

Regione Siciliana

ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

VERBALE

Riunione OO.SS. - del 21/02/2011

FAMP 2011 – Criteri art. 94 e indennità informatica

In data 21 febbraio 2011, alle ore 09:30, presso il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica, ha inizio la riunione convocata con nota prot. 29381 del 15 febbraio 2011 dal Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica Avv. Giovanni **Bologna**.

Sono presenti, per la parte sociale le OO.SS. **CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, SADIRS CISAS, COBAS/CODIR, UGL** e **SIAD** e per la parte pubblica il Dirigente Generale Avv. Giovanni **Bologna**, il Dott. Giuseppe **Amato**, Dirigente Area Affari Generali, il Dott. Sebastiano **Messina**, Dirigente del Servizio Relazioni Sindacali, il Sig. Francesco **Puccio** del Servizio Relazioni Sindacali, svolge la funzione di segretario la D.ssa Valeria Vizzini, del Servizio Relazioni Sindacali.


Per le OO.SS. sono presenti:

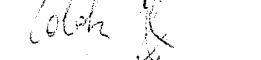
CGIL FP	Sigg. Franco Campagna , Salvatore Lipari
CISL FPS	Sig. Alfredo Piede
UIL FPL	Sigg. Giovanni Guadalupi , Alba Terrasi ;
SADIRS CISAS	Sigg. Fulvio Pantano , Francesco Calabrese , N. Barretta , A. Caruso
COBAS/CODIR	Sigg. Paolo Conti , Benedetto Mineo , Fabrizio Domè ;
UGL	Sigg. Marcello Mamone , Sig. Ernesto Lo Verso
SIAD	Sigg. Dorotea P. Tartaro , Angelo Lo Curto


Constatata la validità della seduta, la riunione ha inizio alle ore 09.30.

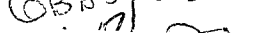
CGIL/FP


CISL/FPS


UIL/FPL


SADIRS/CISAS


UGL


COBAS/CODIR


SIAD


Il Dirigente Generale Avv. Bologna dà lettura della proposta dell'Amministrazione per l'anno 2011 relativa agli istituti contrattuali del compenso per la qualità della prestazione professionale individuale ai sensi dell'art. 94 del C.C.R.L. e dell'indennità informatica, già consegnata alle OO.SS. nella riunione del 3 febbraio u.s. .

Passa quindi la parola alle OO.SS.

La CGIL apre il proprio intervento riferendosi alla proposta dell'Amministrazione relativa al compenso di cui all'art. 94 del CCRL. In merito, ritiene che l'individuazione dei soggetti che concorrono al raggiungimento di obiettivi prioritari - e che per ciò stesso, verranno chiamati ad essere valutati per la maggiore premialità -, in uno con l'individuazione degli obiettivi prioritari stessi e cioè "a monte" rischia di demotivare i soggetti esclusi a priori dall'applicazione dell'istituto.

Questo elemento di criticità può essere rimosso prevedendo una correlazione tra obiettivi prioritari della struttura e tutti i soggetti che ne fanno parte e fissare uno step di verifica a sei mesi dall'inizio delle attività con la conseguente identificazione dei soggetti cui destinare la maggiore premialità. Suggestisce che tale verifica sia condotta con l'ausilio di un controllo di gestione efficacemente utilizzato per monitorare le dinamiche interne alla struttura ed il livello di produttività espresso dai singoli. Chiede altresì che il numero massimo dei compensi premiali stabilito nella proposta dell'Amministrazione nel limite massimo del 20% del personale in servizio al Dipartimento, possa essere reso flessibile individuando un range, piuttosto che una quota fissa .

La CGIL è contraria alla proposta dell'Amministrazione sull'indennità informatica perché ritiene che ci si debba attenere al rigoroso rispetto della norma contrattuale.

La CISL è favorevole all'individuazione a monte dei soggetti correlati a degli obiettivi prioritari; propone l' inserimento di steps trimestrali di verifica della qualità e professionalità.

La CISL è favorevole alla proposta dell'Amministrazione in merito all'indennità informatica, perchè accoglie un impostazione interpretativa dell'istituto cui possono essere ricondotte le attività rese presso i servizi di gestione giuridica ed economica del personale; sul numero di postazioni indicato nella proposta si riserva di discutere successivamente.

CGIL/PP
[Signature]

CISL/PPS
[Signature]

UIL/PP
[Signature]

SADIRS/CISAS
[Signature]

UGL
[Signature]

GBAS/ODIR
[Signature]

SAD
[Signature]

Il COBAS-CODIR sostiene che l'attribuzione della cosiddetta premialità basata su un sistema di valutazione del personale già viziato per l'assoluta discrezionalità del dirigente rischia di essere un fattore demotivante piuttosto che incentivante. Sulla criticità rappresentata da un sistema di valutazione non condivisibile il COBAS-CODIR fa riferimento al proprio contributo alle proposte dell'Amministrazione (**All. 1**) che si intende qui integralmente richiamato. Pertanto non condivide la proposta dell'amministrazione.

Il COBAS-CODIR è contrario, inoltre, alla proposta dell'Amministrazione sull'indennità informatica perché o si allargano le maglie per tutti o ritiene ci si debba attenere al rigoroso rispetto della norma contrattuale. Anche in questo caso fa riferimento al proprio contributo.

