



Regione Siciliana

Presidenza

UFFICIO DI BRUXELLES

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
FAMP 2015**

ART. 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto decentrato integrativo, relativo all'utilizzo e 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 destinatario del predetto contratto collettivo regionale di lavoro, in servizio presso l'Ufficio di Bruxelles.

ART. 2 - Durata e decorrenza

Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. Esso rimane, comunque, in vigore fino alla stipulazione del successivo CCDI.

ART. 3 - Riferimento CCRL - Obiettivi

Sono disciplinate con il presente contratto integrativo le materie relative alla destinazione delle risorse FAMP di cui all'art. 88, comma 4, del CCRL 2002-2005.

Obiettivi del presente contratto sono:

Regolare i sistemi d'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.

ART. 4 - Risorse

La quota del FAMP (Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni), destinata ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con qualifica diversa da quella dirigenziale, in forza all'Ufficio di Bruxelles e iscritta, per l'esercizio finanziario in corso, sul capitolo 212015 - art. 35 - Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione), del bilancio della Regione siciliana, ammonta a € 10.917,27 ed è stata assegnata quale quota FAMP 2015 per il personale in servizio. Il budget, annualmente assegnato all'Ufficio, costituisce l'unica fonte di finanziamento per le finalità del FAMP, non essendo stati, contrattualmente previsti, altri fondi a disposizione dell'Ufficio.

Ufficio di Bruxelles
Anno 2015

UIC FPL
①

W

gpl
pe

pp

gy

Eventuali economie, derivanti da un minor utilizzo delle misure percentuali previste nel presente C.C.D.I., verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al Piano di lavoro.

ART. 5 - Utilizzo delle risorse - Parametri per la partecipazione al piano di lavoro -
Criteri per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro

La somma di €10.917,27, pari al 100% dello stanziamento definitivo del corrispondente capitolo per gli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, iscritto nel bilancio della Regione Siciliana per l'esercizio finanziario 2015, secondo la ripartizione effettuata dal Servizio 2 del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale, è destinata al finanziamento per il miglioramento delle prestazioni, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del vigente CCRL e viene distribuita, nella totalità, per la partecipazione al Piano di lavoro per una percentuale pari al 100%.

Le quote annuali individuali di produttività sono calcolate facendo riferimento ai parametri massimi (art. 92 del C.C.R.L. 2002/2005) di cui all'allegato "L" del vigente CCRL, qui di seguito riportati:

Categoria	Parametri massimi
A	5,88
B	6,48
C1 - C2	8,04
C3 - C4	9,04
C5 - C6 - C7 - C8	9,54
D1 - D2	11,40
D3 - D4 - D5 - D6	13,40

Al personale dell'Ufficio viene erogato, senza valutazione, un acconto per la partecipazione al Piano di Lavoro, relativo ai primi due trimestri dell'anno in corso, ai sensi dell'Accordo FAMP 2015 tra le OO.SS. e l'ARAN del 5 agosto 2015.

La quota da corrispondere a saldo, calcolato sull'importo destinato al piano di lavoro, sarà liquidata, tenendo conto della quota erogata a titolo di acconto, a seguito della valutazione finale del singolo dipendente, nonché delle assenze effettuate nel corso dell'anno, secondo le previsioni delle disposizioni legislative vigenti e dell'art. 92, comma 3, del vigente CCRL.

Le eventuali somme disponibili registrate a seguito delle decurtazioni operate sulla base delle valutazioni individuali finali operate con l'apposita scheda di valutazione, allegata al presente CCDI, nonché le eventuali somme non utilizzate, ad eccezione di quelle espressamente regolamentate dalle disposizioni normative vigenti e dal vigente CCRL (art. 92 comma 4 e art. 94 comma 3), verranno ridistribuite tra tutto il personale partecipante al piano di lavoro.

La ripartizione dettagliata delle risorse avverrà secondo l'allegato prospetto economico (ALLEGATO A).

Al responsabile dell'Ufficio si attesta la competenza dell'utilizzazione delle risorse, dal 1° gennaio dell'anno in corso, secondo quanto stabilito nel presente contratto.

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

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.

Il Piano di lavoro è stato predisposto nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 91 del vigente CCRL e costituisce parte integrante del presente contratto (ALLEGATO B).

ART. 7 – Valutazione

Le valutazioni finali, per ciascun dipendente, saranno effettuate sulla base di schede di valutazione predisposte dal Dirigente dell'Ufficio, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 91 comma 3 del C.C.R.L.

La scheda di valutazione, allegata al Piano di lavoro, unitamente alla scheda esplicativa della metodologia utilizzata per la valutazione degli apporti individuali di produttività, costituisce parte integrante del presente contratto.

La scheda di valutazione dovrà essere controfirmata per presa visione dal soggetto valutato.

Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione di cui all'art.107 del CCRL 2002-2005.

La scheda di valutazione, allegata al Piano di lavoro (ALLEGATO C), costituisce parte integrante del presente contratto.

La misura del compenso da erogare è correlata all'esito della valutazione finale e a tal fine s'individuano due range:

- Valutazione finale < 60 = 70% del compenso individuale;
- Valutazione finale > 60 = 100% del compenso individuale;

La valutazione finale di ciascun dipendente sarà effettuata dal Dirigente preposto alla struttura al quale il dipendente è assegnato; nel caso di assegnazione ad altra struttura, disposta nel corso dell'anno, alla valutazione finale provvederà il dirigente preposto alla struttura intermedia presso la quale il dipendente ha prestato il maggior periodo di servizio.

La scheda di valutazione dovrà essere controfirmata per presa visione dal soggetto valutato.

Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione di cui all'art.107 del CCRL 2002-2005.

Si prescinde dall'acquisizione della 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.

ART. 8 - Orario di lavoro

Si conferma che l'orario settimanale di lavoro del personale dell'Ufficio di Bruxelles è programmato su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì per un totale di 36 ore settimanali, sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo decentrato integrativo - Orario di Lavoro, approvato dalle organizzazioni sindacali nella riunione del 15.02.2012.

UIC FPC
D

UIC
FPC
EG
M

M
F

Orario flessibile di entrata e di uscita:

Entrata

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
Antimeridiano	08,00-9,30	08,00-9,30	08,00-9,30	08,00-9,30	08,00-9,30
Pomeridiano			14,30 -16,00		

Uscita

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
Antimeridiano	14,30-16,00	14,30-16,00	14,30-16,00	14,30-16,00	14,30-16,00
Pomeridiano			18,30 -20,30		

Fascia oraria obbligatoria

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
Antimeridiano	09,30-13,00	09,30-13,00	09,30-13,00	09,30-13,00	09,30-13,00
Pomeridiano			16,00-18,00		

La durata della prestazione lavorativa ordinaria, nelle giornate di lunedì, martedì, giovedì e venerdì è per un massimo di 7,00 ore di lavoro.

Il mercoledì, la prestazione lavorativa è per un massimo di 11,00 ore di lavoro, oltre alla mezz'ora di pausa obbligatoria.

La fascia oraria obbligatoria è prevista dalle 9.30 alle 13,00 e il mercoledì anche dalle 16.00 alle 18.00.

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

Il recupero dei permessi fruiti e dell'eventuale debito orario verrà effettuato nelle ore pomeridiane dal lunedì al venerdì (considerato che non vi è un aggravio dei costi), entro il mese successivo a quello di fruizione dei permessi, secondo quanto previsto dal vigente CCRL.

ART. 9 – Buoni Pasto

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

In caso di prestazioni di lavoro pomeridiano, debitamente autorizzato – con esclusione dei rientri necessari al recupero del debito orario – l'attività lavorativa, ai fini della corresponsione dell'eventuale buono pasto, non può essere inferiore a 2 ore.

ART. 10 – Commissione paritetica per le controversie inerenti al FAMP

Ai sensi dell'art. 107 del CCRL, si procederà all'istituzione della 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.

UIC FPC
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ART. 11 – Tempi, modalità e procedure di verifica

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è stipulato tra le parti nei tempi e secondo le procedure, di cui all'art. 6 del CCRL vigente.

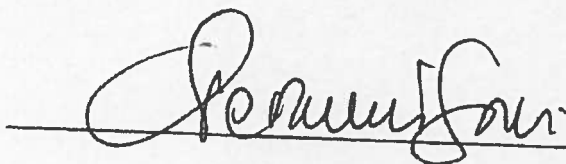
Il presente CCDI sarà periodicamente verificato nella sua attuazione da parte dei soggetti sottoscrittori, che potranno richiedere la convocazione di apposite riunioni.

ART. 12 – Disposizioni finali, norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si fa riferimento al vigente C.C.R.L. del personale con qualifica non dirigenziale della Regione Siciliana, che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

Palermo, li 9/12/2015

La delegazione di parte pubblica
Il Funzionario direttivo
Giovanni Sarri
Su delega del Dirigente dell'Ufficio
Vincenzo Falgares



Le Organizzazioni Sindacali

CGIL _____

CISL Manfredi

COBAS-CODIR Bob Z...

SADIRS _____

SIAD _____

UGL Fulgares

UIL FPL Fulgares



Regione Siciliana

Presidenza
Ufficio di Bruxelles

Prot. n. 3621/Bxl del 4/12/2015

Oggetto: Delega rappresentanza del Dott. Giovanni Sarri in vece del Dott. Vincenzo Falgares, n.q. di Dirigente responsabile dell'Ufficio di Bruxelles. Convocazione riunione sindacale – Famp 2015 - Piano di Lavoro 2015 - Ufficio di Bruxelles.

