



Regione Siciliana
PRESIDENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DELL'UFFICIO SPECIALE AUTORITA' DI AUDIT DEI PROGRAMMI
COFINANZIATI DALLA COMMISSIONE EUROPEA**

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, 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 del comparto non dirigenziale dell'Ufficio Speciale Autorità di Audit dei Programmi cofinanziati dalla Commissione Europea per l'anno 2013.

Art. 2

Parti abilitate alla trattativa

Le parti abilitate alla trattativa sono: per l'Amministrazione, il Dirigente Generale dell'Ufficio Speciale Autorità di Audit dei Programmi cofinanziati dalla Commissione Europea e una rappresentanza dei dirigenti titolari degli Uffici tenuti all'applicazione del contratto, così come individuate dalla nota protocollo n. 4714 /0-3 del 15/12/2014; per la parte sindacale i soggetti di cui all'art. 11, comma 1 del CCRL 2002-2005.

Art. 3

Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2014 e resta in vigore fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 4

Obiettivi

Il presente contratto regola il miglioramento delle condizioni di lavoro, la crescita professionale dei dipendenti e l'incremento dei servizi erogati nonché 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, disciplina l'utilizzazione e la distribuzione del FAMP e regola l'orario di lavoro e di servizio.

Il presente contratto regola l'attività dell'ufficio anche in relazione alle modifiche strutturali ed amministrative intervenute durante l'anno.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale. Per l'anno 2014 la ripartizione delle risorse avverrà secondo la tabella riportata nel Piano di lavoro.

COBAS
A. ...

Art. 5

Materie di competenza

Con successivi accordi integrativi decentrati saranno regolate le problematiche attinenti le seguenti materie:

- linee di indirizzo generale per la formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di riqualificazione;
- accordi di mobilità, secondo le procedure previste al comma 3 dell'art. 3 del CCRL 2002-2005;
- linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- pari opportunità per le finalità dell'art. 8 del CCRL nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- individuazione e criteri di definizione dei profili di cui all'art. 19, comma 6 e all'art. 20, comma 4 del CCRL 2002-2005;
- posizioni organizzative di cui all'art. 27, comma 3 del CCRL 2002-2005;

Art. 6

Risorse

Il budget annualmente assegnato all'Ufficio, di cui all'art. 89 del vigente CCRL, costituisce l'unica fonte di finanziamento per le finalità del FAMP.

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 preposti al controllo di gestione.

Art. 7

Piano di lavoro

Il Piano di lavoro, nelle misure stabilite dall'articolo 88, comma 5 lett. e) del CCRL 2002-2005, costituisce il documento di programmazione all'interno del quale sono state individuate tutte le attività di competenza dell'ufficio, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili ed è parte integrante del presente contratto, allegato sotto la lettera A.

Art. 8

Parametri per la partecipazione al Piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al Piano di lavoro spettano a tutto il personale in servizio e sono 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.

Per l'anno in corso la quota destinata al Piano di lavoro per l'Ufficio, **al netto delle indennità di cui all'allegato "M" del CCRL 2002 – 2005 non dovrà risultare inferiore al 70% dell'importo assegnato nell'anno 2013.**

Al personale del comparto verrà erogato, senza valutazione, il 70% del compenso per la partecipazione al Piano di lavoro, mentre il restante 30% sarà erogato, ai sensi dell'art. 91 del CCRL, sulla base della valutazione finale effettuata attraverso la compilazione di una scheda di valutazione allegata al Piano di lavoro.

Art. 9

Criteria per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al Piano di lavoro

La individuazione di parametri remunerativi per la partecipazione al Piano di lavoro previsti dall'art.92 del CCRL 2002 - 2005 del personale del comparto e delegati, unitamente alla definizione del Piano di lavoro stesso, alla contrattazione di cui all'art.4 lett. B. dello stesso contratto, impone la ricerca di criteri di coefficienti che con riferimento ai criteri previsti dal 2° comma dell'art.91 del citato contratto offrano una parametrizzazione degli indici indicati dall'allegato L con riferimento alle valutazioni finali previste per ciascun dipendente.

Nella considerazione che la partecipazione al Piano di lavoro risulta "obbligatoria" per tutti i dipendenti secondo quanto previsto dal 6° comma dell'art. 91 e che il compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio (con le esclusioni indicate dall'art. 92 comma 3) si pone la necessità di individuare i parametri da utilizzare.

Sulla base di quanto fin qui esposto e tenuto conto che l'unico riferimento utile sembra essere quello in atto vigente per il contratto di lavoro del personale dirigente (unica analogia giuridicamente rilevante) si propone di attribuire al personale del comparto un 70% del compenso massimo previsto per ciascuna categoria per la partecipazione al Piano (in analogia all'indennità di posizione del personale dirigente) ed il rimanente 30% graduato in due fasce secondo il pieno o meno raggiungimento dell'obiettivo lavorativo previsto nel Piano di lavoro come risulterà dalla scheda individuale di valutazione (in analogia alla indennità di risultato del personale dirigente).

