



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**  
**- ANNO 2015 -**

**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 2015.

Per l'anno 2015 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 2015 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 € 645.192,50, costituisce fonte di finanziamento per le finalità del FAMP per l'anno 2015. 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 82 % (€ 529.057,85) 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 15 % (€ 96.778,88) delle risorse del FAMP 2015. 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.

**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.

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;

COMISS/COORDIR  
L

GRILFP.  
DL

CCRL PR  
E

SADIR S  
Jm  
1/11/15

- c) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
- d) 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 n. 328 del 23/03/2008), 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 prot. 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:

- da un minimo di € 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. 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 Consegnatario/Cassiere, e dei rispettivi vice Consegnatario/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. 9** - L'individuazione delle indennità erogabili previste all'allegato "M" del CCRL, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con le limitazioni di cui agli articoli precedenti, sarà effettuata in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale nell'ambito delle risorse FAMP 2015.

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).

Comrsi CODIR  
G

GGIC P.P.  
DQ

USL PP  
E

SABERS  
Am  
M

prospetto di ripartizione del compenso per la prestazione professionale individuale ex art. 94 sarà  
ta informazione alle OO.SS. le economie realizzate a seguito dell'applicazione dell'art. 94 del  
CCRL andranno utilizzate nel corrente esercizio andandosi ad aggiungere alla quota del Fondo  
destinata alle stesse finalità.

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.

**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, 19/11/2015

**La delegazione di parte pubblica**

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

**Le Organizzazioni Sindacali**

CGIL \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

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

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

UGL \_\_\_\_\_

SIAD \_\_\_\_\_