistema ai fini la valutazione degli apporti individuali di produttività nonché delle prestazioni attuate è riportata nell'allegato "A" al presente C.C.D.I. che ne fa parte integrante.

Per l'anno 2014, poiché l'adozione del JEKO costituisce ad oggi una procedura sperimentale, nei casi in cui, dovesse risultare difficoltosa la determinazione della valutazione finale del dipendente, si potrà procedere adottando le modalità già definite e utilizzate nell'anno 2013.

In questo caso, la valutazione finale di ciascun dipendente sarà effettuata dal Dirigente responsabile di Area o Servizio con il raccordo del Dirigente dell'Unità Organizzativa di Base, ove esistente, alla quale il dipendente è assegnato entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Nel caso di assegnazione ad altra Area o Servizio, disposta nel corso dell'anno, alla valutazione finale provvederà il Dirigente preposto alla struttura presso la quale il dipendente ha prestato il maggiore

Fam.
COBAS/COBIA
S.M.M.
R

periodo di servizio. La valutazione avverrà attraverso la compilazione della scheda allegata e terrà conto dei criteri previsti all'art. 91 del CCRL comma 3, introducendo, inoltre una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di adattamento al contesto lavorativo. La compilazione delle schede sarà effettuata da parte dei Dirigenti responsabili di Area o Servizio con il raccordo dell'Unità Organizzativa di Base, ove esistente, coinvolgendo in tale attività anche il soggetto valutato, il quale dovrà controfirmare la scheda anche ai fini dell'erogazione del compenso. Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà chiedere per iscritto le motivazioni al soggetto valutatore e nel caso di ritenuti vizi del processo di valutazione potrà sottoporre il giudizio alla Commissione di cui all'art. 107 del CCRL costituita con DDG 371 del 18/09/2013.

Le eventuali somme disponibili registrate a seguito delle decurtazioni operate sulla base delle valutazioni individuali finali, verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro della struttura.

Si prescinde dall'acquisire la scheda di valutazione controfirmata dal dipendente, nel caso in cui lo stesso sia oggettivamente impossibilitato a controfirmare la scheda per prolungati periodi di assenza (ad es. a causa di gravi motivi di salute o aspettativa) o nel caso di collocamento in quiescenza.

Nel caso di trasferimento o assegnazione di personale da un Dipartimento o qualsiasi altro Ufficio a gestione autonoma ad un altro, disposto nel corso dell'esercizio finanziario, la valutazione del dipendente sarà effettuata da ciascuna delle strutture ove il dipendente ha prestato servizio in questo caso la valutazione attribuita sarà quella espressa dal Dipartimento dove il dipendente ha prestato il maggiore periodo di servizio.; il relativo trattamento economico accessorio, nell'ipotesi in cui non vengano disposte le prescritte variazioni di bilancio resta a carico del Dipartimento destinatario delle risorse assegnate in sede di riparto.



COBAS/CODIA
@ U.F.

SIA
J. J. J.



Art.9

Indennità

In analogia alla scelta operata nei precedenti esercizi di far gravare sulla quota destinata al piano di lavoro tutte le indennità previste nell'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.

Art 10

Norme di rinvio

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

Palermo, li _____

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE

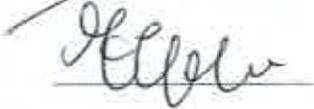
Ink. Calogero Fotit


DELEGAZIONI SINDACALI

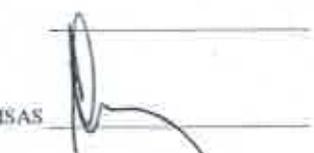
CISL FPS



CGIL



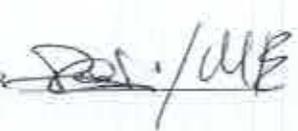
UIL FPL



SADIRS CISA S

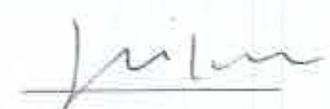


COBAS CODIR



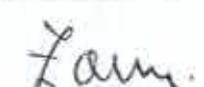
UGL

SIAD



FIADDEL CISA S

ALBA



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Dipartimento Protezione civile