La compilazione delle schede sarà effettuata da parte dei dirigenti responsabili di Area/Servizio/U.O.B., coinvolgendo in tale attività anche il soggetto 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 2002-2005.

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

La misura del compenso riferito al 30% da erogare è così correlata all'esito della valutazione finale e all'apporto fornito dal dipendente e a tal fine si individuano due range:

- valutazione finale con punteggio complessivo compreso tra 71 e 85 = 15%;
- valutazione finale con punteggio complessivo compreso tra 86 e 100 = 30%;

in relazione alle quali il dipendente avrà diritto alle rispettive percentuali calcolate in base al parametro massimo, contemplato per la categoria di appartenenza.

La scheda di valutazione e gli elementi di valutazione, individuati all'art. 91 del CCRL 2002-2005 costituiscono parte integrante del presente contratto, allegato sotto la lettera B.

Art. 10

Compenso per la qualità della prestazione professionale individuale (lett. f comma 5 art. 88)

In considerazione delle esigue risorse da destinare al Piano di lavoro e dei ritardi delle procedure di ripartizione dei fondi da destinare al miglioramento delle prestazioni per l'anno in corso non è stata prevista la realizzazione del compenso per la qualità della prestazione professionale individuale.

Art. 11

Progetti obiettivo

In considerazione delle esigue risorse da destinare al Piano di lavoro e dei ritardi delle procedure di ripartizione dei fondi da destinare al miglioramento delle prestazioni per l'anno in corso non è stata prevista la realizzazione di progetti obiettivo.

S. AD
P. A.

COBAS
P. A.

3

S. AD
P. A.

ASL
P. A.

Art. 12

Posizioni organizzative e professionali

In considerazione dei limitati fondi messi a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi e dei ritardi delle procedure di ripartizione dei fondi non sono state previste posizioni organizzative e professionale di cui agli artt. 27 e 28 del CCRL 2002-2005 rinviando l'eventuale individuazione all'anno successivo.

Art. 13

Indennità informatica

L'indennità informatica è riconosciuta ai soggetti assegnati al centro informatico formalmente costituito con provvedimento del Dirigente Generale dell'Ufficio Speciale nelle seguenti misure mensili:

- € 100,00 al soggetto assegnato al centro informatico.

Art. 14

Indennità consegnatario/cassiere

L'indennità al consegnatario e al cassiere è mantenuta anche per l'anno 2014 nella misura di :

- € 200,00 al consegnatario;
- € 200,00 al cassiere.

Art. 15

Permessi di studio

Nel richiamare quanto contenuto all'art. 49 del CCRL 2002-2005, si assicura la partecipazione del personale nei limiti previsti dalla stessa normativa.

Art. 16

Buoni pasto

L'attribuzione del buono pasto avviene secondo le modalità e le condizioni previste dall'art. 104 del CCRL 2002-2005.

Si conviene, altresì, che l'erogazione dei buoni pasto al dipendente venga corrisposta qualora il rientro obbligatorio o la prestazione pomeridiana, debitamente autorizzata, eccedendo le 6 ore e 30 minuti e ferma restando la fruizione della pausa pranzo di almeno mezz'ora, comporti una successiva immediata ripresa della prestazione lavorativa non inferiore a 2 ore.

Art. 17

Orario di lavoro

Si conferma che l'orario settimanale di lavoro del personale dell'Ufficio Speciale è programmato su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì per un totale di 36 ore settimanali.

Orari di entrata e di uscita

Lunedì, martedì, giovedì e venerdì:

entrata	dalle ore 7,30	alle ore 9,00
uscita	dalle ore 13,00	alle ore 15,30

per un massimo di 6,30 ore di lavoro (estensibile a 7,00 ore finalizzate al recupero).

Mercoledì :

entrata	dalle ore 7,30	alle ore 9,00
---------	----------------	---------------

uscita dalle ore 18,00 alle ore 20,00
per un totale di 10,00 ore, oltre la mezz'ora obbligatoria di pausa dopo non più di 6,30 ore di lavoro
continuativo (estensibile a 11,00 ore finalizzate al recupero).

Presenza obbligatoria dalle ore 9,00 alle ore 13,00

Pausa obbligatoria tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana di almeno 30 minuti e fino a un
massimo di 1 ora (con una tolleranza di 15 minuti).

Chiusura pomeridiana alle ore 19,30

Art. 18

Trattamento di trasferta

Nei casi previsti dalla circolare n. 10 del 12 maggio 2010 del Dipartimento Regionale Bilancio e
Tesoro, al personale inviato in missione spetta una indennità chilometrica pari a 1/5 del prezzo
medio mensile della benzina verde in Italia rilevato dal sito del Ministero dello Sviluppo
Economico – Direzione Generale dell'Energia e delle Risorse Minerarie – Osservatorio Statistico
Energetico: www.dgerm.sviluppoeconomico.gov.it/prezzimedi.asp

Per quanto non previsto si fa riferimento al CCRL e alle circolari di riferimento.

