



Regione Siciliana

Assessorato Istruzione e Formazione Professionale
Dipartimento regionale della Formazione Professionale
Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, stipulato in conformità con quanto previsto dagli artt. 9 - 10 - 11 del CCRL 2016-2018, si applica al personale del comparto non dirigenziale del Dipartimento regionale della Formazione Professionale e del Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio per l'anno 2020.

Art. 2

Parti abilitate alla trattativa

Le parti abilitate alla trattativa sono: per l'Amministrazione, il Dirigente Generale del Dipartimento regionale della Formazione Professionale e una rappresentanza dei dirigenti titolari degli Uffici tenuti all'applicazione del contratto (art. 9, prima parte comma 5 del CCRL 2016-2018); per la parte sindacale i soggetti di cui all'art. 9, seconda parte comma 5 del CCRL 2016-2018.

Art. 3

Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2020 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 Fondo risorse decentrate (FO.R.D) 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 collettiva integrativa regionale con cadenza annuale.

Art. 5

Materie di competenza

Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa gli argomenti di cui alla prima parte del comma 7, lettere a) b) c) f) g) h) i) dell'art. 9 del CCRL 2016-2018. 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:

COBAS/CODIR
ALB

FA CGIL
ALB

SIAU
ALB

ALB

ALB

Sicil
FP
ALB

ALB

ALB

ALB

- innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di riqualificazione;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- pari opportunità per le finalità dell'art. 6 del CCRL del 2016-2018.

Art. 6

Risorse

Il budget annualmente assegnato all'Ufficio è quello risultante dal riparto delle risorse finanziarie di cui al comma 3 dell'art. 90 del vigente CCRL, che costituisce l'unica fonte di finanziamento per l'attuazione di specifici progetti finalizzati all'incremento qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla collettività, per il recupero dell'arretrato corrente dei relativi carichi di lavoro, nonché, ai premi e trattamenti economici correlati alla *performance* organizzativa e, in misura non inferiore al 30 per cento, alla *performance* individuale, all'esito delle risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione. Il budget assegnato per l'anno 2020 è quello risultante dalla tabella indicata come allegato "A".

Art. 7

Performance organizzativa e individuale

L'attribuzione dei premi correlati al performance è orientata alla selettività ed al riconoscimento dell'apporto alla produttività e qualità delle prestazioni, escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata. In base a quanto disposto dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 sono attribuibili premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative in cui si articola l'Amministrazione. I premi correlati alla performance sono attribuiti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi della Regione previsti all'interno dei documenti di programmazione economica, finanziaria e gestionale della Regione, di seguito alla validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, della relazione della performance ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i.

I premi ed i trattamenti economici di cui all'art. 81, lettera f) del CCRL saranno assegnati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 90, comma 4 del CCRL alla performance organizzativa nella misura del 65,50%, alla performance individuale nella misura del 30% ed il rimanente 4,5% sarà destinato per la maggiorazione prevista dall'art. 92 comma 1 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale. Il compenso destinato a remunerare la performance individuale del lavoratore è correlato, sempre all'interno di un quadro di risultati positivi di performance organizzativa ottenuti dell'Ufficio nel suo complesso, ai risultati da ciascun lavoratore in base agli obiettivi assegnati e suo effettivo contributo.

Il premio correlato alla performance individuale è corrisposto al dipendente soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai dirigenti sulla base del sistema di valutazione in uso nella Regione. Nel caso in cui il dirigente valutatore cambi nel corso dell'anno - con riferimento alla stessa struttura organizzativa - il dipendente verrà valutato dal dirigente presente al momento della valutazione, sentito il dirigente precedente. Nel caso in cui il dipendente cambi nel corso dell'anno la struttura organizzativa in cui opera, la valutazione verrà effettuata da tutti i dirigenti di riferimento per il rispettivo periodo. Le schede di valutazione verranno pesate in base ai mesi di appartenenza alle unità organizzative.

Gli esiti della valutazione vengono comunicati all'interessato che firmerà per presa visione la scheda di valutazione individuale.

