

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Dipartimento Protezione civile

Anno 2015

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito nominato C.C.D.I. relativo all'utilizzo del FAMP anno 2015, 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 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

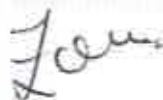
Durata e decorrenza

Il presente C.C.D.I. è valido per l'anno 2015. 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 all'individuazione dei criteri generali per la ripartizione del FAMP.

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 stanziati sul capitolo **212015** dai decreti del Ragioniere Generale DD. 2064 del 18/09/2015 con cui è stato stanziato un importo pari ad € 253.885,00 e DD. 2681 del 06/11/2015 con cui è stato stanziato un importo pari complessivamente ad € 259.564,08 da imputare nell'anno 2015 ed € 127.804,81 da imputare nell'anno 2016. Per quanto riguarda il **personale a tempo determinato**, le somme da ripartire sono quelle stanziati dai medesimi Decreti sul capitolo **212031** rispettivamente con DD. 2064 del 18/09/2015 è stata stanziata una somma pari ad € 219.481,00 e con DD. 2681 del 06/11/2015 è stata stanziata una somma pari ad € 450.376,71 da imputare nell'anno 2015 ed € 0,00 da imputare nell'anno 2016.

Con il presente contratto s'intendono stabilire i criteri di ripartizione dello stesso tenuto conto degli importi riportati nell'allegato "A" del DD. 2681 del 06/11/2015 che per il personale **a tempo indeterminato**, cap **212015** art. 3, ammonta ad un **budget totale** pari ad € 639.010,90 mentre per il personale **a tempo determinato** allegato "B", cap **212031** art. 3, ammonta ad un **budget totale** pari ad € 669.857,71.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 2015.

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.

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.

Fam...

così









Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente nel rispetto di quanto prescritto dall' Art. 49, comma 18 della L.R. 9/2015 e dalla Circolare del Serv. 20 della Funzione Pubblica trasmessa con nota prot. 138176 del 21/10/2015 . 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 2015 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 31.12.2015, 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 assenze 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.

Art.8

Valutazione degli apporti individuali di produttività

Sebbene l' introduzione del Sistema GEKO, oggi può definirsi definitivamente adottato per quanto attiene la programmazione, il monitoraggio e la rendicontazione dell'attività dirigenziale, tuttavia,

Fam.

GR

ph

ph

GR

GR

ph

poichè lo stesso comporta una rivisitazione del sistema di valutazione del personale del comparto ai fini della corresponsione del piano di lavoro, generando uno scostamento dai parametri di valutazione previsti dall'art. 91, comma 3, del CCRL vigente, detto sistema, per quanto attiene espressamente la valutazione del personale del comparto verrà utilizzato in via sperimentale adottando in via principale il sistema di valutazione del personale in conformità all' istituto contrattuale previsto dal CCRL vigente che prevede tra l'altro l'utilizzo di schede cartacee.

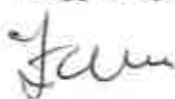
Le schede di valutazione del personale qui adottate dovranno comunque essere controfirmate per accettazione dal dipendente valutato.

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.

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 ed alle disposizioni normative dettate in materia , che costituiscono fonte primaria di riferimento per la contrattazione decentrata integrativa.

Palermo, li _____

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE

(Ing. Calogero Foti)

DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FPS

CGIL

UIL FPL

SADIRS CISAS

ALBA

COBAS CODIR

UGL

SIAD

FIADL CISAL

REPUBBLICA ITALIANA



Numero codice fiscale 80012000826
Partita IVA 02711070827



Regione Siciliana

Presidenza

Dipartimento della Protezione Civile

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI VALUTAZIONE

E

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

PER LA PARTECIPAZIONE AL PIANO DI LAVORO

VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER LA PARTECIPAZIONE AL PIANO DI LAVORO

Al fine di determinare un migliore assetto organizzativo e funzionale e una migliore efficienza, valorizzando la qualità e la professionalità del personale partecipante al piano di lavoro, le valutazioni finali per ciascun dipendente devono tenere conto dei criteri previsti all'art. 91 del C.C.R.L. così di seguito rappresentati:

- a. complessità e difficoltà del contesto in cui si opera;
- b. competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
- c. ampia autonomia e deleghe specifiche; grado ;
- d. grado d'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.

E' introduzione del Sistema GEKO ha comportato una rivisitazione del sistema di valutazione del personale ai fini della corresponsione del piano di lavoro.