La UGL ritiene che, poichè l'attività del comparto è strettamente correlata all'attività della dirigenza e tutti i soggetti concorrono agli obiettivi del dirigente, tutti devono essere motivati e potenzialmente destinatari della premialità. Ritiene però che il criterio degli obiettivi prioritari per l'individuazione del personale destinatario della premialità di cui all'art. 94 così come impostato dall'Amministrazione si confonde con il progetto obiettivo, che risponde ad una necessità, ad una criticità e chiunque vi lavori ha una sua premialità; l'art. 94, invece, mira a premiare specifiche professionalità, all'individuazione di una linea di attività, una sorta di posizione organizzativa.

La UGL è contraria alla proposta dell'Amministrazione sull'indennità informatica per la cui erogazione ritiene si debba fare rigoroso riferimento al dettato del CCRL oltre che al parere fornito dall'ARAN sull'applicabilità dell'istituto; in merito rimanda al contenuto del documento presentato all'Amministrazione (**All. 2**)

Il SIAD rappresenta di essere sempre stato contrario all'istituto di cui all'art. 94 fin dalla composizione stessa del CCRL. Ritiene interessante segnalare invece l'anomalia rappresentata dalla possibilità di cumulo della premialità di cui all'art. 94 con il Piano di lavoro e lo straordinario; propone quindi venga stabilito per questo istituto un tetto massimo della quota pro capite o un range compreso tra il 50 ed il 60% rispetto a quanto percepito come quota per il compenso del Piano di lavoro.

In merito all'indennità informatica il SIAD rappresenta che l'attenersi rigoroso a quanto previsto dalla norma contrattuale escluderebbe di fatto i soggetti che lavorano all'elaborazione

CGIL/FP

CISL/FPS

SIAD

UIL/FPL

UGL

COBAS/CODIR

SADIRS/CISAS

degli stipendi, assolvendo compiti riconducibili all'indennità informatica. Chiede infine che l'indicazione del numero totale di unità destinatarie dell'indennità informatica presente nella proposta dell'Amministrazione venga dettagliato per settori.

La UIL pone l'accento sulle carenze del sistema di valutazione ed evidenzia che il dipendente non ha modo di conoscere gli obiettivi prioritari individuati per struttura. Auspica un maggiore coinvolgimento dei dipendenti in tal senso che essi abbiano maggiore contezza del percorso che si svolge all'interno del proprio ufficio.

La UIL ritiene che il dirigente, legando la valutazione del dipendente all'eventuale attribuzione della premialità di cui all'art. 94 del CCRL, debba operare delle verifiche periodiche anche al fine di non escludere a priori i dipendenti, demotivandoli. In merito all'indennità informatica rappresenta che un'interpretazione flessibile del dettato contrattuale consente di ampliare anche ad altri soggetti che non siano necessariamente addetti agli stipendi la fascia dei destinatari dell'indennità informatica, come dettagliato nella proposta presentata all'Amministrazione cui si richiama (All. 3).

Il SADIRS è favorevole alla proposta dell'Amministrazione sulla premialità ex art. 94; propone vengano inseriti degli steps di verifica sull'attuazione del Piano di lavoro.

In merito alla proposta dell'Amministrazione sull'indennità informatica e precisamente al numero di postazioni nella stessa indicate si riserva di esprimere una posizione successivamente.

L'Avv. Bologna prende atto degli interventi che si sono succeduti ed, in particolare, quelli di CGIL, COBAS-CODIR ed UGL che evidenziano che l'individuazione a monte dei soggetti demotiverebbe gli esclusi.

Pertanto espone al tavolo una seconda proposta che, venendo incontro alla necessità di un sistema di valutazione più oggettivo e rigoroso, vada a premiare la qualità e la professionalità di soggetti in forza a tutte le strutture, che svolgono attività di routine o non comprese tra le prioritarie in quel determinato anno.

CGIL/EP
S.H.

CISL/FPS
A

UIL/FPL
R

SADIRS/CI SAS
Colofe



UGL
M

COBAS/CODIR
W R

SIAD
X

Tale proposta quindi consente a tutti i dipendenti di concorrere alla premialità da erogare ai valutati livelli apicali per ogni settore di attività, in una quota percentuale da stabilire. In merito alla valutazione, propone che, pur non essendo previsto dal vigente contratto, la stessa possa essere preceduta da momenti paritetici, pre-decisionali, eventualmente allargati alle OO.SS.; oppure la creazione di un nucleo o comitato di valutazione composto dal Dirigente Generale coadiuvato da due dirigenti che si pone come strumento di verifica, a livello dipartimentale, delle attività di valutazione.

Chiede quindi al tavolo di esprimersi su entrambe le proposte.

Sono favorevoli alla prima proposta: CISL, SADIRS e SIAD

La CISL ed il SADIRS motivano la propria posizione considerando che la seconda proposta allo stato attuale rende piu' complesso il sistema di valutazione.

Sono favorevoli alla seconda proposta: CGIL, COBAS - CODIR, UGL.

La CGIL rileva che sottesa alla prima proposta è la logica del ciclo della performance che ispira la cosiddetta legge Brunetta.

Il COBAS- CODIR motiva la propria posizione evidenziando che, se comporta un aggravio di lavoro, senz'altro la seconda proposta garantisce delle valutazioni piu' eque scongiurando il rischio di innescare contenziosi da parte dei dipendenti.

