aransicilia
agenzia per la rappresentanza negoziale
della Regione Siciliana

IPOTESI DI MODIFICHE AL CCRL 2002-2005 DEL PERSONALE REGIONALE E DEGLI ENTI VIGILATI DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE - *BOZZA*

Art. __
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è, di norma, articolato su cinque giorni.
2. L'orario di lavoro può essere articolato anche su sei o sette giorni a seconda dei servizi da espletare e nelle ipotesi in cui le esigenze organizzative dell'Amministrazione richiedano prestazioni per tutti i giorni della settimana.
3. L'orario di lavoro potrà anche per limitati periodi di tempo essere articolato su sei o sette giorni in occasione di particolari attività, iniziative, esigenze ed eventi programmati dall'Amministrazione regionale.
4. L'orario di lavoro deve essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico ed è determinato sulla base dei seguenti obiettivi:
   - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
   - incremento della produttività;
   - ampliamento dell'offerta di servizi in favore dell'utenza;
   - incremento dell'efficienza ed efficacia nei rapporti funzionali con altri uffici e amministrazioni.
5. Ai fini di cui al precedente comma potranno essere adottate le seguenti tipologie di orario:
   - orario articolato su cinque giorni; in tale ipotesi per il completamento del debito orario settimanale il lavoratore svolgerà di norma una prestazione pomeridiana, dopo la prescritta pausa;
   - orario articolato su sei giorni: la prestazione lavorativa avrà la durata di sei ore continuative, antimeridiane o pomeridiane;
   - orario flessibile: in tale ipotesi l'Amministrazione potrà prevedere delle fasce temporali entro le quali avrà inizio e termine la relativa prestazione lavorativa giornaliera. Tale articolazione, qualora si protragga nelle ore pomeridiane, non dà diritto alla pausa pranzo;
   - orario plurisettimanale: in tale ipotesi l'Amministrazione potrà prevedere l'alternanza settimanale dei lavoratori nelle fasce antimeridiane e pomeridiane;
   - articolazione del lavoro in turni, alle condizioni e ipotesi di cui al successivo art.37.
6. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza, fatta eccezione per il giorno di rientro settimanale ai fini dell'assolvimento dell'obbligo orario.
7. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si applicano le disposizioni di cui al D.lgs. 8 aprile 2003, n.66 e successive modifiche e integrazioni.

Art. __
Turnazioni

1. L'articolazione dell'orario di lavoro in turni è consentita esclusivamente nell'ipotesi in cui le altre articolazioni dell'orario di lavoro ordinario indicate all'art.36 non garantiscono l'integrale soddisfacimento delle esigenze di servizio.
2. Si considera in turno il personale che si avvicenda, a rotazione ciclica, con prestazioni antimeridiane, pomeridiane e notturne, garantendo l'integrale copertura del servizio.
3. L'organizzazione dei cicli delle turnazioni dovrà essere predisposta dal dirigente responsabile con cadenza mensile, garantendo adeguata e tempestiva informazione al personale inserito.