Il Sistema è strutturato in modo tale che la valutazione complessiva di ciascun dipendente, venga derivata automaticamente dall'analisi combinata della **valutazione dei risultati** con la **valutazione delle prestazioni**. La prima tiene conto dell'apporto lavorativo del dipendente al piano di lavoro in ragione dei prodotti realizzati e conducenti rispetto al raggiungimento degli obiettivi e delle attività funzionali programmate nello stesso e declinati per ciascun dirigente responsabile della Struttura Intermedia ovvero delle Unità Organizzative di Base presso cui, lo stesso, presta servizio.

La seconda, invece, fa riferimento alle attitudini dimostrate dallo stesso durante l'attività lavorativa esplicata. Nel caso della **valutazione dei risultati**, il Sistema ha previsto l'attribuzione di valori numerici costituenti il peso che ciascuna azione amministrativa ha ai fini del raggiungimento di quello specifico obiettivo, ad esso è associata una valutazione di giudizio al quale è abbinato uno specifico coefficiente.

Il peso viene attribuito in ragione dell'apporto conferito dal Dirigente ai fini del raggiungimento di ogni singolo obiettivo e comunque la somma di detti pesi complessivamente non può superare il **valore massimo di 70**, mentre la valutazione di giudizio ha la seguente scalarità:



- | | |
|------------------------|------------|
| 1. SOLA PARTECIPAZIONE | coeff. 0.2 |
| 2. SUFFICIENTE | coeff. 0.5 |
| 3. BUONO | coeff. 0.7 |
| 4. OTTIMO | coeff. 1 |

Per quanto riguarda la **valutazione delle prestazioni**, queste vengono misurate mediante degli **indicatori**:

1. capacità di gestione della complessità e delle difficoltà;
2. competenze tecnico-professionali;
3. capacità di promuovere e gestire l'innovazione.

Ciascun indicatore è caratterizzato da un peso, la somma complessiva dei pesi non può superare il valore massimo di 30. Anche in questo caso viene associata una valutazione di giudizio che è la stessa di quella sopra indicata.

La **valutazione finale** del dipendente, viene derivata, come già detto in premessa, 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%

Per l'anno 2015, dunque, come meglio specificato all'art. 8 "*valutazione degli apporti individuali di produttività*" dell'Ipotesi di C.C.D.I., la valutazione del personale del comparto verrà effettuata in via principale utilizzando il sistema di valutazione previsto dall'art. 91 del CCRL vigente, come da scheda allegata che costituisce Prte integrante del presente Allegato A.

Jan.

[Signature]

[Signature]

ci/L
[Signature]

[Signature]

REPUBBLICA ITALIANA



Numero codice fiscale 80012000826
Partita IVA 02711070827



Regione Siciliana

Presidenza

Dipartimento della Protezione Civile

ALLEGATO "B"

CAPITOLI 212015 — 212031 -

RIPARTIZIONE DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICACIA E DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI ISTITUZIONALI DESTINATO ALLA SPESA PER LA PARTE VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIVERSA DA QUELLA DIRIGENZIALE (F.A.M.P.).

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 sul capitolo **212015** dal DD. 2681 del 06/11/2015 del Ragioniere Generale pari complessivamente ad € 639.010,90 (Allegato A di detto Decreto). Per quanto riguarda il **personale a tempo determinato**, le somme da ripartire sono quelle stanziare dal medesimo Decreto Allegato B, sul capitolo **212031** pari complessivamente ad € 669.857,71.

CAPITOLO 212015

Com'è noto diversi e rilevanti sono gli impegni istituzionali cui questo Dipartimento deve far fronte mediante il coinvolgimento del personale in servizio presso la sede centrale e presso le sedi provinciali, pertanto è necessario riconoscere allo stesso l'istituto dello straordinario. Al fine di assicurare lo svolgimento dei compiti istituzionali e la regolare funzionalità del Dipartimento si chiede di convalidare un importo pari al 5% **della complessiva assegnazione**, da detrarre a monte sul budget generale, da destinare al pagamento di prestazioni lavorative effettuate in plus orario in ragione dell'attività specifica svolta dalla Segreteria di Direzione, dallo Staff del Dirigente Generale, per l'attività svolta dall'Area AA.GG. e da altre Strutture Intermedie ubicate nella sede Centrale di Palermo ed eventualmente per ulteriori necessità condivise dal Dirigente Generale, connesse a particolari e giustificate emergenze;

Tale aliquota sarà oggetto di contrattazione decentrata tenuto conto delle prescrizioni contrattuali dettate in merito.