La UIL rappresenta che la prima ipotesi, individuando a monte funzioni e soggetti alle stesse collegate, utilizzata a partire dall'individuazione degli obiettivi strategici e messa a regime negli anni è certamente una proposta interessante.

Tuttavia, posta la difficoltà creata da un sistema di valutazione piu' complesso che non condivide del tutto, per la UIL la seconda proposta sembra offrire maggiori garanzie di trasparenza ed inoltre prevede un potenziale accesso alla premialità alla totalità dei dipendenti.

L'Avv. Bologna prende atto che la maggioranza è favorevole alla prima proposta dell'Amministrazione per il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale che tenga conto delle seguenti modifiche ed integrazioni:

- il numero massimo di compensi premiali può oscillare tra il 15 ed il 30% del personale in servizio al Dipartimento

CGIL/FP
3/12

CISL/FPS
[Signature]

UIL/FPL
[Signature]

SADIRS/CISAS
Calote [Signature]

COBAS/CODIR
10/11 [Signature]

SIAD
[Signature]

UGL
[Signature]

- nell'ambito di risorse assegnate per il F.A.M.P. la quota destinata al compenso per la premialità oscilla tra %il 10 ed il 20% delle risorse destinate al piano di lavoro .
- steps intermedi di verifica sull'attuazione del piano di lavoro.

In merito all'indennità informatica l'Avv. Bologna evidenzia di condividere l'opinione delle OO.SS. maggiormente rappresentative sul rigoroso richiamo alla norma contrattuale.

Tuttavia evidenzia come la sopravvenuta esternalizzazione del sistema informativo abbia di fatto reso difficoltosa l'applicabilità della norma in senso storico-letterale, a meno di ricondurre la maggior parte di dipendenti a meri operatori addetti all'inserimento di dati.

Rispetto a quanto appena esposto chiede un rapido giro di consultazione da cui emerge che le OO.SS. sono favorevoli all'impostazione della proposta dell'Amministrazione. Per quanto riguarda il numero delle posizioni, l'Avv. Bologna abolisce l'indicazione del numero indicato nella proposta e si riserva di emanare un provvedimento interno di organizzazione, di cui informerà le OO.SS., con cui verranno formalmente costituite unità di cui verranno dettagliate attività da svolgere ed unità alle stesse addette.

Si conviene quindi di rimodulare il documento che viene riproposto al termine della riunione alle OO.SS. che lo sottoscrivono ad esclusione di CGIL, COBAS-CODIR e UGL (**Al. 4**).

Alle ore 12:15 i lavori hanno termine.

Per la parte pubblica:

Il Dirigente Generale del Dipartimento
Funzione Pubblica e Personale
(BOLOGNA)

CGIL/FP
B-L

CISL/FPS
R

UIL/FPL
R

UGL
Gly

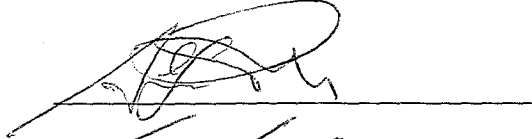
SADIRS/ASAS
dehn f

COBAS/CODIR
ale

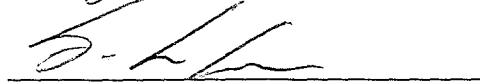
SIAD
G

Per la parte sociale:

CISL FPS



CGIL FP




UIL FPL



SADIRS CISAS



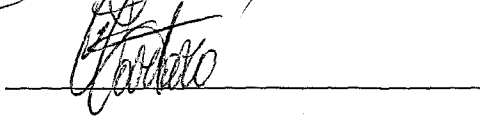
COBAS/CODIR



UGL



SIAD



Nella riunione del 22 dicembre 2010 sono state approvate le attività e gli obiettivi programmatici del piano di lavoro per l'anno 2011. Con lo stesso verbale sono stati sanciti due principi ispiratori della contrattazione decentrata relativi a due istituti contrattuali che, nel tempo, hanno evidenziato aspetti problematici:

- L'indennità informatica
- Il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale ai sensi dell'art. 94 del CCRL 2002/2005 (c.d. premialità)

La contrattazione ha sancito:

che a partire dal Piano di lavoro 2011 per il riconoscimento dell'indennità informatica si procederà preventivamente ad un monitoraggio non vincolato al consolidato del FAMP 2010; che a partire dalla contrattazione sul FAMP 2011 i criteri per l'assegnazione dei compensi di cui all'art. 94 (compenso per la qualità della prestazione professionale individuale), sono individuati entro il 31 gennaio di ciascun anno con apposito incontro di contrattazione decentrata per la programmazione delle attività del Piano di lavoro.

CRITERIO DEGLI OBIETTIVI PRIORITARI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DESTINATARIO DELLA PREMIALITÀ AI SENSI DELL'ART. 94 DEL C. C. R. L.