Nell'ipotesi di valutazione negativa e/o contestazione o anche in caso di non condivisione della valutazione, il dipendente può attivare le procedure conciliative in modo da ottenere il riesame finalizzato alla composizione del potenziale contenzioso. Sarà compito del valutato fornire la documentazione atta a dimostrare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, essendo la procedura

FACGIL
 Ober

SIAI

EOBAS/CODIA
 OCB

+

conciliativa attivata solo per ragioni attinenti alla mancata valutazione di elementi importanti e di evidenza, ovvero a errori procedurali e formali. E' esclusa la contestazione riferita al metodo o al merito della valutazione. La procedura di conciliazione è attivata dal soggetto valutato, entro giorni 10 dalla notifica della valutazione, mediante istanza per atto scritto da trasmettere al soggetto che ha proceduto alla valutazione. In tale istanza devono essere indicate analiticamente le censure mosse alla valutazione e ogni documentato elemento di fatto o di diritto utile all'eventuale revisione dell'esito di valutazione. Il valutatore, entro i giorni 10 dalla notifica dell'istanza, convoca il valutato in contraddittorio. Il valutato in sede di richiesta di revisione della valutazione potrà esclusivamente addurre documentati ulteriori elementi rispetto a quanto contenuto nelle schede o chiarire quanto in esse riportato, al fine di consentire al soggetto valutatore di confermare o rivederne l'esito di valutazione. Nei successivi 10 giorni, il valutatore può rivedere *in melius* la valutazione oppure confermare quella precedentemente espressa. Nel caso in cui non si dovesse risolvere la controversia i Dirigenti Generali potranno nominare un'apposita commissione composta da tre membri nell'ambito del dipartimento al fine di verificare la correttezza della valutazione. Tale procedura dovrà concludersi nel termine di 10 giorni.

Art. 8

Parametri di remunerazione trattamenti economici correlati alla performance

La valutazione del personale è indirizzata alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, all'accertamento della qualità dell'apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro in cui è inserito (performance organizzativa), nonché all'accertamento dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

La performance individuale concerne l'apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici della struttura e misura la capacità del personale di conseguire, nell'ambito della propria funzione, risultati adeguati. Considerato che il punteggio massimo da conseguire è complessivamente pari a 100 per le due macro aree, la prima ha un valore di 60 per le categorie D e C e 40 per le categorie B e A. Il comportamento organizzativo, per effetto del valore attribuito all'apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici del dirigente, acquisisce, su base 100, il valore di 40 per le categorie D e C e 60 per le categorie B e A.

La valutazione del comportamento organizzativo del personale del comparto non dirigenziale viene effettuata sulla scorta di parametri predefiniti.

Il procedimento di valutazione prevede la iniziale compilazione, da parte del valutatore, di una scheda di programmazione nella quale si riporta l'assegnazione degli obiettivi della struttura al personale incardinato nella struttura.

Si precisa che il sistema di valutazione comporta l'attribuzione di un punteggio corrispondente all'esecuzione dell'azione con pesi, rispettivamente di 1, 0.7, 0.5, 0.2.

La sezione "comportamento organizzativo" della scheda di valutazione va compilata con la ripartizione del punteggio massimo attribuibile ai parametri.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale

La maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 92 comma 1 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale viene determinata nella misura massima del 4,5% delle risorse FO.R.D. 2020. Per l'individuazione della quota di cui al comma 2 del suddetto articolo si terrà conto della sommatoria dei premi attribuiti alla performance individuale ed alla performance organizzativa nonché del limite minimo previsto dal medesimo comma e fissato in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1 (allegato "B").

Al riguardo, così come previsto dall'art. 92 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale, la limitata quota massima di personale a cui poter attribuire la maggiorazione prevista dal comma 1

COBAS/CODIR
ALB

SIA
[firma]

3 FACCOL
[firma]

[firma] [firma] [firma]

ASL P
SCLM
[firma]

[firma]

[firma]

del medesimo articolo viene circoscritta nel 15% delle unità di personale complessive concorrenti alla quantificazione dello stanziamento del Fo.R.D. 2020; la percentuale sarà applicata ad ogni singola categoria prescindendo dalle singole posizioni economiche d'inquadramento.

Per l'individuazione dei soggetti più meritevoli, per categoria (A-B-C-D), si terrà conto delle sottostanti priorità:

1. valutazione più elevata della performance individuale;
 2. maggior numero di effettive presenze conseguite nell'anno 2020. In seno alle presenze effettive conseguite saranno considerati i giorni di congedo ordinario fruiti e di festività sopresse e, considerata l'emergenza pandemica da COVID19, saranno computate anche come presenze effettive tutte quelle prestazioni rese in lavoro agile nonché quelle che non si sono potute concretizzare a causa dell'isolamento fiduciario disposto dalle autorità competenti;
 3. maggiore anzianità di servizio all'Assessorato Istruzione e Formazione Professionale";
 4. maggiore anzianità di servizio nell'Amministrazione regionale;
- maggior anzianità anagrafica.

