

*Regione Siciliana*



PRESIDENZA

Dipartimento Programmazione

**ANNO 2011**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ALLEGATO**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

**PER LA PARTECIPAZIONE AL PIANO DI LAVORO**

*[Handwritten signature]*

UIL FPZ  
*[Handwritten signature]*

UGL  
h  
C156  
BLS

COBAS/COBIR  
*[Handwritten signature]*

# Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Dipartimento Regionale Programmazione

## Art. 1

### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, relativo all'utilizzo del FAMP, stipulato in conformità con quanto previsto dall'art. 4, comma 4, lettera A e dell'art. 6 del CCRL, si applica al personale del Dipartimento Regionale Programmazione.

## Art. 2

### Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2011.

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.

Per il 2011 la ripartizione delle risorse avverrà secondo le tabelle allegate A e B.

## Art. 3

### Obiettivi

Obiettivi del presente contratto sono:

- Regolare 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;
- Disciplinare l'utilizzazione e la distribuzione del FAMP che è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali mediante la realizzazione in sede di contrattazione di piani e progetti strumentali e di risultato;
- Regolare l'orario di lavoro e di servizio.

## Art. 4

### Risorse

Le quote del FAMP assegnate per l'anno 2011 a questo Dipartimento Programmazione con D.D. n.1885/2011 del 14/10/2011 del Dipartimento Bilancio e Tesoro, ammontano, per il personale a tempo indeterminato con qualifica diversa da quella dirigenziale, ad € 326.998,35, cui va ad aggiungersi la quota omnicomprensiva dell'autista addetto alla guida dell'auto di servizio del Dirigente Generale, pari ad € 12.911,43, per un totale di € 339.909,79.

Per il 2011 la ripartizione delle risorse avverrà secondo le tabelle allegate A e B.

Si concorda che gli eventuali incrementi o riduzioni dello stanziamento del capitolo 212015 relativo al FAMP del personale a tempo indeterminato con qualifica diversa da quella dirigenziale - per ciò che concerne il budget relativo all'Ufficio - che dovessero verificarsi nel corso dell'anno per effetto di variazioni di bilancio disposte dal Servizio Bilancio, sono da imputare alla quota destinata al piano di lavoro.

Le eventuali economie sulla ripartizione della spesa saranno assegnate al piano di lavoro e quindi redistribuite al personale del Dipartimento Programmazione.

ADIRS  
COBAS/COBIR VGL  
M

VIL FPL  
C. L.

CISL  
B.

entrata

Art. 5  
Procedura di stipulazione

Il CCDI sarà stipulato tra le parti a conclusione del seguente iter:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione alla Ragioneria Centrale della Presidenza della Regione, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle Delegazioni trattanti trascorsi 15 giorni senza che siano pervenuti rilievi da parte dell'organismo sopra indicato.

Dopo la sottoscrizione il testo contrattuale sarà trasmesso all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art. 6  
Piano di lavoro

Il Piano di lavoro, trasmesso alle OO.SS. in data 05/05/2011, 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.

Al personale del Dipartimento verrà erogato, senza valutazione, l'80% del compenso per la partecipazione al Piano di lavoro, mentre il restante 20% sarà erogato, ai sensi dell'art. 91 del CCRL, sulla base della valutazione finale effettuata attraverso la compilazione di una Scheda di valutazione allegata al presente CCDI.

La suddetta documentazione costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 7  
Utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse FAMP per l'anno 2011 è indicato in dettaglio nelle allegate tabelle A e B. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento di produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati anche in funzione di quanto rilevato dai sistemi interni di controllo di gestione.

Le eventuali economie sulla ripartizione della spesa saranno assegnate al piano di lavoro e quindi redistribuite al personale del Dipartimento Programmazione.

Art. 8  
Parametri per la partecipazione al piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolate facendo riferimento ai parametri di cui all'allegato "L" del CCRL.

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.