In sede di programmazione delle attività del Piano di lavoro, nell'ambito delle competenze istituzionali ascritte a ciascuna struttura intermedia del dipartimento si individuano gli **obiettivi prioritari (per i quali è individuato, nella scheda di programmazione, il canone di efficienza e di efficacia tra quelli indicati nel comma 2 dell'art. 91 del CCRL)** che costituiscono la base per la conseguente individuazione del **personale che maggiormente risulta impegnato** e conferisce il proprio apporto determinante al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Ogni struttura intermedia (Area o Servizi), nell'attività di programmazione, per la finalità di cui all'art. 94 del C.C.R.L., deve **individuare:**

- **almeno un obiettivo fino ad un massimo di 2 obiettivi per strutture con organico fino a dieci dipendenti con qualifica non dirigenziale;**
- **da un minimo di 2 obiettivi fino ad un massimo di 3 obiettivi per strutture con organico fino a 30 unità;**
- **da un minimo di 3 obiettivi fino ad un massimo di 5 obiettivi per strutture con organico superiore a 30 unità.**

Detti limiti potranno essere superati nei casi di sopravvenienza di direttiva presidenziale o assessoriale o di novità normative.

Il Dirigente Generale individua tra gli obiettivi programmati che rispondono alle priorità di cui all'art. 91, comma 2 del C.C.R.L., quelli che rivestono particolare rilevanza nell'ambito dell'attività annuale del Dipartimento, il cui raggiungimento dà luogo all'attribuzione della premialità ai sensi dell'art. 94.

Altresì il Dirigente Generale individua il numero dei soggetti che, per ciascuno degli obiettivi prescelti, sarà premiato a seguito del conseguimento del risultato e della valutazione massima con il compenso previsto.

Ciascun dirigente di struttura intermedia individua, fra le unità di personale maggiormente impegnate nel raggiungimento di ciascun obiettivo prescelto, **il soggetto o i soggetti cui attribuire il compenso in argomento, a prescindere dalla categoria e fascia economica di appartenenza.**

Gli obiettivi ed il personale impiegato per il raggiungimento degli stessi devono risultare ricompresi nelle schede di programmazione redatte ed allegate al piano di lavoro.

Si stabilisce che il numero massimo di compensi premiali non può superare il limite massimo del 20% del personale in servizio al Dipartimento.

Nell'ambito delle risorse assegnate al Dipartimento per il F.A.M.P. - capitolo di spesa 212015- , per il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale, viene destinato il 15% della quota assegnata al piano di lavoro.

Le quote individuali del compenso sono calcolate per ciascuna categoria applicando gli stessi parametri massimi previsti per la partecipazione al piano di lavoro, di cui all'allegato "L" del vigente C.C.R.L..

INDENNITA' INFORMATICA

Effettuato il preventivo monitoraggio delle attività espletate da questo Dipartimento riconducibili a quanto previsto in tema di indennità informatica dall'allegato "M" del C.C.R.L. quadriennio giuridico 2002/2005 e biennio economico 2002/2003 - assegnazione a servizi informativi elettronici di personale che svolge servizi di programmazione, acquisizione ed elaborazione dati, nonché di realizzazione, registrazione o controllo di sistemi informativi - si **valuta l'esigenza di servizio di avvalersi dei seguenti nuclei di personale che svolgono attività informatica omogenea intesa ad assicurare i seguenti servizi:**

Assistenza informatica : svolge, a servizio di tutte le strutture organizzative del Dipartimento, con la regia dell'Area Affari Generali, attività di programmazione, registrazione e controllo di sistemi informativi, nonché gestione della rete del Dipartimento;

Banche dati: opera in sede, nell'ambito del Servizio 1 Gestione giuridica del personale regionale in servizio, e svolge attività di acquisizione ed elaborazione dati, nonché estrazione di dati tramite query;

Trattamento economico: opera con unità organizzative presso i Servizi di gestione giuridica ed economica, con la regia del Servizio 2 Gestione economica del personale regionale in servizio, e svolge attività di acquisizione ed elaborazione dati, nonché estrazione di dati tramite query.

Per assicurare i predetti servizio non potranno essere previste complessivamente più di 60 posizioni.

Nel senso sopra evidenziato sarà emanato un provvedimento interno di organizzazione con l'indicazione sintetica delle attività da svolgere e delle unità che comporranno i predetti servizi.

I dirigenti di struttura intermedia, conseguentemente, provvederanno con apposito ordine di servizio a formalizzare l'assegnazione ed il carico di lavoro dei dipendenti individuati per assicurare i suddetti servizi.

I predetti criteri costituiscono, a valere dall'anno 2011, requisiti imprescindibili per l'attribuzione dell'indennità informatica.



Segreteria Generale COBAS - CODIR

Prot. n. 11/320

Palermo li 11/02/11

Al Dirigente Generale

Dip. Reg.le Funzione Pubblica

Gentile Dirigente generale,

in premessa si evidenzia che sarebbe non esaustivo ricondurre tutte le problematiche che ogni anno scaturiscono dalle varie contrattazioni decentrate relative alla ripartizione del FAMP a due soli istituti contrattuali:

- l'indennità informatica;
- il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale ai sensi dell'art. 94 del CCRL 2002-2005 (c.d. premialità).

Nelle more che le problematiche più controverse vengano affrontate e risolte in modo organico in sede di rinnovo contrattuale, ci limiteremo a segnalare le questioni che, a nostro avviso, possono essere definite alla luce della vigente normativa.

Con un sistema di valutazione dei dipendenti non condivisibile, essendo basato sulla sola e assoluta discrezionalità del dirigente, l'attribuzione di una premialità fondata su siffatta valutazione rischierebbe di essere - di fatto - un fattore demotivante anziché incentivante.