4. Nell'organizzazione dei turni il dirigente potrà prevedere, per singole e specifiche professionalità, la parziale sovrapposizione tra singole unità di personale subentrante e quello del turno precedente, al solo limitato fine di effettuare il cambio delle consegne.
5. Relativamente ai servizi di turnazione ciclica, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci e quello dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore alla metà dei giorni festivi dell'anno.
6. Per specifiche esigenze organizzative, l'Amministrazione potrà derogare ai limiti di cui al precedente comma, nel rigoroso rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n.66/2013.
7. Sono fatte comunque salve le diverse disposizioni normative eventualmente previste per le forze di Polizia.
8. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
9. Per il personale in turnazione ciclica l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
10. Al personale in turnazione ciclica è riconosciuta un'indennità secondo i seguenti parametri:
    - per l'inserimento nei cicli di turnazione, al personale è riconosciuta un'indennità fissa mensile pari a € 95,00, alle condizioni di cui al successivo art. _____;
    - per ogni turno festivo, un'indennità aggiuntiva pari a € 20,00;
    - per ogni turno notturno feriale, un'indennità aggiuntiva pari a € 25,00;
    - per ogni turno notturno-festivo, un'indennità aggiuntiva pari a € 35,00;
    - per ogni turno notturno-festivo-festivo, un'indennità aggiuntiva pari a € 70,00;
    - per ogni turno effettuato nei seguenti giorni di riconosciuta festività nazionale, una indennità ulteriormente aggiuntiva di € 50,00:
        - 1, 6 gennaio;
        - Pasqua e Lunedì dell'Angelo;
        - 25 aprile;
        - 1° maggio;
        - 2 giugno;
        - 15 agosto;
        - 1 novembre;
        - 8, 25 e 26 dicembre;
        - Festa del Santo Patrono;
    - per ogni turno notturno effettuato superiore al limite di dieci, l'indennità a tal upo prevista sarà maggiorata del dieci per cento.
11. Le superiori indennità remunerano integralmente la gravosità e il disagio connessi all'articolazione del lavoro in turno, rispetto al personale dell'Amministrazione con diversa articolazione oraria. Resta quindi escluso il riconoscimento di ulteriori remunerazioni o benefici ivi inclusi i riposi compensativi.
12. Il personale che si trova in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.lgs. n.151/2001, L. n.104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla L. n.266/91) può, a richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Amministrazione, essere escluso

dalla effettuazione di turni notturni. Sono altresì escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

13. Le indennità previste dal presente articolo sono corrisposte solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

14. L'indennità fissa mensile è riconosciuta allorché siano stati effettivamente espletati almeno quindici giorni lavorativi nel mese.

Art. __
Orario plurisettimanale

1. In relazione alle esigenze organizzative e di servizio, discendenti da prevedibili o programmabili attività d'istituto, al fine di garantire l'efficienza e l'economicità delle attività e dei servizi, l'Amministrazione potrà disporre, anche per limitati periodi, una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 36, comma 4 del presente CCRL.
2. Con la programmazione plurisettimanale il tempo di lavoro ordinario (36 ore settimanali), articolato su cinque, sei o sette giorni, sarà distribuito in un arco temporale fino a 26 settimane.
3. Il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 48 ore.
4. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, eliminando del tutto o in parte i rientri pomeridiani, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. __
Orario di lavoro flessibile

1. Nella sola ipotesi di orario normale di lavoro, articolato in 36 ore settimanali, l'Amministrazione potrà adottare un orario di ingresso e di uscita flessibile. A tal fine l'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze istituzionali e di servizio, individua fasce temporali di flessibilità d'ingresso e di uscita del personale. Individua altresì l'arco temporale durante il quale deve essere assicurata la contestuale presenza di tutti gli addetti all'unità organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.lgs. n.151/2001, L. n.104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla L. n.266/91) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non sia adottato dall'ufficio di appartenenza.

Art. __
Recupero e riposi compensativi

1. Nell'ipotesi in cui, per ragioni organizzative e di servizio, l'Amministrazione abbia richiesto al dipendente prestazione di attività lavorativa oltre l'ordinario orario giornaliero, quest'ultimo può richiedere, in alternativa al compenso per lavoro straordinario, il recupero di tali ore in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo.
2. I riposi compensativi dovranno essere fruiti entro il termine di quattro mesi dall'espletamento delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In deroga a quanto previsto dal superiore comma, limitatamente al personale del Dipartimento della Protezione civile, i riposi compensativi potranno essere fruiti entro il termine di mesi sei, fatto salvo un diverso accordo con l'Amministrazione stante le peculiarità del servizio.

Art. __
Pausa

1. Il personale non turnista che espleti prestazione lavorativa oltre le sei ore e trenta minuti consecutive dovrà beneficiare di un intervallo compreso tra un minimo di 30 e un massimo di 60 minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La durata della pausa e la sua collocazione sono definite dall'Amministrazione in relazione alle esigenze organizzative dei servizi e in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi dell'Amministrazione nell'ambito della città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'articolo 39, comma 2.

Art. __
Funzioni di tutela e vigilanza

1. Al personale dell'Amministrazione che svolge stabilmente funzioni di polizia giudiziaria e/o di pubblica sicurezza è attribuita un'indennità annua omnicomprensiva di € 811,00.