Anno 2014

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito nominato C.C.D.I. relativo all'utilizzo del FAMP anno 2014, stipulato in conformità con quanto previsto dall'art. 4, comma 4, lettera A e dell'art. 6 del CCRL 2002-2005, si applica al personale di ruolo a tempo indeterminato, al personale contrattualizzato ex 61/98 ed al personale della SORIS in servizio presso il Dipartimento regionale di Protezione Civile

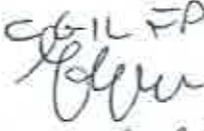
Art. 2

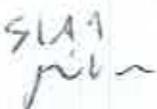
Durata e decorrenza

Il presente C.C.D.I. è valido per l'anno 2014. Esso, rimane, comunque, in vigore fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo ad esclusione della parte economica. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale. Sono disciplinate con il presente contratto integrativo, relativamente al personale a tempo indeterminato, al personale contrattualizzato ex 61/98 ed al personale della SORIS le materie relative alla destinazione ed alla individuazione dei criteri generali per la ripartizione del FAMP.

U.I.L.P.R.

CGIL FP

COBAS/COBIA


SLA
 

Art. 3

Obiettivi

Obiettivi del presente contratto sono:

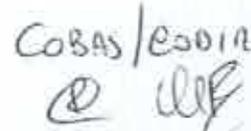
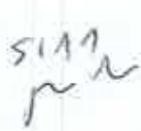
- Regolare i sistemi di incentivazione del personale in servizio destinatario del presente contratto sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- Disciplinare l'utilizzazione e la distribuzione del FAMP che è finalizzato a promuovere 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;
- Definire i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione.

Art. 4

Risorse

Le risorse da destinare al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali (FAMP) finalizzate alla corresponsione della parte variabile della retribuzione del **personale a tempo indeterminato** con qualifica diversa da quella dirigenziale, sono quelle stanziare **a titolo di acconto** sul capitolo **212015** dal DD. 2299 del 28/08/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 236.260,00 ed **a saldo** sul medesimo capitolo con DD. 3412 del 20/11/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 401.883,66. Per quanto riguarda il **personale a tempo determinato**, le somme da ripartire sono quelle stanziare **a titolo di acconto** sul capitolo **212031** dal DD. 2299 del 28/08/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 217.405,00 ed **a saldo** sul medesimo capitolo con DD. 3412 del 20/11/2014 del Ragioniere Generale pari ad € 456.838,50..

Con il presente contratto s'intendono stabilire i criteri di ripartizione dello stesso.

Lam.      

Art.5

Procedura di stipula

Le sottoscritte delegazioni di parte pubblica e delle organizzazioni sindacali, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 4 e 6, nonché del titolo V – capi III e IV – del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale quadriennio giuridico 2002/2005 sottoscrivono l'allegata ipotesi del C.C.D.I. per l'approvazione dei criteri di attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro e del piano di riparto del FAMP 2014.

L'ipotesi del C.C.D.I. definita dalla delegazione trattante, a seguito delle assegnazioni delle somme, seguirà il seguente iter:

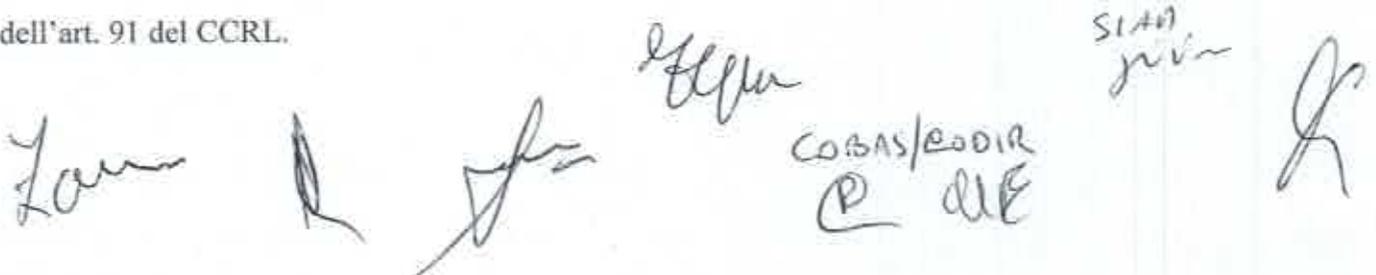
- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione alla Ragioneria Centrale della Presidenza, per la verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio successivamente alla acquisizione delle risorse;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle delegazioni trattanti sulla scorta del controllo sulla compatibilità dei costi e della certificazione degli oneri resa dall'organo di controllo

Il testo contrattuale sarà trasmesso all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva.

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. Esso costituisce parte integrante del presente contratto. I criteri per la partecipazione ai piani di lavoro sono quelli stabiliti dal comma 3 dell'art. 91 del CCRL.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature that appears to be 'Lauri'; a signature that appears to be 'R'; a signature that appears to be 'S'; a signature that appears to be 'SIAA'; a stamp that reads 'COBAS/RODIR' with a circled 'P' and 'dfe' below it; a signature that appears to be 'SIAA' with 'jiri' below it; and a final signature that appears to be 'R'.

Art.7

Criteri per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro saranno 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.. Le decurtazioni vengono calcolate in ragione 1/360 dell'importo annuale.

L'individuazione delle indennità erogabili previste all'allegato "M" del CCRL decorrenti dal 1° gennaio 2014 sarà effettuata in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale nell'ambito delle risorse FAMP. Tutte le indennità sono legate all'esercizio della funzione.

Le somme a qualsiasi titolo non utilizzate saranno imputate alle singole strutture così come recita l'art. 92 comma 4 del CCRL.e verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

Si concorda ,altresi, che le eventuali ulteriori economie che si dovessero registrare, ad eccezione di quelle espressamente regolamentate dal vigente CCRL (art.92 c.4 e art 94 c.3),e/o gli eventuali incrementi contabili realizzati al 31.12.2014, verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

La contrattazione decentrata aziendale potrà stabilire elementi di incentivazione per particolari prestazioni di lavoro non specificatamente retribuite, a valere sul piano di lavoro.

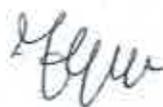
La quota finale da corrispondere sarà liquidata tenendo conto della valutazione finale del singolo dipendente e delle essenze effettuate nel corso dell'anno .

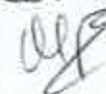
Le eventuali somme disponibili registrate a seguito delle decurtazioni operate sulla base delle valutazioni individuali finali e dello straordinario previsto e non utilizzato verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

Fammi







COBAS/COBIR
 

SIAM




Art.8

Valutazione degli apporti individuali di produttività

La recente introduzione del Sistema GEKO ha comportato una rivisitazione del sistema di valutazione del personale ai fini della corresponsione del piano di lavoro ed a tal proposito questo Dipartimento ha provveduto ad adottare in via sperimentale detto Sistema.

Esso è strutturato in modo tale che la valutazione complessiva di ciascun dipendente, venga derivata automaticamente dall'analisi combinata della **valutazione dei risultati** prodotti dal dipendente con la **valutazione delle prestazioni** in termini di "performance" dimostrate dallo stesso.

La valutazione finale del dipendente, viene derivata automaticamente dal Sistema che fornisce contestualmente anche la misura del compenso da erogare.

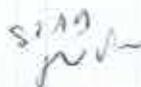
Misura del compenso da erogare in base alla valutazione conseguita

- valutazione compresa tra 40% e 49% compenso da erogare 70%
- valutazione compresa tra 50% e 70% compenso da erogare 85%
- valutazione compresa tra 71% e 100% compenso da erogare 100%

La metodologia utilizzata dal Sistema ai fini la valutazione degli apporti individuali di produttività nonché delle prestazioni attuate è riportata nell'allegato "A" al presente C.C.D.I. che ne fa parte integrante.