La valutazione dei dipendenti

Nel CCRL 2002-2005 esistono diverse disposizioni che sollecitano la valutazione del personale da cui possono scaturire anche differenziazioni nella quantificazione dei compensi ai lavoratori.

Questo risultato economico deve essere apprezzato come un doveroso riconoscimento a chi ha più meritato, e un positivo stimolo per migliorare le prestazioni degli altri lavoratori.

Attualmente la valutazione del personale del comparto viene effettuata dal dirigente responsabile della struttura presso la quale il personale è incardinato.

Ma, come già accennato, un sistema di valutazione approssimativo o, ancora peggio, assolutamente discrezionale, non solo non agirebbe come incentivo, ma, addirittura, demotiverebbe i dipendenti, soprattutto quelli assegnati a dirigenti, per così dire, "particolari" che ritengono di potere mascherare la loro incapacità gestionale con valutazioni tipo "Giudizio



Segreteria Generale COBAS - CODIR

Universale" o, peggio ancora, usano la valutazione come una scorciatoia per un procedimento disciplinare "**sommario**").

I modelli di valutazione devono, quindi, essere fondati su criteri oggettivi e trasparenti.

Valutare significa, a nostro avviso, esprimere un giudizio impegnativo che obbliga chi lo esprime a seguire un percorso, raccogliere informazioni, avere una conoscenza diretta, **seguendo i canoni della logicità, correttezza e buona fede.**

Gli attuali sistemi di valutazione adottati dai diversi dipartimenti, invece, oltre all'evidente limite che, a nostro avviso, non sarebbero adatti e applicabili senza correttivi a tutte le categorie professionali, tengono conto di una serie di elementi difficilmente misurabili che necessiterebbero di efficaci interventi formativi dei valutatori ovvero dei dirigenti.

**NON BASTA L'ADOZIONE DI UNA SCHEDA DI VALUTAZIONE!!
BISOGNA ANCHE COMPILARLA BENE!!**

Non possiamo accettare il messaggio che si tende a far passare, e cioè che i "fannulloni", o, in senso lato, coloro che non sanno lavorare, appartengano solamente al comparto non dirigenziale e che, invece, i dirigenti siano tutti dei "super manager" che non riescono a raggiungere gli obiettivi loro assegnati per la presenza della "zavorra" del personale del comparto.

Proposta n. 1

L'Amministrazione dovrebbe procedere alla definizione di attività o azioni da svolgere da parte di ciascun dipendente, attribuite ad inizio anno e concordate con il valutato. Ciò renderebbe la valutazione estremamente oggettiva e la procedura di valutazione consisterebbe nella verifica dei risultati conseguiti.

Occorrerebbe, inoltre, assicurare un percorso partecipato (affidamento di attività o azioni da svolgere, colloqui, periodi di verifica intermedi per evidenziare tempestivamente gli eventuali problemi e consentire per tempo l'adozione di misure correttive, colloquio finale prima della formulazione del giudizio).

Questo sistema di valutazione sarebbe estremamente semplice e scongiurerebbe inevitabili momenti di tensione o eventuali contenziosi.

Proposta n. 2

Qualora si volesse, invece, seguire la "moda" dell'attuale sistema di valutazione basato sulla totale discrezionalità del dirigente che attribuisce un punteggio ad alcuni elementi di valutazione, **proponiamo come correttivo** la valutazione del dirigente da parte dei diretti collaboratori che mira ad accertare il tipo di rapporto che il dirigente ha instaurato con i propri collaboratori. **La valutazione dei collaboratori**



Segreteria Generale COBAS - CODIR

rappresenterebbe una sorta di verifica incrociata della congruenza della valutazione effettuata dal superiore gerarchico. Di tale valutazione il dirigente generale deve tenere conto ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato del dirigente e andrebbe effettuata per lo stesso periodo di riferimento in cui viene valutato il dipendente.

Il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale

Una volta introdotto un sistema di valutazione sulla base dei principi sopra elencati, anche l'individuazione dei dipendenti cui assegnare il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale diventerebbe un fatto più ponderato e meno discrezionale fermo restando che, come da contratto (art. 94 comma 2) si dovrà tenere conto, tra gli altri criteri individuati, di due elementi di valutazione:

- a) percentuale di raggiungimento degli obiettivi del piano di lavoro da parte della struttura di appartenenza;
- b) numero di rientri pomeridiani riferiti a lavoro straordinario ed a progetti-obiettivo.

Proposta n. 1

Tutti i dipendenti inseriti all'interno di ciascuna struttura intermedia (Area, Servizio o UOB) devono concorrere alla *premierità*: nella proposta dell'amministrazione, invece, si parla di unità di personale maggiormente impegnato nel raggiungimento di ciascun obiettivo. Ciò eviterebbe la demotivazione dei dipendenti che già, a inizio anno, sanno di non potere concorrere alla *premierità*.

Il numero massimo di compensi premiali non può superare il limite del 20% del personale in servizio al Dipartimento.

La quota pro capite non può essere superiore a quanto ciascun dipendente percepisce come compenso per la partecipazione al piano di lavoro.

