



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
- ANNO 2017 -

Art. 1 - Il presente contratto collettivo 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 dall'art. 6 del CCRL 2002-2005, si applica al personale dipendente a tempo indeterminato del Dipartimento Regionale dell'Ambiente e riguarda il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017.

Per l'anno 2017 la ripartizione delle risorse avverrà secondo quanto stabilito dal CCRL vigente.

Art. 2 - Sono disciplinate, con il presente contratto integrativo, le materie relative alla destinazione delle risorse del FAMP 2017 e l'individuazione dei criteri generali per la predisposizione, realizzazione e valutazione dei progetti obiettivo, per la definizione dei criteri di erogazione del compenso per la qualità della prestazione professionale individuale e per la definizione del sistema di valutazione nella partecipazione ai piani di lavoro, che si intestano alle prerogative della contrattazione decentrata integrativa Dipartimentale.

Art. 3- Per quanto attiene alle materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale, si fa espresso riferimento a quanto previsto dal CCRL.

Art. 4 - Il budget definitivamente assegnato dalla Ragioneria Generale della Regione nell'importo di € 654.057,99, costituisce fonte di finanziamento per le finalità del FAMP per l'anno 2017. L'accordo di contrattazione decentrata costituisce la fonte di autorizzazione della spesa sul FAMP. L'utilizzazione e la distribuzione del FAMP sono stati ispirati da un lato ad incentivare i piani di lavoro nella misura minima del 79,98 % (€ 510.953,06) e dall'altro a sempre più razionalizzare le prestazioni di lavoro straordinario, utilizzabili, di norma per fronteggiare esigenze della programmazione degli obiettivi ivi contenuti e comunque entro il limite del 20,00 % (€ 127.763,26) delle risorse del FAMP 2017 (allegato "A").

Fermo restando che tutte le economie realizzate dal riparto del Piano di lavoro andranno ad incrementare la quota prevista per il compenso per la qualità della prestazione professionale (art.94), secondo le previsioni contrattuali (allegato "C").

Art. 5 - 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. Esso costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 6 - Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolati facendo riferimento ai valori parametrali, di cui all'allegato "L" del CCRL 2002-2005, che saranno attribuiti a seguito della valutazione del responsabile del Piano. (allegato "B")

Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente ai sensi del CCRL del comparto non dirigenziale e delle modifiche di cui alla Legge Regionale n.9/2015.

La contrattazione decentrata integrativa dipartimentale determinerà le modalità applicative e gestionali dei sistemi di incentivazione del personale in servizio sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio e definisce i criteri delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ai

UIG FR
[Signature]

[Signatures and initials: GEL, SARIS, UG, CO, CIBL, etc.]

sensi dell'art. 91 del C.C.R.L.

Nel sistema di valutazione del personale, impegnato nei piani di lavoro di cui al predetto articolo, la valutazione globale dovrà essere ancorata, oltre agli elementi riportati al comma 3 dell'art. 91 del del C.C.R.L. anche agli indicatori sottoelencati:

- 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.

Inoltre per il corrente esercizio finanziario verrà adoperato il sistema di valutazione applicando le schede di valutazione utilizzando i parametri percentuali previsti nell'allegato "B" ai fini della liquidazione del piano di lavoro.

Art. 7 - L'indennità di consegnatario/cassiere potrà essere riconosciuta nelle seguenti misure mensili variabili tra:

- € 100,00 fino a un massimo di € 250,00 al consegnatario;
- € 100,00 fino a un massimo di € 250,00 al cassiere;
- Per il vice consegnatario o vice cassiere la misura della indennità sarà ridotta del 50% rispetto a quella che sarà assegnata al consegnatario e al cassiere.
- € 50,00 per i consegnatari degli U.T.A. (ex Uffici Periferici del Demanio Marittimo e delle CPTA).

L'incarico di Consegretario/Cassiere, e dei rispettivi vice Consegretario/Cassiere, deve essere riconosciuto con provvedimento formale, e sempre che ricorrano le condizioni di cui alle norme di Contabilità di Stato, con particolare riferimento al D.P.R. 04 settembre 2002. n. 254.

Art. 8 - L'individuazione delle indennità erogabili previste all'allegato "M" del CCRL, decorrenti dal 1° gennaio 2017 con le limitazioni di cui agli articoli precedenti, sarà effettuata in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale nell'ambito delle risorse FAMP 2017.

Tutte le indennità, il cui complessivo importo sarà prelevato nell'ambito della somma che sarà destinata al Piano di Lavoro, sono legate all'effettivo esercizio della funzione. Le eventuali economie a qualsiasi titolo realizzate andranno ad incrementare la quota prevista per il compenso per la qualità della prestazione professionale (art.94, comma 1).

La contrattazione decentrata integrativa potrà stabilire elementi di incentivazione per particolari prestazioni di lavoro non specificatamente retribuite.

Art. 9 - L'istituzione della pronta reperibilità, per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, è subordinata sia all'individuazione del personale che al reperimento in contrattazione integrativa aziendale delle risorse necessarie a farvi fronte.

Tale indennità attribuita al consegnatario e vice consegnatario nonché al cassiere e vice cassiere della sede di Palermo è a carico a carico del 100% del Dipartimento dell'Ambiente.