Art. 10  
Orario di lavoro

Si conferma l'articolazione dell'orario di lavoro distribuito in 5 giornate lavorative antimeridiane ed un rientro pomeridiano nella giornata di mercoledì, salvo diversa autorizzazione da verificare caso per caso, per il completamento delle 36 ore settimanali nel rispetto delle seguenti fasce orarie:

COBAS/COBIA  
[Signature]

U4L  
[Signature]

UILFPZ  
[Signature]

CISL  
[Signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

	<u>venerdi</u>	<u>lunedì/martedì/mercoledì/giovedì</u>	<u>lunedì/martedì/mercoledì/giovedì</u>
-entrata	dalle 7,30 alle 9,00	dalle 7,30 alle 9,00	dalle 14,30 alle 16,00
-uscita	dalle 13,30 alle 15,30	dalle 13,30 alle 15,30	dalle 18,00 alle 20,00
-presenza obbligatoria	dalle 9,00 alle 13,30	dalle 9,00 alle 13,30	dalle 16,00 alle 18,00

- durata massima della prestazione giornaliera:  
antimeridiana 7 ore  
pomeridiana 4 ore

Si precisa che esclusivamente per i dipendenti addetti al servizio di portineria, l'orario di lavoro è diverso, infatti al fine di garantire l'apertura e la chiusura dell'Ufficio, agli stessi viene applicata una classe oraria "dedicata", con inizio alle ore 7,15.

La pausa tra la prestazione lavorativa antimeridiana e quella pomeridiana è di almeno 30 minuti. Il recupero dei permessi fruiti e dell'eventuale debito orario verrà effettuato nelle ore pomeridiane di lunedì, martedì e giovedì.

Le prestazioni di lavoro straordinario vengono effettuate nelle ore pomeridiane di lunedì, martedì e giovedì.

Le prestazioni di lavoro per le azioni di sistema vengono effettuate nelle ore pomeridiane di lunedì, martedì e giovedì, secondo quanto previsto dall'Accordo tra le Organizzazioni Sindacali e l'Amministrazione Regionale per l'attuazione delle "Azioni di sistema per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'amministrazione regionale finalizzata all'attuazione degli Accordi di programma quadro e dei Programmi cofinanziati".

#### Art. 11 Indennità di mensa

Nelle more dell'attivazione delle procedure di erogazione dei buoni pasto, al dipendente viene corrisposta un'indennità di mensa giornaliera pari a € 10,33 lorde con le modalità di cui all'art.104 del CCRL

Si conviene, altresì, che la prestazione pomeridiana debitamente autorizzata - con l'esclusione dei rientri necessari al recupero del debito orario -, ai fini dell'assegnazione dell'indennità di mensa, si può corrispondere allorché la prestazione lavorativa eccedendo le 6 ore e 30 minuti, abbia una pausa da un minimo di 30 ad un massimo di 60 minuti fermo restando che l'attività lavorativa non può essere inferiore alle 2 ore.

#### Art. 12 Indennità di guida

Al personale che svolge mansioni di Autista assegnato al Dirigente Generale, viene riconosciuto, fino al 01/10/2011, un compenso annuale omnicomprensivo di € 12.911,43. Si precisa che, in esecuzione della Delibera di Giunta n.207 del 05/08/2011 "Interventi urgenti per il contenimento della spesa pubblica e dei costi della politica - Atto di indirizzo" l'autista, a decorrere dal

SADRS  
*[Signature]*

ULFPC  
*[Signature]*

U46  
h  
COBAS/CODIR  
CISL  
*[Signature]*

*[Handwritten mark]*

01/10/2011, rientra nella disponibilità dell'Autoparco regionale e non percepisce più compenso annuale omnicomprensivo. Pertanto il salario accessorio, comprensivo dell'indennità di guida e dello straordinario, verrà retribuito utilizzando i 3/12 del suddetto compenso annuale.

