



**Regione Siciliana**  
Assessorato Regionale del Territorio e dell'Ambiente  
**DIPARTIMENTO DELL' AMBIENTE**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**  
**- ANNO 2014 -**

**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 2014.

Per l'anno 2014 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 2014 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 € **586.803,51**, costituisce fonte di finanziamento per le finalità del FAMP per l'anno 2014. 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 86,00 % (€ **504.084,32**) e dall'altro a sempre più razionalizzare le prestazioni di lavoro straordinario, utilizzabili, di norma per fronteggiare situazioni finalizzate a far fronte alle esigenze della programmazione degli obiettivi ivi contenuti e comunque entro il limite del 11,00 % (€ **64.548,39**) delle risorse del FAMP 2014

Fermo restando che tutte le economie realizzate dal riparto del piano di lavoro vanno ad incrementare la quota prevista per il compenso per la qualità della prestazione professionale (art. 94).

**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, (allegato "B")

**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.

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.

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.

UCL FP  
Lof

UCL FP  
Lof

completo  
Lof

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** - L'indennità informatica per il personale che è rimasto incardinato al Dipartimento dell'Ambiente, giusto decreto di istituzione del CED ( DDG 328 del 22/03/2008), ed ha continuato a svolgere l'attività informatica, in attuazione della Circolare n. 3182 del 30 settembre 2014, a firma del Dirigente Generale della Funzione Pubblica e del Personale, così come riscontrata da questo Dipartimento con foglio n. 4629 del 10 ottobre 2014, con le mansioni meglio descritte nella relazione nota prot n. 57113 del 05.12.2014 del Dirigente dell'Area 3.

Tale indennità assegnata nella quota parte del 70% , così come stabilito nelle contrattazioni precedenti, potrà essere riconosciuta in sede di contrattazione decentrata aziendale nelle seguenti misure mensili:

- tra € 100,00 fino a un massimo di € 150,00 ai responsabili del CED, già costituito con provvedimento formale a livello interdipartimentale dai Dirigenti Generali del Dipartimento dell' Ambiente e dell'Urbanistica.

A tal riguardo si precisa che non è stata impegnata alcuna somma da parte di questo Dipartimento per il personale distaccato di cui al Decreto n. 5958 del 18.10.2013 , assegnato al Servizio 13 – Sistema Informativo e Attività informatiche, come da nota prot. n. 2785 del 09.09.2014 dell'Ufficio per l'Attività di coordinamento dei Sistemi Informatici Regionali e l'Attività Informatica della Regione e delle Pubbliche Amministrazioni Regionali.

**Art. 8** - 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 Uffici Periferici del Demanio Marittimo e delle ex 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.

COAS/COOR  
10

VLL FPL  
KOF

USLFP  
KOF

**Art. 9** - L'individuazione delle indennità erogabili previste all'allegato "M" del CCRL, decorrenti dal 1° gennaio 2014 con le limitazioni di cui agli articoli precedenti, sarà effettuata in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale nell'ambito delle risorse FAMP 2014.

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. 10** - I progetti obiettivo, che dovranno essere approvati in sede di contrattazione integrativa aziendale, vengono predisposti dalle singole strutture interessate avendo a riferimento le finalità previste dall'art. 93 del C.C.R.L. e si svolgeranno con prestazioni in plus-orario. In essi vanno indicati chiaramente i tempi, modalità, personale utilizzato e risorse da reperire nell'ambito del budget assegnato per il perseguimento dell'obiettivo individuato. Il raggiungimento degli obiettivi indicati nel progetto sarà certificato dal dirigente responsabile della struttura, che terrà anche conto degli esiti del referto dell'ufficio preposto al controllo interno di gestione. Parte delle risorse del FAMP 2014 sarà utilizzata per le attività finalizzate alla realizzazione degli obiettivi discendenti dalla programmazione comunitaria contenuti nell'atto di indirizzo del Presidente della Regione prot. n. 10492 del 26/06/2013.

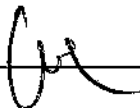
**Art. 11** - L'istituzione della pronta reperibilità, per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, è subordinata sia all'individuazione del personale che alla individuazione, in contrattazione integrativa aziendale, delle risorse necessario a farvi fronte.

**Art. 12**- Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si fa riferimento al CCRL che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

PALERMO, ~~23~~ 23 GEN. 2015

#### La delegazione di parte pubblica

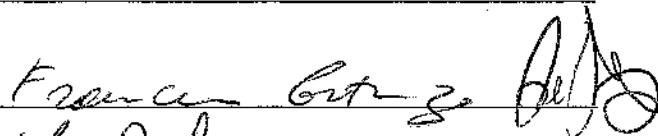
Il Dirigente Generale \_\_\_\_\_



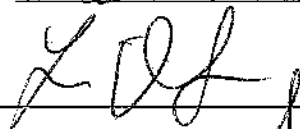
#### Le Organizzazioni Sindacali

CGIL \_\_\_\_\_

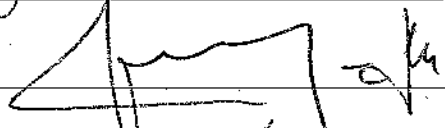
CISL \_\_\_\_\_



UIL \_\_\_\_\_



SADIRS CISAS \_\_\_\_\_



COBAS CODIR \_\_\_\_\_



UGL \_\_\_\_\_

SIAD \_\_\_\_\_