Art. 10- L'istituzione dell'indennità di turnazione per il settore per il quale è necessario

SIA
nu

GGIL
nn

SADRS

JGL
y

OSBAS/ODIR
la

0131 77
E

2

Handwritten signature and initials on the right margin, including "GIL-172" and a large signature.

assicurare la continuità del servizio, quale la portineria, il cui personale è già individuato con provvedimento formale, è subordinata al reperimento in contrattazione integrativa aziendale delle risorse necessarie a farvi fronte.

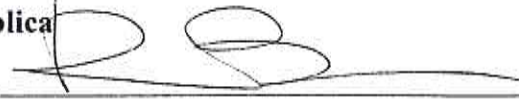
Tale indennità è attribuita a n. 3 unità di personale addetto ai servizi di portineria nella misura del 100% ,del Dipartimento dell'Ambiente.

Art. 11- Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si fa riferimento al CCRL che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

PALERMO, 30 OTT. 2017

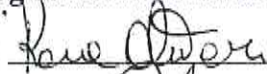
La delegazione di parte pubblica

Il Dirigente Generale _____

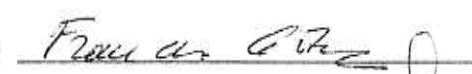


Le Organizzazioni Sindacali

CGIL _____



; CISL _____



UIL _____



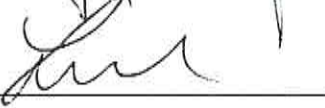
; SADIRS/ CISAS _____



COBAS/CODIR _____



;UGL _____



SIAD _____





CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
- ANNO 2017-

Art. 1 - Il presente contratto collettivo 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 dall'art. 6 del CCRL 2002-2005, si applica al personale dipendente a tempo determinato del Dipartimento Regionale dell'Ambiente e riguarda il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017.

Per l'anno 2017 la ripartizione delle risorse avverrà secondo quanto stabilito dal CCRL vigente.

Art. 2 - Sono disciplinate con il presente contratto integrativo le materie relative alla destinazione delle risorse del FAMP 2017 e l'individuazione dei criteri generali per la predisposizione, realizzazione e valutazione dei progetti obiettivo, per la definizione dei criteri di erogazione del compenso per la qualità della prestazione professionale individuale e per la definizione del sistema di valutazione nella partecipazione ai piani di lavoro, che si intestano alle prerogative della contrattazione decentrata integrativa Dipartimentale.

Art. 3- Per quanto attiene alle materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale, si fa espresso riferimento a quanto previsto dal CCRL.

Art. 4 - Il budget definitivamente assegnato dalla Ragioneria Generale della Regione nell'importo di € 129.027,45 costituisce fonte di finanziamento per le finalità del FAMP per l'anno 2017. L'accordo di contrattazione decentrata costituisce la fonte di autorizzazione della spesa sul FAMP. L'utilizzazione e la distribuzione del FAMP sono stati ispirati da un lato ad incentivare i piani di lavoro nella misura minima del 79,90 % (€ 103.127,45) e dall'altro a sempre più razionalizzare le prestazioni di lavoro straordinario, utilizzabili, di norma per fronteggiare esigenze della programmazione degli obiettivi ivi contenuti e comunque entro il limite del 20,00 % (€ 25.800,00) delle risorse del FAMP 2017 (allegato "A").

Fermo restando che tutte le economie realizzate dal riparto del Piano di lavoro andranno ad incrementare la quota prevista per il compenso per la qualità della prestazione professionale (art.94), secondo le previsioni contrattuali (allegato "C").

Art. 5 - 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. Esso costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 6 - Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolati facendo riferimento ai valori parametrali, di cui all'allegato "L" del CCRL 2002-2005, che saranno attribuiti a seguito della valutazione del responsabile del Piano. (allegato "B")

Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente ai sensi del CCRL del comparto non dirigenziale e delle modifiche di cui alla Legge Regionale n.9/2015.

La contrattazione decentrata integrativa dipartimentale determinerà le modalità applicative e gestionali dei sistemi di incentivazione del personale in servizio sulla base di obiettivi e

programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio e definisce i criteri delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ai sensi dell'art. 91 del C.C.R.L.

Nel sistema di valutazione del personale, impegnato nei piani di lavoro di cui al predetto articolo, la valutazione globale dovrà essere ancorata, oltre che al naturale raggiungimento degli obiettivi della struttura, anche agli elementi riportati al comma 3 dell'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;
- e) 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.

Inoltre per il seguente esercizio finanziario verrà adoperato il sistema di valutazione applicando le schede di valutazione .

Art. 7- Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si fa riferimento al CCRL che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.



PALERMO, 30 OTT. 2017

La delegazione di parte pubblica

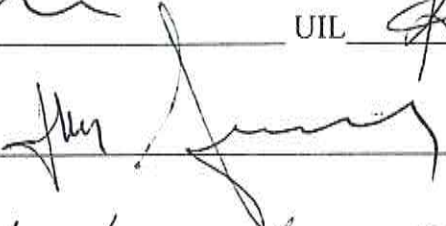
Il Dirigente Generale 

Le Organizzazioni Sindacali

CGIL 

CISL  UGL 

SIAD  UIL 

SADIRS CISAS 

COBAS CODIR 