Art. 10

Lavoro straordinario

Si da atto che presso il Dipartimento regionale della Formazione Professionale e presso il Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del diritto allo studio è in fase di attuazione il progetto "Maestrato" (connesso alla gestione del PO FSE SICILIA 2014-2020) e il progetto "Easy-GO" (connesso alla gestione del PO FESR SICILIA 2014-2020) ai quali partecipa il personale del comparto non dirigenziale ed a cui viene corrisposto un compenso per il lavoro in plus-orario prestatore commisurato alla quota oraria individuale. Si da, altresì, atto che in occasione della contrattazione sindacale del 21 ottobre 2020, il limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 91 del C.C.R.L. è stato elevato fino al limite previsto dall'art. 5, comma 3 della D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e, comunque, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27, comma 2 del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale per il triennio 2016-2018; il nuovo limite è stato inteso complessivo, prescindendo, dalla provenienza delle risorse finanziarie per la retribuzione (F.O.R.D. - progetto Maestrato - progetto Easy-GO); tale limite, con la presente contrattazione viene esteso anche al personale del Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del diritto allo studio. Nello specifico le prestazioni orarie in plus-orario sono state rese nel rispetto delle normative vigenti, che lo sfioramento delle 250 ore - comunque contenuto nel 90% dei casi, si è manifestato esclusivamente per 8 dipendenti (addetti al servizio di portierato-staff-S3) che hanno aderito alle richieste dell'Amministrazione; lo sfioramento delle 250 ore è stato, in ogni caso, comunicato all'Ispettorato provinciale del lavoro competente in materia.

Art. 11

Reperibilità

Ai sensi dell'art. 29 del CCRL, a n. 8 unità di personale a tempo indeterminato del Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio e/o del Dipartimento della Formazione Professionale è destinata l'indennità di pronta reperibilità. Come noto l'istituto è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi o per fronteggiare eventi straordinari o calamità. Nello specifico l'istituto interviene nell'ambito dell'operatività del contratto relativo al servizio di tele-radioallarme, stipulato con specifica società specializzata in materia, per il quale è previsto che l'Amministrazione autorizza la ditta, appena sia pervenuto il segnale di allarme, ad accedere nell'immobile interessato, a mezzo di suo personale ed alla presenza dei soggetti designati dall'Amministrazione ricorrendo, per tale finalità, all'utilizzo del citato istituto contrattuale, con le modalità di seguito indicate.

FP COV
[Signature]

SIAA
[Signature]

COBAS/COBIA
[Signature]

[Signature]

Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore giornaliere. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore deve raggiungere il posto assegnato entro 30 minuti; la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore, salvo il verificarsi di situazioni di emergenza. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo, al lavoratore spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Al personale collocato in pronta reperibilità è riconosciuta una indennità giornaliera nella seguente misura:

1. categoria A € 10,00;
2. categoria B € 11,50;
3. categoria C € 13,00;
4. categoria D € 15,50.

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata è retribuita come lavoro straordinario, secondo la relativa disciplina, o compensata, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione della predetta indennità.

Attesa la interdipartimentalità del servizio reso, al pagamento dell'*Indennità di pronta reperibilità*, nei termini sopra descritti, sono destinate la somma attribuite per tale finalità al Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio e/o al Dipartimento della Formazione Professionale in sede di Accordo risorse Fo.R.D. per l'anno 2020.

Art. 12

Posizioni organizzative e professionali

In merito alle Posizioni organizzative e professionali del Dipartimento regionale della Formazione Professionale si rimanda al verbale della contrattazione integrativa decentrata del 21 ottobre 2020 ed al D.D.G. n. 1081 del 15 dicembre 2020 (attribuzione responsabilità della P.O. "Supporto alle attività istituzionali del Dirigente Generale - studio, ricerca, bilancio e monitoraggio") nonché al D.D.G. n. 1090 del 15 dicembre 2020 (attribuzione responsabilità della P.O. "Accreditamento degli enti di formazione professionale - Gestione telematica delle procedure di accreditamento degli enti di formazione professionale e relativa vigilanza").

Art. 13

Progressione economica all'interno della categoria

Per le modalità di attuazione e per le procedure da seguire si rimanda alle attività poste in essere dal Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

Art. 14

Indennità del consegnatario

L'indennità al consegnatario è fissata per l'anno 2020 nella misura di € 250,00 mensili, ridotta al 50% per il vice-consegnatario.