Al Dott. Giovanni Sarri
SEDE

e p.c. **ALLE SEGRETERIE
DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:**
CGIL FP cgilfppa@tin.it
CISL FPS fp.sicilia@cisl.it
COBAS-CODIR cobasspa@libero.it; cobasspa@gmail.com
SADIRS-CISAS info_sadirs@virgilio.it
SIAD sindacato@siadsicilia.it
UGL sicilia@uglautonomie.it
PALERMO

La S.V. é delegata a rappresentare lo scrivente nell'ambito della prossima riunione sindacale fissata per il giorno del 9 dicembre 2015, alle ore 12,30, presso i locali del "Dipartimento regionale della Programmazione", Piazza Luigi Sturzo, 41 – 90146 Palermo, e in collegamento in videoconferenza con la sede di Bruxelles.

Palermo, 04/12/2015

Il Dirigente Responsabile
Vincenzo Falgares

ALLEGATO C

REGIONE SICILIANA


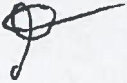
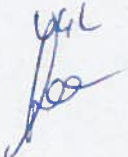
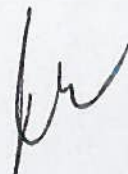
Presidenza



UFFICIO DI BRUXELLES

**PIANO DI LAVORO
ANNO 2015**

***SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER LA
PARTECIPAZIONE AL PIANO DI LAVORO***

 *UFF. FPL*  


SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PARTECIPAZIONE AL PIANO DI LAVORO

Elementi di valutazione individuati all'art. 91 del C.C.R.L.

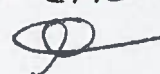
1. Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare
2. Competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo
3. ampia autonomia e deleghe specifiche
4. grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionali
5. competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto
6. capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo
7. capacità di promuovere e gestire l'innovazione
8. partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane
9. rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti

Dei nove criteri previsti all'art. 91 del C.C.R.L., in base alla peculiarità della struttura, se ne individuano cinque, che vengono indicati nella seguente tabella semplificandone, altresì, l'espressione e precisando il peso da attribuire.

	Elementi di valutazione individuati	Peso variabile da contrattare	Peso contrattato
a)	Apporto al raggiungimento degli obiettivi	10 ÷ 30	30
b)	Competenze nello svolgimento delle attività	10 ÷ 30	20
c)	Complessità del contesto lavorativo in cui si opera	10 ÷ 30	25
d)	Autonomia nello svolgimento delle attività	10 ÷ 30	15
e)	Interesse all'aggiornamento professionale e all'innovazione	10 ÷ 30	10
	TOTALE		100

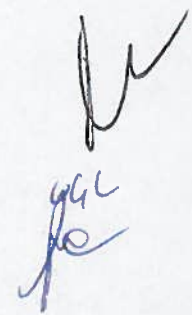
TIPO DI VALUTAZIONE E RELATIVO COEFFICIENTE DI CALCOLO DA APPLICARE AI PESI DEI CRITERI DETERMINATI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Valutazione attribuita	Bassa	Media	Alta
Coefficiente di valutazione	0,5	0,7	1

UICFR


Misura del compenso da erogare, rapportata alla valutazione finale
 Valutazione =< 60 compenso da erogare: 70%
 Valutazione => 60 compenso da erogare: 100%







**Regione Siciliana
Presidenza
Ufficio di Bruxelles**

PIANO DI LAVORO 2015

**SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DIPENDENTE
art. 91 – comma 3 – C.C.R.L. 2002/2005**

COGNOME				
NOME				
CATEGORIA				
	Elementi di valutazione	Peso contrattato (a)	Coefficiente di valutazione (b)	Risultato attribuito (a*b)
a)	Apporto al raggiungimento degli obiettivi	30		
b)	Competenze nello svolgimento delle attività	20		
c)	Complessità del contesto lavorativo in cui si opera	25		
d)	Autonomia nello svolgimento delle attività	15		
e)	Interesse all'aggiornamento professionale e all'innovazione	10		
Valutazione finale				

Valutazione attribuita	Bassa	Media	Alta
Coefficiente di valutazione	0,5	0,7	1

Misura del compenso da erogare:

Valutazione finale <60 = 70% del compenso individuale;

Valutazione finale > 60 = 100% del compenso individuale;

Il Dipendente

Responsabile della Valutazione
Il Responsabile del Piano
Il Dirigente dell'Ufficio

Il dipendente si riserva di adire la Commissione di cui all'art 107 del vigente CCRL _____

[Handwritten signature]

UIC FPC
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIC
[Handwritten signature]