Proposta n. 2

Alla *premierità* concorre solo un gruppo molto ristretto di dipendenti (massimo il 10% del personale) che mettono in campo titoli e professionalità per il raggiungimento di obiettivi programmati.

In tal caso la quota pro capite può arrivare anche al 50% in più rispetto a quanto percepito come quota per il compenso del piano di lavoro.

Indennità

Indennità consegnatario/cassiere.

Suddette indennità rischiano di non essere corrisposte come stabilito dal contratto in relazione alle dimensioni dell'Ufficio, ma seguendo altre logiche non sempre lineari.



Segreteria Generale COBAS - CODIR

Proposta

Occorre procedere alla pesatura della struttura (es. numero di dipendenti, attrezzature e beni strumentali, numero di immobili, etc. per quanto attiene all'indennità del consegnatario; maneggio valori, gestione di capitoli etc. per quanto attiene all'indennità del cassiere). Per la Funzione Pubblica il problema (considerate le dimensioni) non si pone. La pesatura eviterebbe che in alcuni uffici periferici di piccole dimensioni e con maneggio valori di scarsa entità, vengano corrisposte indennità superiori a quelle attribuite negli stessi dipartimenti.

Indennità informatica

Proposta n. 1

Attribuzione dell'indennità informatica a tutti coloro che svolgono attività di acquisizione ed elaborazione dati presso ciascuna struttura intermedia.

Proposta n. 2

Attribuzione dell'indennità informatica attenendosi rigorosamente a quanto previsto dalla disciplina contrattuale contenuta al punto 7) dell'Allegato M al vigente CCRL.

Oltre alla formale assegnazione ad una struttura che presenti le caratteristiche richieste dal contratto occorre che il dipendente svolga compiti informatici.

La valutazione circa la sussistenza dei presupposti per l'erogazione dell'indennità in questione in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore si attestano alla competenza del datore di lavoro.

Firmato in originale

Il responsabile regionale

Benedetto Mineo



Federazione Nazionale Enti e Regioni a Statuto Speciale
Segreteria Regionale Regione Sicilia

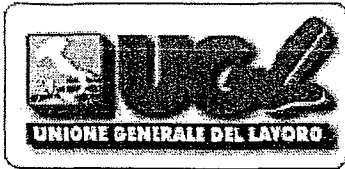


Al sig. Dirigente Generale
Dott. Giovanni Bologna
c/o Dipartimento della Funzione Pubblica
PALERMO

OGGETTO: Piano di lavoro 2011.

Con riferimento all'oggetto, questa Organizzazione Sindacale, tanto ritiene di rappresentare.

- 1) L'acquisizione di qualunque nuovo efficace e riconosciuto criterio relativo alla struttura del Famp e/o del Piano Lavoro 2011, dovrà prevedere anche un collaudato sistema di incontri Dipartimento-Sindacati che miri alla valutazione del già fatto, con la creazione di un sistema di rivisitazione e, se occorre, di correzione delle linee direttive precedenti. In tale ultima ipotesi, si può ipotizzare la convocazione di almeno due tavoli aggiuntivi all'anno.
- 2) Dovrà essere messa al centro della discussione non solo il salario aggiuntivo. Dovrà anche essere sviluppata la parte relativa al dipendente, nel senso che dovranno essere attenzionate tutte quelle esigenze che girano attorno a lui, dalla sua capacità di prestare lavoro, dalla sua capacità di porsi quale elemento fattuale e non solo di ricevente delle disposizioni dirigenziali. Si dovrà attenzionare anche la situazione logistica d'ogni dipendente, dalla sua collocazione in ufficio a come fa uso degli strumenti informatici. In poche parole, occorre cominciare a parlare del benessere vero del lavoratore nel posto ufficio, ovvero di cose che possono attivarsi immediatamente e semplicemente, anche in mancanza di fondi.
Inoltre, il miglioramento delle prestazioni dovrà passare anche da un collaudato sistema di aggiornamento culturale del dipendente, sia sotto il profilo amministrativo che contabile.
In quest'ottica, l'azione amministrativa sarà maggiormente efficace se il dipendente ha maggiori conoscenze da spendere.
- 3) Questo anticipato, nel merito della premialità di cui all'art. 94 del vigente contratto per il comparto non dirigenziale, si condivide la scelta di obiettivi mirati che, comunque, non abbiano lo scopo di mirare alla scomparsa di determinate criticità, ma, quanto meno, di attenuarle, poiché l'impegno profuso nell'assolvimento dell'incarico deve essere comunque premiato.
La scelta del personale, di fatto, da premiare per l'attività lodevolmente profusa, sarà operata dal Dirigente del servizio o dell'area e dovrà essere effettuata fra quel personale, di varia qualifica, che ha dimostrato le migliori performance.



Solo gli obiettivi e il numero dei soggetti cui attribuire la premialità in oggetto, dovranno essere individuati dal sig. Dirigente Generale, di concerto però con il Dirigente dell'area o del servizio interessato.