Art. 15

Indennità del cassiere

L'indennità al cassiere è fissata per l'anno 2020 nella misura di € 250,00 mensili, ridotta al 50% per il vice-cassiere.

Art. 16

Diritto allo studio

FA COL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5

COBAS/COADIN
del B

[Handwritten signature]

CSC FP
SICR
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Nel richiamare quanto contenuto all'art. 56 del CCRL 2016-2018, si assicura la partecipazione del personale nei limiti previsti dalla stessa normativa.

Art. 17
Buoni pasto

L'attribuzione del buono pasto avviene secondo le modalità e le condizioni previste dall'art. 102 del CCRL 2016-2018.

Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente, per il completamento dell'orario settimanale, effettua il rientro pomeridiano obbligatorio, con una prestazione lavorativa ordinaria della durata complessiva di almeno sette ore e trenta minuti, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 31.

Si conviene, altresì, che l'ulteriore attribuzione dei buoni pasto al dipendente venga corrisposta qualora la prestazione di lavoro giornaliera, comprensiva della prestazione ordinaria e straordinaria, sia della durata complessiva di almeno otto ore, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 31.

Art. 18
Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro del personale del Dipartimento regionale della Formazione Professionale è programmato su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì per un totale di 36 ore settimanali.

Orario di entrata e di uscita nei giorni di: lunedì - martedì - giovedì - venerdì:

<u>Orari di entrata</u>	<u>Orari di uscita</u>
dalle ore 7:30 alle ore 9:00	dalle ore 13:00 alle ore 15:30

presenza obbligatoria dalle ore 9:00 alle ore 13:00

pausa obbligatoria tra l'eventuale prestazione antimeridiana e pomeridiana di almeno 30 minuti

prestazione oraria giornaliera da effettuare fino ad un massimo di 6 ore e 30 minuti di lavoro (durata massima della prestazione 7 ore così come previsto dal paragrafo 1.7 delle "Linee guida sugli istituti normativi e contrattuali del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione Regionale" impartite con nota (circolare) n. 173448 del 23 dicembre 2015 e con nota (circolare) n. 83733 del 19 luglio 2019 entrambe del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

chiusura dell'ufficio alle ore 15.30 o 20.00 se autorizzata l'apertura pomeridiana

Orario di entrata e di uscita nel giorno del mercoledì:

<u>Orari di entrata</u>	<u>Orari di uscita</u>
dalle ore 7:30 alle ore 9:00	dalle ore 18:00 alle ore 20:00

presenza obbligatoria dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 16.00 alle ore 18.00

pausa obbligatoria tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana di almeno 30 minuti

prestazione oraria giornaliera da effettuare fino ad un massimo di 10 ore di lavoro, oltre la mezz'ora obbligatoria di pausa da effettuarsi non oltre le 6 ore e 30 di lavoro continuativo (durata massima della prestazione 11 ore così come previsto dal paragrafo 1.7 delle "Linee guida sugli istituti normativi e contrattuali del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione Regionale"

FA CGIL
[signature]

SIA
[signature]

COBAS/CODIR
[signature]

[signature]

impartite con nota (circolare) n. 173448 del 23 dicembre 2015 e con nota (circolare) n. 83733 del 19 luglio 2019 entrambe del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

chiusura dell'ufficio ore 20.00

Al fine di assicurare la necessaria presenza del personale adibito a particolari ed indispensabili servizi resi nell'ambito delle attività istituzionali del Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio e/o del Dipartimento della Formazione Professionale del Dipartimento dell'istruzione, in deroga a quanto sopra disposto, è previsto il ricorso all'orario flessibile attraverso la previsione di fasce temporali entro le quali sono consenti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'articolo 34 del CCRL.

Art. 19

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 - Statistiche dell'Energia.

Per quanto non previsto si fa riferimento all'art. 98 CCRL 2016-2018 e alle relative circolari di riferimento.

Art. 20

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. 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 2016-2018 che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

Palermo, li 7 giugno 2021

La delegazione di parte pubblica:

Il Dirigente Generale

Patrizia VALENTI



Il Dirigente Generale

Antonio VALENTI



Il Dirigente

Maria Concetta CAVIGLIA



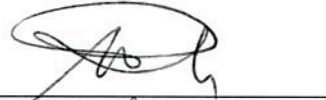
Il Dirigente

Michelangelo CALO'



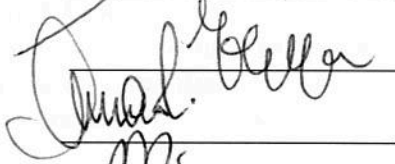
Le Organizzazioni Sindacali :

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

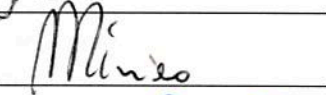


Alfano

C.I.G.L. - F.P.



