

**REPUBBLICA ITALIANA**



**REGIONE SICILIANA  
PRESIDENZA DELLA REGIONE**


**Ufficio legislativo e legale**

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO


ANNO 2018

- Criteri generali della metodologia di valutazione
- Ripartizione delle risorse FAMP per il personale del comparto a tempo indeterminato ed a tempo determinato

Concordato nella contrattazione del 5 dicembre 2018

CGIL-FP  


CSL  


CASAS-CADIC  


SIAD  


SADIRS  




## Art. 1

### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito nominato C.C.D.I., stipulato in conformità a quanto previsto dall'art. 4 e dall'art. 6 del C.C.R.L. 2002-2005, si applica al personale dipendente dalla Regione Siciliana, in servizio presso l'**Ufficio legislativo e legale della Presidenza della Regione**.

## Art. 2

### Durata e decorrenza

Il presente C.C.D.I. è valido per l'anno 2018. Esso rimane, comunque, in vigore fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

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

## 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;
- Definire i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- Pianificare l'utilizzazione e la ripartizione del FAMP finalizzate a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali.

## Art. 4

### Risorse

Le risorse assegnate all'Ufficio legislativo e legale della Presidenza della Regione da destinare al finanziamento del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni (FAMP) per l'anno 2018 ammontano complessivamente sul capitolo di spesa **212015**, articolo 2 (personale a tempo indeterminato), ad €295.789,36:

- € 235.942,56 a valere dell'esercizio finanziario 2017

- € 59.846,80 a valere dell'esercizio finanziario 2018

e sul capitolo di spesa **212031**, articolo 2,(personale a tempo determinato), ad €4.234,20 che vengono ripartite secondo il quadro economico "Allegato 1"

## **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 CCRL del comparto non dirigenziale quadriennio giuridico 2002/2005, sottoscrivono a seguito dell'intera raggiunta la presente ipotesi di CCDI per l'approvazione dei criteri di attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro e del piano di riparto del FAMP 2018.

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

- trasmissione dell'ipotesi di CCDI entro 5 giorni dalla sua definizione alla Ragioneria Centrale per la Presidenza, le Autonomie Locali e la Funzione Pubblica per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri;
- 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.

Il piano di lavoro per l'anno 2018 e l'allegata relazione, predisposti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 91 del vigente CCRL sono stati già approvati dalle OO.SS, come risulta dal verbale in data 22 ottobre 2018.

## **Art. 7**

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

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

Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente, espressamente contemplate al comma 3 dell'art. 92 del CCRL 2002/2005. Le decurtazioni vengono calcolate in

ragione di 1/360 dell'importo annuale. L'erogazione degli incentivi da attribuire avviene in due soluzioni.

La prima quota è corrisposta, a titolo di acconto e in misura dei 6/12 (50%), al personale a tempo indeterminato dell'Ufficio, secondo l'Accordo relativo all'applicazione del comma 3, dell'art. 89 del vigente CCRL concernente il FAMP 2018 sottoscritto in data 19 novembre dall'ARAN Sicilia e le OO.SS., come risulta dal Decreto del Ragioniere generale n.3168 del 21 novembre 2018, trasmesso dal Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale in data 22 novembre 2018 con nota prot. 128549.

La quota da corrispondere a saldo, calcolata sull'importo destinato al Piano di lavoro, sarà liquidata tenendo conto delle quote erogate a titolo di acconto, a seguito della valutazione finale del singolo dipendente con riferimento anche alla valutazione della performance, nonché delle assenze effettuate nel corso dell'anno 2018, secondo le previsioni dell'art. 91, comma 7, del CCRL.

### Art. 8

#### Valutazione degli apporti individuali di produttività

La metodologia per la valutazione degli apporti individuali di produttività è riportata nell'allegato "A" al presente CCDI e ne forma parte integrante.

La compilazione delle schede sarà effettuata da parte dei dirigenti responsabili di Area, Servizio o Unità Operativa, entro il 30 aprile 2018, coinvolgendo in tale attività anche il dipendente valutato, il quale dovrà controfirmare la scheda. 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, ferma restando la corresponsione del compenso corrispondente alla valutazione espressa dal dirigente su cui si controverte.

Dalla scheda di valutazione si dovrà desumere il livello dei risultati conseguiti da parte del dipendente, sulla base del quale si procederà alla determinazione del compenso definitivo da attribuire allo stesso.

La misura del compenso da erogare è correlata all'esito della valutazione finale con riferimento anche alla valutazione della performance, e a tal fine si individuano due ranges:

- valutazione finale compresa tra il 70% e il 85%
- valutazione finale compresa tra il 86% e il 100%

in virtù dei quali il dipendente avrà diritto rispettivamente al 75% e al 100% del compenso previsto per la partecipazione al piano di lavoro, calcolato in base al parametro massimo previsto per la categoria di appartenenza.

Al riguardo, si concorda che la valutazione finale di ciascun dipendente sarà effettuata dal Dirigente preposto alla struttura intermedia alla 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.

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

CAI-EP  




es. a causa di gravi motivi di salute o aspettativa o permessi sindacali in cumulo) o nel caso di collocamento in quiescenza.

Nel caso di prolungata assenza dal servizio tale che non consenta al dirigente preposto di esprimere alcuna valutazione sul dipendente, nei soli casi in cui sia previsto dal CCRL la retribuzione del compenso del piano di lavoro, la predetta erogazione avverrà nella misura prevista dall'art. 92, comma 2, del CCRL.