Art. 19

Procedure di stipulazione

Il CCDI sarà stipulato tra le parti al termine delle seguenti procedure:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione all'organismo
indicato dall'art. 2 del D.lgs 286/99 corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico
finanziaria e dal verbale di accordo;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle delegazioni trattanti trascorsi 15 giorni senza
rilievo.
- Trasmissione all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva con la
specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art. 20

Commissione paritetica per le controversie inerenti il FAMP

Ai sensi dell'art. 107 del CCRL 2002-2005, si procederà alla istituzione della Commissione
paritetica, composta secondo quanto previsto dal comma 2, per la risoluzione di tutte le controversie
inerenti gli accordi decentrati riguardanti l'utilizzo del FAMP.

Art. 21

Tempi, modalità e procedure di verifica

Il presente CCDI sarà periodicamente verificato nella sua attuazione da parte dei soggetti
sottoscrittori che potranno richiedere la convocazione di apposite riunioni.
Per quanto non previsto nel CCDI, si rimanda al CCRL 2002-2005 e al CCRL 2006-2009 che
costituiscono fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

Palermo,

S. AD


5

COBAS


Sedrus.


9/12

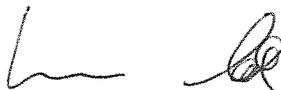

La delegazione di parte pubblica:

Il Dirigente Generale Ing. Maurizio Agnese



Le Organizzazioni Sindacali :

C.I.S.L. - F.P.S.



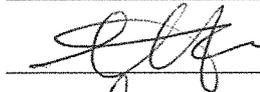
U.I.L. - F.P.L.



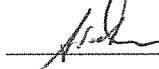
S.A.D.I.R.S. - C.I.S.A.S.



U.G.L.



S.I.A.D.



COBAS - CODIR

REGIONE SICILIANA
PRESIDENZA
UFFICIO SPECIALE
AUTORITA' DI AUDIT
DEI PROGRAMMI COFINANZIATI DALLA COMMISSIONE EUROPEA

RIPARTIZIONE RISORSE F.A.M.P. - CAPITOLO 212015 - ART. 6

ESERCIZIO FINANZIARIO 2014

BUDGET FAMP (D.D. 2299 del 28/08/2014 e D.D. 3412 del 20/11/2014)	92.810,07
lavoro straordinario (autisti)	500,00
progetto obiettivo	-
indennità:	
Informatica (€ 100*12 mesi)	1.200,00
Consegnatario (€ 200 * 12 mesi)	2.400,00
Cassiere (€ 200 * 12 mesi)	2.400,00
Art. 94 CCRL "Compenso per la qualità della prestazione individuale" (0,05% € 46,40)	46,40
risorse destinate per remunerare la partecipazione al piano di lavoro	86.263,67

Le eventuali somme non utilizzate saranno ridistribuite



COBAS

S. AD

Fehrs


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

- 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 alle attività della struttura in ore pomeridiane;
- i) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

Punteggio da attribuire agli elementi di valutazione desunti dall'art. 91

Elementi di valutazione	punteggio
a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare (articolazione ufficio, ambiente di lavoro, rapporti con l'utenza, controlli in loco ecc.);	15
b) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo (utilizzo macchine ufficio e manutenzione ordinaria, collaborazione individuazione criticità, acquisizione documentazione ai fini dell'espletamento del controllo ecc.);	15
c) ampia autonomia e deleghe specifiche (collaborazione tenuta archivi, individuazione criticità ecc.);	10
d) grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionali (contenimento energetico e impianti, follow up criticità ecc.);	10
e) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto (formazione, corsi di aggiornamento, nuova programmazione europea ecc.);	15
f) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo (collaborazione monitoraggio criticità, predisposizione controlli ecc.);	15
g) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.	15
h) partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane;	5
TOTALE	100

**Valutazione e percentuale da attribuire
in relazione ai risultati raggiunti**

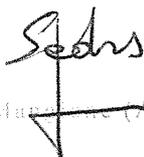
70% DEL COMPENSO PREVISTO

partecipazione al piano di lavoro	0 - 70
	+ 70%

30% DEL COMPENSO PREVISTO

percentuale attribuita dopo la valutazione	Fascia 1 71 - 85	Fascia 2 86 - 100
	+ 15%	+ 30%

Sedrus



CORAS



SIA



CIR



REGIONE SICILIANA
PRESIDENZA
UFFICIO SPECIALE
AUTORITA' DI AUDIT
DEI PROGRAMMI COFINANZIATI DALLA COMMISSIONE EUROPEA

Piano di lavoro 2015

Scheda di valutazione individuale

Dipendente _____

Categoria professionale e posizione economica _____

Attività _____

Elementi di valutazione	Punteggio	Punteggio attribuito
a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;	15	
b) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;	15	
c) ampia autonomia e deleghe specifiche;	10	
d) grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionali;	10	
e) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto;	15	
f) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo;	15	
g) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	15	
h) partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane;	5	
Risultato conseguito		
Valutazione finale - Corresponsione al dipendente per la partecipazione al piano di lavoro + %		

IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