Art.13  
Indennità informatica

L'indennità informatica è riconosciuta ai soggetti assegnati a centri formalmente costituiti o assegnati a sistemi informativi elettronici, cioè ad insieme di servizi comprendenti la fase di programmazione, acquisizione ed elaborazione di dati e quella relativa alla realizzazione, registrazione o controllo di sistemi informativi, nella misura massima di € 100,00 mensili.

Art.14  
Indennità consegnatario/cassiere

In relazione alle dimensioni dell'Ufficio l'indennità di Consegretario e di Cassiere del Dipartimento verrà retribuita con una somma mensile nella misura massima di € 200,00.

La somma spettante al sostituto cassiere continua ad essere ridotta del 50% rispetto a quella del cassiere.

L'incarico di Consegretario, di Cassiere e di Sostituto cassiere, è stato riconosciuto con provvedimento formale del Capo Dipartimento nel rispetto di quanto stabilito dalle norme di Contabilità di Stato, con particolare riferimento al D.P.R. N. 254 del 4/9/2002.

Art.15  
Indennità di turnazione

Al personale che presta servizio in portineria e che effettua la turnazione su base volontaria viene corrisposta la relativa indennità secondo quanto disposto dall' art.37 del CCRL del comparto non dirigenziale.

Art.16  
Indennità

Tutte le indennità sono legate all'effettivo esercizio della funzione.

Art.17  
Commissione Paritetica

Ai sensi dell'art. 107 del CCRL, con DDG n.108/AII DRP del 24/4/2007, è stata costituita la Commissione Paritetica per la risoluzione di tutte le controversie consequenziali al mancato raggiungimento degli accordi decentrati riguardanti l'utilizzo del FAMP ai sensi della normativa vigente.

In caso di controversie di cui sopra, il pagamento degli emolumenti a valere sul suddetto Fondo è subordinato alla loro risoluzione.

COBAS/COBIR  
ALE

VILEPI

clh

USC  
M

SADIRSA  
AG

penso  
guida e

Art.18  
Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente Contratto integrativo, si fa riferimento al vigente CCRL del personale con qualifica non dirigenziale della Regione Siciliana, che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione decentrata integrativa.

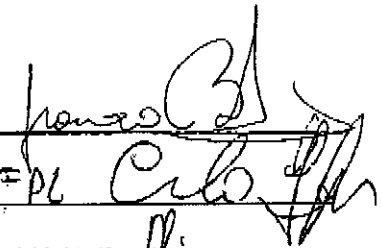
Palermo,

Il Dirigente Generale  
(Arch. Felice Bonanno)

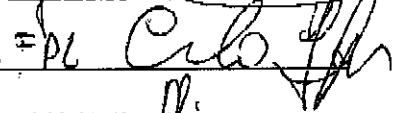


Le Organizzazioni Sindacali

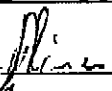
Rappresentante sindacale CISL



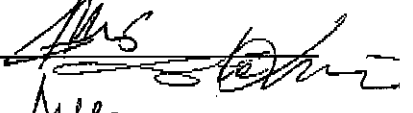
Rappresentante sindacale UIL

= PL 

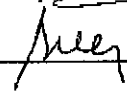
Rappresentante sindacale COBAS/CODIR



Rappresentante sindacale SADIRS



Rappresentante sindacale UGL



### Elementi di valutazione

- 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 professionali ;
- 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 all' attività della struttura in ore pomeridiane ;
- i) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

Dai nove criteri previsti all' Art. 91 del C.C.R.L. se ne individuano sei in base alla peculiarità delle strutture di massima dimensione; è possibile anche desumerne sei semplificandone l' espressione come nella seguente tabella esemplificativa.