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



COBAS - CODIR



U.G.L.



S.I.A.D.

Allegato "A"

Regione Siciliana
ASSESSORATO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE
Dipartimento regionale della Formazione Professionale
Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio

Ripartizione risorse FO.R.D. - CAPITOLO 212015 ART. 7

ESERCIZIO FINANZIARIO 2020

BUDGET TOTALE FO.R.D. (D.D. 2342 DEL 29 DICEMBRE 2020) € 542.623,26

Risorse destinate ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale comma 3 art. 90 del CCRL 2016-2018	€ 406.411,26
--	--------------

TOTALE € 406.411,26

Lavoro straordinario (art. 90 lett. c)	€ 97.912,00
--	-------------

TOTALE € 97.912,00

Posizioni Organizzative (art. 90 lett. e)	€ 2.000,00
---	------------

Indennità (art. 90 lettere a - b)	€ 36.300,00
-----------------------------------	-------------

TOTALE € 38.300,00

Le eventuali somme, destinate ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, non utilizzate saranno redistribuite

SIAJ

Fondo Risorse Decentrate CCRL 2016/2018 - Anno 2020

Dipartimento dell'Istruzione e della Formazione Professionale

Risorse assegnate con Accordo Fo.R.D. 2020 del 11/2020 - Art. 90 comma 3 Performance

Performance - Dipartimento dell'Istruzione e della Formazione Professionale	406.411,26
---	------------

Utilizzo Risorse Art. 90 comma 3 CCRL

Performance Individuale	30,00%	121.923,38	Art. 90 comma 4 CCRL
Performance Organizzativa	65,50%	266.199,38	
Maggiorazione Premio Individ.	4,50%	18.288,51	Art. 92 comma 1 e 2 CCRL

Performance Individuale	CATEGORIA	UNITA'	ASSEGNAZIONE TOTALE	QUOTA INDIVIDUALE
	A	55	28.574,91	519,54
	B	27	14.434,28	534,60
	C	51	35.712,99	700,25
	D	45	43.201,20	960,03
		178	121.923,38	684,96

Performance Organizzativa	CATEGORIA	UNITA'	ASSEGNAZIONE TOTALE	QUOTA INDIVIDUALE
	A	55	62.388,55	1.134,34
	B	27	31.514,85	1.167,22
	C	51	77.973,36	1.528,89
	D	45	94.322,61	2.096,06
		178	266.199,38	

Performance Totale	CATEGORIA	UNITA'	ASSEGNAZIONE TOTALE	QUOTA INDIVIDUALE	30% Valore Medio Pro-capite
	A	55	90.963,46	1.653,88	654,14
	B	27	45.949,13	1.701,82	
	C	51	113.686,35	2.229,14	
	D	45	137.523,81	3.056,08	
		178	388.122,75	2.180,46	

Maggiorazione Premio Individ.	CATEGORIA	UNITA'	FATTORE DI PONDERAZIONE	ASSEGNAZIONE TOTALE	QUOTA INDIVIDUALE	
	A	8	0	5.233,12	654,14	39,55%
	B	4	0,028985393	2.624,78	656,20	38,56%
	C	8	0,347826076	5.430,55	678,82	30,45%
	D	7	0,847826047	5.000,06	714,29	23,37%
		27		18.288,51		

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AL 15% DELLA PLATEA

- 1) valutazione più elevata della performance individuale
- 2) maggior numero di effettive presenze conseguite nell'anno 2020, considerato anche i giorni di congedo ordinario fruiti e di festività soppresse e tutte quelle prestazioni rese in lavoro agile nonché quelle che non si sono potute concretizzare a causa dell'isolamento fiduciario
- 3) maggiore anzianità di servizio all'Assessorato Istruzione e Formazione Professionale;
- 4) maggiore anzianità di servizio nell'Amministrazione regionale;
- 5) maggiore anzianità anagrafica

Premio quantificato con la formula seguente: € 654,14 (quota base minima) + ripartizione residuo budget ponderato in proporzione alla quota individuale con base zero per la quota della categoria A

SIAI

Blaver

As

of

75

16

MF

DF