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, si applica quanto previsto dalla normativa vigente in materia

## **Art. 9**

### **Articolazione orario di lavoro**

In linea con la contrattazione decentrata del 13 luglio 2015, l'articolazione dell'orario di lavoro è:

#### *Prestazione dell'orario di lavoro ordinario:*

|  | Lun-Mar-Gio-Ven | Mercoledì     |               |
|--|-----------------|---------------|---------------|
| Fascia di entrata                            | 7:30 - 9:00     | 7:30 - 9:00   | 14:30 - 16:00 |
| Fascia di uscita                             | 13:00 - 15:30   | 13:00 - 15:30 | 17:30 - 19,30 |
| Fascia di presenza obbligatoria              | 9:00 - 13:00    | 9:00 - 13:00  | 15,30 - 17,30 |
| Durata massima della prestazione giornaliera | 7 ore           | 7 ore a.m.    | 4 ore p.m.    |

#### *Prestazione dell'orario di lavoro straordinario e recupero permessi*

Le prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, e il recupero di debiti orari o di permessi fruiti, si effettuano nelle giornate di lunedì, martedì, giovedì, dalle ore 14:30 alle ore 18:30 (se non diversamente stabilito dall'Avvocato Generale in particolari ed eccezionali casi), con durata giornaliera massima della prestazione di 4 ore. L'intervallo minimo tra le prestazioni antimeridiane e pomeridiane sia nel lavoro ordinario che straordinario, non può essere inferiore ai 30 minuti, fatte salve le eccezioni previste dal CCRL vista la peculiarità delle competenze dell'ufficio.

## **Art. 10**

### **Criteri per l'attribuzione del compenso ex art. 94**

Per la qualità della prestazione professionale è previsto un compenso che – come previsto dall'art.94 del CCRL, remunererà i soggetti che hanno raggiunto particolari e specifici obiettivi, con le risorse derivanti per l'anno in corso dalla reiscrizione e/o accertamento delle economie del Famp relative agli anni precedenti, secondo il seguente criterio stabilito in sede di concertazione nella seduta del 2 dicembre 2015, che si conferma:

- punteggio minimo di 90 punti e premialità ripartita in proporzione al punteggio individuale assegnato a ciascun dipendente, ridotto in proporzione alle assenze nell'anno di riferimento, secondo quanto previsto

dall'art. 94 del CCRL.

Considerato che l'ipotesi di riparto tiene anche conto del personale temporaneamente assegnato agli Uffici di Gabinetto, le eventuali economie derivanti sia da questo personale che dalle assenze saranno redistribuite a tutto il personale in servizio, per le finalità di cui al presente articolo.

### Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente CCDI, si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro 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

Antonio Russo

Delegazioni sindacali

CGIL [Signature]

CISL [Signature]

UIL \_\_\_\_\_

SADIRS [Signature]

COBAS [Signature]

SIAD [Signature]

UGL \_\_\_\_\_

[Signature]

**REPUBBLICA ITALIANA**



**REGIONE SICILIANA  
PRESIDENZA DELLA REGIONE**

**Ufficio legislativo e legale**

**ALLEGATO A**

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



## Elementi di valutazione individuati all'art. 91 del CCRL

- 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 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

Dai nove criteri sopracitati, previsti all'art. 91 del CCRL, in base alle peculiari attività dell'Ufficio, si individuano sette elementi di valutazione che vengono indicati nella seguente tabella semplificandone altresì l'espressione e precisando il peso da attribuire.

| Elementi di valutazione  | Peso variabile da contrattare | Peso contrattato |
|--|-------------------------------|------------------|
| 1) Apporto al raggiungimento degli obiettivi                   | 10 – 30                       |                  |
| 2) Competenza nello svolgimento delle attività                 | 10 – 30                       |                  |
| 3) Capacità di adattamento al contesto lavorativo              | 10 – 30                       |                  |
| 4) Interesse all'aggiornamento professionale e all'innovazione | 10 – 30                       |                  |
| 5) Autonomia nello svolgimento delle attività                  | 10 – 30                       |                  |
| 6) Attitudine alla pianificazione del lavoro                   | 10 – 30                       |                  |
|  |                               |                  |
| TOTALE   |                               | 100              |

CGIL-ET

**REPUBBLICA ITALIANA**



**REGIONE SICILIANA  
PRESIDENZA DELLA REGIONE**

**Ufficio legislativo e legale**

**ALLEGATO B**

**ESERCIZIO FINANZIARIO 2018**

**RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI SUI CAPITOLI DEL FAMP AI SENSI  
DELL'ART. 88 SECONDO LE MODALITA E I CRITERI DI SEGUITO RIPORTATI**

## ANALISI DEL QUADRO FINANZIARIO

La somma complessiva del FAMP 2018, pari a €295.789,36 per il personale a tempo indeterminato ed €4.234,20 per il personale a tempo determinato, viene destinata interamente per la partecipazione al piano di lavoro per la remunerazione del compenso per la prestazione professionale individuale.

Il vigente CCRL del comparto prevede nella tabella "M" la corresponsione ai consegnatari ed ai cassieri di una indennità compresa tra €50,00 e €250,00 mensili rapportata alla dimensione dell'ufficio ed alla dotazione complessiva per il FAMP.

Le misure complessive sono quelle riportate nella tabella allegato "1".

Delegazione di parte pubblica

Il Presidente

Giuseppe Russo

Delegazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

SADIRS

COBAS

SIAD

UGL