Per l'anno 2014, poiché l'adozione del JEKO costituisce ad oggi una procedura sperimentale, nei casi in cui, dovesse risultare difficoltosa la determinazione della valutazione finale del dipendente, si potrà procedere adottando le modalità già definite e utilizzate nell'anno 2013.

In questo caso, la valutazione finale di ciascun dipendente sarà effettuata dal Dirigente responsabile di Area o Servizio con il raccordo del Dirigente dell'Unità Organizzativa di Base, ove esistente, alla quale il dipendente è assegnato entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Nel caso di assegnazione ad altra Area o Servizio, disposta nel corso dell'anno, alla valutazione finale provvederà il Dirigente preposto alla struttura presso la quale il dipendente ha prestato il maggiore

Fam.   COBAS / CODIA
@ Alf  

periodo di servizio. La valutazione avverrà attraverso la compilazione della scheda allegata e terrà conto dei criteri previsti all'art. 91 del CCRL comma 3, introducendo, inoltre una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di adattamento al contesto lavorativo. La compilazione delle schede sarà effettuata da parte dei Dirigenti responsabili di Area o Servizio con il raccordo dell'Unità Organizzativa di Base, ove esistente, coinvolgendo in tale attività anche il soggetto valutato, il quale dovrà controfirmare la scheda anche ai fini dell'erogazione del compenso. Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà chiedere per iscritto le motivazioni al soggetto valutatore e nel caso di ritenuti vizi del processo di valutazione potrà sottoporre il giudizio alla Commissione di cui all'art. 107 del CCRL costituita con DDG 371 del 18/09/2013.

Le eventuali somme disponibili registrate a seguito delle decurtazioni operate sulla base delle valutazioni individuali finali, verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro della struttura.

Si prescinde dall'acquisire la scheda di valutazione controfirmata dal dipendente, nel caso in cui lo stesso sia oggettivamente impossibilitato a controfirmare la scheda per prolungati periodi di assenza (ad es. a causa di gravi motivi di salute o aspettativa) o nel caso di collocamento in quiescenza.

Nel caso di trasferimento o assegnazione di personale da un Dipartimento o qualsiasi altro Ufficio a gestione autonoma ad un altro, disposto nel corso dell'esercizio finanziario, la valutazione del dipendente sarà effettuata da ciascuna delle strutture ove il dipendente ha prestato servizio in questo caso la valutazione attribuita sarà quella espressa dal Dipartimento dove il dipendente ha prestato il maggiore periodo di servizio.; il relativo trattamento economico accessorio, nell'ipotesi in cui non vengano disposte le prescritte variazioni di bilancio resta a carico del Dipartimento destinatario delle risorse assegnate in sede di riparto.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature that appears to be 'Lan'; a signature that appears to be 'L'; a signature that appears to be 'Lan'; a signature that appears to be 'Lan'; a stamp that reads 'COBAS/CODIA' with a circled 'P' and 'M' below it; a signature that appears to be 'SIA' with 'Juvion' written below it; and a final signature on the far right.

Art.9

Indennità

In analogia alla scelta operata nei precedenti esercizi di far gravare sulla quota destinata al piano di lavoro tutte le indennità previste nell'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.

Art 10

Norme di rinvio

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

Palermo, li _____

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE

(Ing. Calogero Viti)

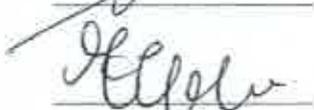


DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FPS



CGIL



UIL FPL



SADIRS CISAS

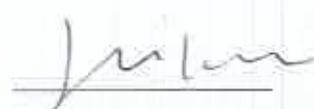


COBAS CODIR



UGL

SIAD



FIADDEL CISAL

ALBA