- 4) Non in ultimo, circa la individuazione dei soggetti ai quali attribuire l'indennità informatica, questa Organizzazione ritiene non superabili i criteri stabiliti dal vigente contratto. In ogni caso, e in quest'ottica, sono da individuare, pure, quegli altri soggetti che, obiettivamente, assolvono a compiti ascrivibili e comunque riconducibili all'indennità informatica, nel senso richiamato dalle norme vigenti, sempreché diversamente non si configuri nella contrattazione in corso all'ARAN. In questo senso, potranno anche essere superate, il numero sarà accertato, le 60 unità. In ogni caso, vigenti le attuali norme, nessun nuovo criterio circa la natura dell'indennità informatica potrà essere forzatamente introdotto. Non potranno essere previsti, in ogni caso, nuovi servizi relativi alla gestione delle attività informatiche; nessun costo aggiuntivo dovrà essere introdotto.

Palermo, 7/2/2011

La Segreteria Regionale



SEGRETERIA PROVINCIALE

Allo. 3
PALERMO, 03 Febbraio 2011

Prot. 191/2011/RA

Oggetto: Contrattazione decentrata – FAMP 2011 – Contributo alla proposta dell'amministrazione.

Al Sig. Dirigente Generale
Dipartimento Regionale della
Funzione Pubblica e del Personale
PALERMO

La UIL F.P.L. con riguardo ai criteri degli obiettivi prioritari per l'individuazione del personale destinatario della premialità ai sensi dell'art. 94 del vigente CCRL manifesta il proprio consenso all'attuazione dell'istituto, ma nutre perplessità legate all'assenza di parametri omogenei nel sistema di valutazione.

Infatti, considerato che la valutazione delle prestazioni del personale è una "componente essenziale" del rapporto di lavoro in quanto si propone di valorizzare le competenze dei dipendenti, ad avviso della scrivente Organizzazione il sistema in atto utilizzato non consente di:

1. comunicare con chiarezza ai dipendenti quali sono le attese delle prestazioni richieste, fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
2. partecipare quanto più possibile ai dipendenti gli obiettivi in termini di risultato atteso e di comportamenti professionali da assumere, affinché ciascun dipendente sia cosciente delle aspettative professionali richieste.

Inoltre, affinché si possano realizzare i traguardi programmati, il sistema di valutazione deve, da un lato, spingere verso propositi di miglioramento e di crescita professionale incentivando la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento per una più proficua responsabilizzazione e motivazione del personale sugli obiettivi individuali e collettivi e, dall'altro, far emergere il gap di competenza professionale attraverso le verifiche periodiche.

Questa Organizzazione, pertanto, ritiene che un trasparente sistema di valutazione deve consentire che gli obiettivi da assegnare al personale devono tradursi in attività :

- ⇒ **rilevanti** nell'ambito di quelle svolte dal valutato;
- ⇒ **misurabili** secondo valori oggettivamente riscontrabili;
- ⇒ **controllabili** da parte dello stesso valutato.



SEGRETERIA PROVINCIALE

PALERMO, 03 Febbraio 2011

Va, peraltro, rappresentato che il sistema sconta un peccato originale: la contraddittoria applicazione del sistema che, spesso, fa venir meno la fiducia dei lavoratori. Non meno importante, pertanto, risulta la mancanza di omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei soggetti preposti.

Con riguardo all'indennità informatica di cui al punto 7 dell'allegato "M" al vigente CCRL la UIL F.P.L. ritiene utile sottoporre all'attenzione dell'Amministrazione l'opportunità di inserire tra i destinatari anche unità di personale del Servizio 7 Formazione e Qualificazione Professionale del Personale Regionale di codesto Dipartimento.

Tale opportunità, com'è noto, è legata all'esigenza di servizio che a breve avrà il Servizio 7 con riguardo all'acquisizione ed elaborazione dati del SIRF – Sistema Informativo Regionale della Formazione, il cui software è in corso di realizzazione a cura del nucleo "Assistenza informatica" di codesto Dipartimento.

Infatti, così come si rileva dal documento presentato nel corso della riunione del 22.12.2010, tra le attività riconducibili a quanto previsto in tema di indennità informatica oltre al citato nucleo operativo denominato "Assistenza Informatica" figurano altri due nuclei operativi che, diversamente dal primo, non svolgono attività di programmazione, ma attività di acquisizione ed elaborazione dati, nonché estrazione di dati tramite query.

Ora, pur non entrando nel merito del preventivo monitoraggio effettuato e manifestando consenso all'esigenza di servizio di avvalersi dei predetti nuclei operativi, la UIL F.P.L. propone di inserire apposito nucleo "Acquisizione ed Elaborazione dati SIRF" tra quelli da costituire ravvisando la necessità che sia composto da un minimo di tre unità considerato che il Sistema Informativo Regionale della Formazione dovrà gestire una mole di dati pari al numero di personale regionale in servizio.

Si rappresenta, altresì, che da una indagine seppur non esaustiva risulta a questa Organizzazione che la ripartizione proposta lascerebbe fuori dall'attribuzione dell'indennità informatica altre unità di personale che fino ad oggi hanno legittimamente percepito l'indennità in questione.

Si chiede, pertanto, di prevedere una riserva di unità di personale che si andrà ad individuare al fine di evitare probabili penalizzazioni.