#### Peso da attribuire agli elementi di valutazione desunti dall' Art. 91

Elementi di valutazione	Peso variabile da contrattare	Peso contrattato
a) apporto al raggiungimento degli obiettivi	10 - 30	20
b) competenza nello svolgimento delle attività	10 - 30	25
c) capacità di adattamento al contesto lavorativo	10 - 30	10
d) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	10 - 30	15
e) autonomia allo svolgimento delle attività	10 - 30	15
f) attitudine alla pianificazione del lavoro	10 - 30	15
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

#### Valutazione e relativo coefficiente da attribuire in relazione ai risultati raggiunti da applicare ai pesi determinati in sede di contrattazione decentrata

Valutazione attribuita	Sufficiente	Buono	Ottimo
Coefficiente di valutazione	0,8	0,81 - 0,9	0,91 - 1

*SADIR*  
*[Signature]*

*COBAS/COBIR*  
*[Signature]*

*UILTAL*  
*[Signature]*

*UAC*  
*[Signature]*

*CISL*  
*[Signature]*

PRESIDENZA REGIONE SICILIANA

Dipartimento Programmazione

PIANO DI LAVORO ANNO 2011

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

STRUTTURA: Area/Servizio/U.O.B.

DIPENDENTE:

CATEGORIA PROFESSIONALE E POSIZIONE ECONOMICA:

ATTIVITA':

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Peso contrattato (a)	Coefficiente di valutazione (b)	Peso attribuito (a*b)
a) Apporto al raggiungimento degli obiettivi	20		
b) Competenza nello svolgimento delle attività	25		
c) Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10		
d) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	15		
e) Autonomia nello svolgimento delle attività	15		
f) Attitudine alla pianificazione del lavoro	15		
Percentuale di apporto del dipendente al Piano di lavoro	TOTALE		
*Valutazione finale			

\*Valutazione finale relativa alla quota del 20% (compresa fra l'81% e il 100% del compenso individuale per la partecipazione al Piano di lavoro) - apporto: \*\* inferiore all'80% sufficiente; 81%-90% buono; 91%-100% ottimo.

\*\*Apporto inferiore all'80% - non si procede al pagamento del 20% finale.

VISTO:  
IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

COBAS/DIR  
del

VILF.PK  
CISL  
31

U44  
M

DADAKS  



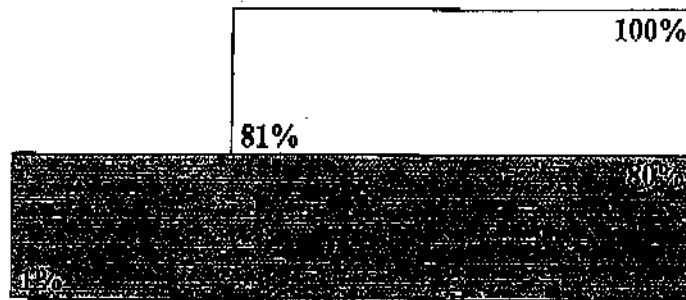

Misura del compenso da erogare rapportata alla valutazione finale

La compilazione delle schede sarà effettuata dai Dirigenti di Area, Servizio e UOB entro il 31 gennaio 2011, coinvolgendo in tale attività anche il soggetto valutato, il quale dovrà firmare, per presa visione, la scheda. Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione paritetica di cui all'art.107 del CCRL.

Al dipendente verrà erogato, senza valutazione, l'80% della somma spettante in base al Piano di lavoro. Ai sensi dell'art.91 del CCRL la misura del compenso residuo da erogare, pari al 20% dell'apporto fornito dal dipendente, è correlata all'esito della valutazione finale che dovrà essere compresa tra 81% e 100%.

Il suddetto compenso previsto per la partecipazione al Piano di lavoro è calcolato in base al parametro massimo, contemplato per la categoria di appartenenza.

*Risultato attribuito a seguito della valutazione individuale.*



*Misura del compenso da erogare in base al risultato conseguito*

- Valutazione compresa tra 81% e 100% - viene erogato il rimanente 20% della somma dovuta per la partecipazione al Piano di lavoro.

SADIRS  
*[Handwritten signature]*

VIL PPC  
*[Handwritten signature]*

U46  
17

COBAS/CODIR  
*[Handwritten signature]*