La rimanente somma, al netto delle decurtazioni sopra dette, andrà interamente distribuita alle province in base alle masse stipendiali presenti in ogni provincia.

Si concorda che le eventuali economie a qualsiasi titolo realizzate verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

INDENNITA' CONSEGNETARIO CASSIERE

IL vigente CCRL del comparto prevede nella tabella "M" allo stesso allegata la corresponsione ai consegnatari ed ai cassieri di una indennità compresa tra € 50,00 ed 250,00 mensili rapportata alle dimensioni dell'Ufficio e sarà stabilita in sede di contrattazione decentrata nelle rispettive province.

Per i rispettivi vice consegnatari e vice cassieri l'indennità sarà prevista nella misura del 50% come da CCRL.

Ad oggi il DDG 1319 del 9/11/2009 di nomina del Consegnatario Sig. Giovanni Pedone e di vice consegnatario Sig. Roberto Centineo, risulta scaduto in data 9 novembre del 2014, tuttavia sia il Consegnatario che il sostituto, per esigenze d'ufficio, hanno continuato ad esercitare le loro rispettive funzioni il primo fino alla data del 14 novembre 2015 ed il secondo fino al 18 novembre 2015.

Con D.D.G. n. 16 novembre 2009 n. 1423 registrato alla ragioneria centrale della Presidenza in data 30.11.2009 al n. 11 è stato approvato l'atto di Convenzione stipulato in data 3 luglio 2009 tra l'Assessore Regionale alla Presidenza con delega alla Protezione civile ed il Presidente dell'Ente Nazionale per l'Aviazione civile, relativo all'utilizzazione ventennale dell'aeroporto di Boccadifalco di Palermo, giusta presa d'atto con deliberazione 14 luglio 2009 n. 251 della Giunta regionale. In conseguenza di ciò le aree e magazzini assegnati al Dipartimento e ricadenti all'interno dell'aeroporto di Boccadifalco, sono utilizzati dal Dipartimento di Protezione civile, per l'allocazione di materiali, mezzi e attrezzature in dotazione allo stesso. Conseguentemente si è reso necessario nominare un consegnatario per quella sede che abbia debito di vigilanza dei materiali.

Lam *Meun* *R* *CISC* *C* *Q*

mezzi ed attrezzature in dotazione al Dipartimento, la cui attività, in ragione delle mansioni svolte, è servente alle necessità rappresentate in sede centrale e presso le sedi periferiche. Ad oggi detta Convenzione non è più efficace in quanto risolta a far data dal 30 aprile 2015, tuttavia poiché il Decreto di nomina di detto Consegnatario risulta efficace, tenuto conto che le attrezzature del DRPC risultano ancora allocate nei magazzini di Boccadifalco si ritiene che l'indennità da erogare al consegnatario con sede a Boccadifalco dovrà essere decisa in sede di contrattazione centrale e dovrà essere prelevata a monte sul budget generale del Dipartimento.

Con DDG n° 1143 del 10/12/2015 viene nominato il nuovo consegnatario del DRPC Sig. Ugo Savetti e contestualmente viene revocata la sua nomina quale consegnatario dei magazzini della base aeroportuale di Boccadifalco.

Si concorda che le eventuali economie a qualsiasi titolo realizzate verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Si conferma la consueta 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:

<i>lun/mar/gio/ven</i>		<i>mercoledì</i>	
<i>-entrata</i>	dalle 7,30 alle 9,00	dalle 7,30 alle 9,00	dalle 14,30 alle 16,00
<i>-uscita</i>	dalle 13,30 alle 15,30	dalle 13,30 alle 15,30	dalle 18,00 alle 20,00
<i>-presenza obbligatoria -durata massima</i>	dalle 9,00 alle 13,30	dalle 9,00 alle 13,30	dalle 16,00 alle 18,00
<i>della prestazione giornaliera</i>	7 ore	7 ore	4 ore

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

Lam.

[Signature]

[Signature]

CELL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

Le prestazioni di lavoro straordinario vengono effettuate nelle ore pomeridiane di lunedì, martedì e giovedì.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro della Sala Operativa (SORIS), il personale opera garantendo il servizio 24 ore / 24 ore, prevedendo un sistema di turnazioni composto da 3 (tre) turni così articolati:

I turno ore 8:00 14:00

II turno ore 14:00 20:00

III turno ore 20:00 8:00

per complessive 36 ore di lavoro settimanali articolati su 6 giorni alla settimana.

