

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### UFFICIO STAMPA

#### ART.1 - Ambito di applicazione e durata

Il presente Contratto decentrato integrativo, relativo all'utilizzo ed alla destinazione delle risorse F.A.M.P., 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 in servizio presso l'Ufficio Stampa (vedi art.1 del CCRL).

#### ART.2 - Riferimento CCRL

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

#### ART. 3 - Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.

Esso rimane, comunque, in vigore fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

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

#### ART. 4 - RISORSE

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.

La quota del FAMP spettante all'Ufficio Stampa per l'anno 2016 ammonta ad € 14.699,51 sul capitolo 212015 ed è utilizzata secondo la ripartizione di cui all'allegato prospetto economico "A".

#### ART.5 - Ripartizione quota F.A.M.P.

La quota del FAMP relativa al personale a tempo indeterminato complessiva assegnata agli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, iscritte sull'art.35 del cap. 212015 per l'esercizio finanziario 2016/2017 è di €. 165.643,71 di cui la quota spettante all'Ufficio Stampa è € 14.699,51. Di quest'ultima, altresì, le somme da iscrivere per l'anno 2016 sono € 11.759,61 mentre per l'anno 2017 sono di € 2.939,90. A titolo di acconto la quota di partecipazione al piano di lavoro ammonta ad € 7.727,00.

Incrementi o riduzioni dello stanziamento FAMP che dovessero verificarsi per effetto di variazioni di bilancio sono da imputare alla quota assegnata al piano di lavoro.

La ripartizione dettagliata delle risorse avverrà secondo il prospetto economico allegato "A".

CGIL  
of

CGIL  
✓

ADAMS  
M

UGL  
Loh

SIAS  
CG

A

#### ART.6 – Piano di lavoro

Il Piano di lavoro costituisce documento unico di programmazione all'interno del quale sono individuate tutte le attività di competenza dell'ufficio, 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.

#### ART. 7 – Parametri per la partecipazione al Piano di lavoro

La quota individuale di produttività per la partecipazione al piano di lavoro è calcolata facendo riferimento ai parametri massimi di cui all'allegato L del CCRL 2002-2005, da rapportare ai periodi di effettivo servizio svolto dal personale. Tale compenso viene decurtato ai sensi dell'art. 92, comma 3 del CCRL del comparto non dirigenziale 2002/2005 ed ai sensi dell'art.49 della L.r. 7 maggio 2015 n.9 recante "Disposizioni di riduzione della spesa in materia di pubblico impiego e razionalizzazione dell'Amministrazione regionale e della circolare dell'Assessorato regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica prot. 75007 del 04 giugno 2015.

Eventuali somme non utilizzate andranno a rimpinguare la quota destinata al Piano di lavoro.

#### ART. 8 – Valutazione

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

La valutazione finale di ciascun dipendente terrà conto di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 91 del CCRL 2002-2005. La quota individuale di produttività per la partecipazione del Piano di lavoro è calcolata facendo riferimento ai valori parametrici di cui al precedente art. 7 attribuiti a seguito della valutazione nella seguente misura:

valutazione sintetica finale inferiore al 60% = compenso da erogare 80%

valutazione sintetica finale superiore al 60%= compenso da erogare 100%

#### ART. 9 - Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro è distribuito in 5 giornate lavorative antimeridiane ed un rientro pomeridiano secondo le modalità previste dagli accordi decentrati vigenti.

CGIL  
of

11/10  
10

CADIR  
10

UGL  
Lok

SIAD  
Ces  
B

ART. 10 – Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si fa riferimento al CCRL che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

Palermo li 10 GEN. 2017

La delegazione di parte pubblica  
Il Dirigente ad interim  
(D.ssa Antonina Buonisi)



*Buonisi*

Le Organizzazioni sindacali

CGIL *Dei*

CISL *Yankopoulos*

UIL

COBAS-CODIR

SADIRS *Luigi*

SIAD *Camilla*

UGL *Paolo*

PREVISIONE ECONOMICA ANNO 2016 – UFFICIO STAMPA E DOCUMENTAZIONE  
RIPARTO CAP. 212015 –

	EURO	
STANZIAMENTO ANNO 2016	14.699,51	
QUOTA FAMP 2016 ISCRITTA PER L'ANNO 2016	11.759,61	
QUOTA DA ISCRIVERE NELL'ANNO 2017	2.939,90	

Si precisa che la somma da erogare a titolo di acconto al personale dell'Ufficio Stampa ammonta ad euro 7.727,00, mentre il saldo ammonta ad euro 6.972,51.

L'ufficio stampa si compone delle seguenti unità:

- n. 1 appartenenti alla fascia D3
- n. 2 appartenenti alla fascia C8
- n. 1 appartenenti alla fascia C6
- n. 1 appartenente alla fascia A2

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro saranno calcolate facendo riferimento ai parametri massimi previsti dall'allegato "L" dell'art. 92 del contratto collettivo regionale.

Categoria	Compenso unitario lordo annuo
A2	€1.804,45
C6	€2.927,63
C8	€2.927,63
D3	€4.112,18

Il Dirigente ad interim  
(D.ssa Antonina Buonisi)



CGIL  
ON

SIAS  
Ces

elba  
S

SADIRS  
M

Lolo

ALLEGATO B

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

<b>Valutazione attribuita</b>	<b>Bassa</b>	<b>Media</b>	<b>Alta</b>
<b>Coefficiente di valutazione</b>	<b>0,3</b>	<b>0,7</b>	<b>1</b>

Misura del compenso da erogare rapportata alla valutazione finale

Valutazione < 60 compenso da erogare : 80%

Valutazione > 60 compenso da erogare: 100%

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
ART.91 – COMMA 3 – C.C.R.L. 2002/2005**

<b>DIPENDENTE</b>				
<b>CATEGORIA</b>				
<b>ATTIVITA'</b>				
<b>N.</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Peso contrattuale</b>	<b>Coefficiente di valutazione</b>	<b>Risultato</b>
1	Complessità e difficoltà del contesto in cui si opera	20		
2	Ampia autonomia e deleghe specifiche	15		
3	Competenze specifiche e gestionali richieste dal ruolo	20		
4	Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto	20		
5	Capacità di promuovere e gestire l'innovazione	25		

**Risultato  
Conseguito**

coll  
of

SIAD  
CO

el PC  
R

Stavros  
R

UGL  
Lobo

A