Il Rappresentante Aziendale
Alba Terrasi

Il Segretario Generale
Alberto Piletto

Al. 4

Nella riunione del 22 dicembre 2010 sono state approvati le attività e gli obiettivi programmatici del piano di lavoro per l'anno 2011. Con lo stesso verbale sono stati sanciti due principi ispiratori della contrattazione decentrata relativi a due istituti contrattuali che, nel tempo, hanno evidenziato aspetti problematici:

- L'indennità informatica
- Il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale ai sensi dell'art. 94 del CCRL 2002/2005 (c.d. premialità)

La contrattazione ha sancito:

che a partire dal Piano di lavoro 2011 per il riconoscimento dell'indennità informatica si procederà preventivamente ad un monitoraggio non vincolato al consolidato del FAMP 2010; che a partire dalla contrattazione sul FAMP 2011 i criteri per l'assegnazione dei compensi di cui all'art. 94 (compenso per la qualità della prestazione professionale individuale), sono individuati entro il 31 gennaio di ciascun anno con apposito incontro di contrattazione decentrata per la programmazione delle attività del Piano di lavoro.

CRITERIO DEGLI OBIETTIVI PRIORITARI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DESTINATARIO DELLA PREMIALITA' AI SENSI DELL'ART. 94 DEL C. C. R. L.

In sede di programmazione delle attività del Piano di lavoro, nell'ambito delle competenze istituzionali ascritte a ciascuna struttura intermedia del dipartimento si individuano gli **obiettivi prioritari (per i quali è individuato, nella scheda di programmazione, il canone di efficienza e di efficacia tra quelli indicati nel comma 2 dell'art. 91 del CCRL)** che costituiscono la base per la conseguente e successiva individuazione del **personale che maggiormente risulta impegnato** e conferisce il proprio apporto determinante al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Ogni struttura intermedia (Area o Servizi), nell'attività di programmazione, per la finalità di cui all'art. 94 del C.C.R.L., deve **individuare:**

- **almeno un obiettivo fino ad un massimo di 2 obiettivi per strutture con organico fino a dieci dipendenti con qualifica non dirigenziale;**
- **da un minimo di 2 obiettivi fino ad un massimo di 3 obiettivi per strutture con organico fino a 30 unità;**
- **da un minimo di 3 obiettivi fino ad un massimo di 5 obiettivi per strutture con organico superiore a 30 unità.**

Detti limiti potranno essere superati nei casi di sopravvenienza di direttiva presidenziale o assessoriale o di novità normative.

Il Dirigente Generale individua tra gli obiettivi programmati che rispondono alle priorità di cui all'art. 91, comma 2 del C.C.R.L., quelli che rivestono particolare rilevanza nell'ambito dell'attività annuale del Dipartimento, il cui raggiungimento dà luogo all'attribuzione della premialità ai sensi dell'art. 94.

Altresì il Dirigente Generale individua il numero dei soggetti che, per ciascuno degli obiettivi prescelti, sarà premiato a seguito del conseguimento del risultato e della valutazione massima con il compenso previsto.

Ciascun dirigente di struttura intermedia individua e propone al dirigente generale, fra le unità di personale maggiormente impegnate nel raggiungimento di ciascun obiettivo prescelto, **il soggetto o i soggetti cui attribuire il compenso in argomento, a prescindere dalla categoria e fascia economica di appartenenza.**

Gli obiettivi ed il personale impiegato per il raggiungimento degli stessi devono risultare ricompresi nelle schede di programmazione redatte ed allegate al piano di lavoro.

SIAD FISL-FP JLLPPL DIRIGENTE GENERALE

Si stabilisce che il numero massimo di compensi premiali può oscillare tra il 15% ed il 30% del personale in servizio al Dipartimento.

Nell'ambito delle risorse assegnate al Dipartimento per il F.A.M.P. - capitolo di spesa 212015- , per il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale, viene destinata una quota tra il 10% ed il 20% delle risorse destinate al piano di lavoro.

Le quote individuali del compenso sono calcolate per ciascuna categoria applicando gli stessi parametri massimi previsti per la partecipazione al piano di lavoro, di cui all'allegato "L" del vigente C.C.R.L..

L'Amministrazione effettuerà due steps intermedi di verifica sull'attuazione del piano di lavoro.

INDENNITA' INFORMATICA

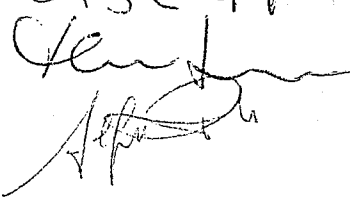
Effettuato il preventivo monitoraggio delle attività espletate da questo Dipartimento riconducibili a quanto previsto in tema di indennità informatica dall'allegato "M" del C.C.R.L. quadriennio giuridico 2002/2005 e biennio economico 2002/2003 - assegnazione a servizi informativi elettronici di personale che svolge servizi di programmazione, acquisizione ed elaborazione dati, nonché di realizzazione, registrazione o controllo di sistemi informativi - si valuta l'esigenza di servizio di avvalersi di nuclei di personale che svolgono le seguenti attività informatiche:

- Assistenza informatica, banche dati e trattamento economico.

Nel senso sopra evidenziato sarà emanato un provvedimento interno di organizzazione, di cui sarà data informazione alle OO. SS., con l'indicazione delle attività da svolgere e delle unità che assicureranno i predetti servizi.

Quanto sopra costituisce, a valere dall'anno 2011, requisito imprescindibile per l'attribuzione dell'indennità informatica.

Palermo, 21 febbraio 2011

CISL-FA


UIL FPC


SIAD loAn

IL DIRIGENTE GENERALE
(Bologna)