Per quanto attiene le sedi degli Uffici periferici si demanda alla contrattazione decentrata, fermo restando, che gli stessi devono essere aperti almeno due volte la settimana per consentire al personale in servizio il recupero del debito orario e le prestazioni di lavoro straordinario.

La durata massima della prestazione giornaliera è di 11 ore.

COMPENSO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUALE

L'istituto del compenso per la qualità della prestazione professionale individuale è stato introdotto nel vigente CCRL con l'intento di aumentare la premialità nei confronti dei dipendenti che concorrono, con particolari meriti, al perseguimento di specifici obiettivi.

Per il personale a tempo indeterminato e per quello a tempo determinato è stato istituito nell'anno 2014 un distinto fondo con risorse finanziarie pari ad € 100 cui vanno aggiunte le economie discendenti dalla mancata corresponsione delle giornate di assenza individuate ai sensi dell'Art. 49 della L.R. 9/2015. Tali risorse sono finalizzate al compenso per la qualità della prestazione

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Lum.', followed by a signature that looks like 'Kam', then a stylized signature, followed by the initials 'EPL' and a small mark below them, then another signature, and finally a signature on the far right that appears to be 'ph'.

professionale individuale. Detto fondo verrà impinguato delle risorse che vanno in economia ai sensi della norma sopra citata e che diversamente andrebbero perse.

Ai dirigenti preposti alle strutture intermedie, compete l'individuazione delle unità di personale, in ragione del loro grado di competenze, responsabilità impegno e professionalità dimostrata, fra il personale impegnato nelle attività di competenza della Struttura cui fa riferimento, compatibilmente con le risorse assegnate.

L'entità, i criteri e le modalità di erogazione del compenso saranno determinate nell'ambito della contrattazione di cui all'art. 4, comma 4, lettera A del vigente CCRL, tenendo conto, in ogni caso degli elementi di valutazione previsti dall'art. 94 comma 2 e comma 3.

CAPITOLO 212031

Con nota prot. n° 48326 del 04/08/2015 è stata inoltrata agli organi competenti una richiesta di incremento quote FAMP ed assegnazione somme extrabudget FAMP 2015.

In adesione alla superiore richiesta gli stessi Organi competenti, nel sottoscrivere "l'Ipotesi di accordo ai sensi dell'art. 89 comma 3 del CCRL 2002-2005 per il comparto non dirigenziale- Accantonamento quote FAMP anno 2015" sottoscritto in data 01/10/2015 tra ARAN e OOSS, hanno formalizzato, all'art. 7 di estrapolare dal FAMP destinato al personale a tempo determinato la somma di € 120.000,00 finalizzata alla corresponsione dell'indennità di turnazione del personale addetto alla Sala Operativa Regionale Integrata (SORIS). Detto importo verrà detratto dalla assegnazione complessiva attribuita, al capitolo in questione, dal DD n° 2681/2015.

A tal proposito è bene ricordare che anche il personale a tempo determinato concorre, pari merito, all'attuazione degli adempimenti istituzionali cui si è fatto riferimento nei paragrafi precedenti, pertanto al fine di assicurare la regolare funzionalità del Dipartimento si chiede di convalidare un importo pari al **3% della complessiva assegnazione**, da detrarre a monte sul budget generale, da destinare al pagamento di prestazioni lavorative effettuate in plus orario in ragione dell'attività specifica svolta dalla Segreteria di Direzione, dallo Staff del Dirigente Generale, per l'attività svolta

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Fam', followed by a signature that looks like 'Bgm', a large stylized 'R', the letters 'COL' above a signature, and two more signatures on the far right.

dall'Area AA.GG. e da altre Strutture Intermedie ubicate nella sede Centrale di Palermo ed eventualmente per ulteriori necessità condivise dal Dirigente Generale, connesse a particolari e giustificate emergenze.

La rimanente somma, al netto delle decurtazioni sopra dette, andrà interamente distribuita alle province in base alle masse stipendiali presenti in ogni provincia.

Si concorda che le eventuali economie che si dovessero registrare verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

Palermo, li _____

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE

(Ing. Calogero Foti)

DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FPS

CGIL

UIL FPL

SADIRS CISAS

ALBA

COBAS CODIR

UGL

SIAD

FIADL CISAL