Art. __

Indennità di campagna

1. Al personale autorizzato dall'Amministrazione all'uso del mezzo proprio per lo svolgimento, anche temporaneo, di prestazioni lavorative al di fuori della propria sede di lavoro, in zone non collegate con mezzi pubblici e distanti almeno venti chilometri dalla stessa, è riconosciuto un rimborso chilometrico pari a 1/5 del costo della benzina verde commisurato ai chilometri percorsi, fino ad un massimo di km 40 al giorno, limitatamente alla durata dell'attività lavorativa.

Art. __
Indennità di disagio

1. Al personale assegnato dall'Amministrazione, anche temporaneamente, presso altra sede di lavoro, che non consenta il rientro quotidiano, per mancanza di servizi di trasporto pubblici o convenzionati o in quanto ubicata nelle isole minori della Regione Siciliana, è riconosciuta, limitatamente al periodo di assegnazione, un'indennità nella misura di € 4,50 giornaliere.

Art. __
Indennità di guida

1. Al personale che svolge le mansioni di autista, non assegnato al Presidente della Regione, agli Assessori regionali, ai Capi di gabinetto e ai Dirigenti generali, viene corrisposta una indennità di € 120,00 mensili.

Art. __
Indennità consegnatario/cassiere

1. L'indennità al consegnatario o cassiere prevista dal previgente contratto verrà retribuita con una somma variabile tra € 50,00 e € 250,00 mensili quantificata in sede di contrattazione aziendale in relazione alle dimensioni dell'Ufficio; per il vice consegnatario o vice cassiere la misura continua ad essere ridotta del 50% rispetto a quella del consegnatario o del cassiere.

Art. __
Indennità di rischio

1. Al personale che svolge prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute e per l'integrità fisica personale, compete un'indennità di € 3,00 al giorno, fermo restando per l'Amministrazione l'obbligo del rispetto della normativa sulla sicurezza; l'indennità di rischio è estesa anche al personale addetto alle immersioni subacquee con effetto dal 1° gennaio 2005.

Art. __
Indennità di maneggio denaro

……
……..

Art. __
Norme generali sulle indennità contrattuali

1. Tutte le indennità previste dal presente contratto non sono cumulabili e spettano soltanto in riferimento a prestazioni lavorative effettivamente svolte.
2. Le indennità a carattere mensile possono essere erogate soltanto a seguito di una prestazione lavorativa almeno pari alla metà dei giorni lavorativi del mese.

Art. __
Condizioni di attribuzione dei buoni pasto

1. Il personale dell'Amministrazione autorizzato a svolgere prestazioni lavorative in plus orario per almeno due ore effettive, immediatamente dopo l'orario ordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 36 all'interno della quale va consumato il pasto, ha diritto all'attribuzione di un buono pasto, a condizione che non possa fruire di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
2. La previsione di cui al comma 1 si applica anche nelle ipotesi di rientro pomeridiano, per almeno due ore effettive dopo la prescritta pausa pranzo, al fine dell'assolvimento del debito orario settimanale.
3. Il buono pasto non può essere riconosciuto per rientri discendenti da recupero del debito orario settimanale.
4. Il personale in turnazione ha diritto al buono pasto nella sola ipotesi in cui svolga, per espressa autorizzazione dell'Amministrazione, prestazioni per almeno due ore consecutive in plus orario.
5. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui all'art. 103, comma 1 e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.
6. I competenti organi dell'Amministrazione controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. __
Fondo Unico per l'Ottimizzazione ed Incremento della Produttività (F.O.I.P).

1. Il Fondo Unico per l'Ottimizzazione ed Incremento della Produttività (F.O.I.P.) sostituisce con decorrenza 01 gennaio 2015 il Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni (F.A.M.P.) ed è finalizzato, esclusivamente, alla realizzazione di iniziative, effettive e concrete, per l'incremento ed ottimizzazione: della produttività, dell'innovazione tecnico-amministrativa, dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione amministrativa nonché della capacità di soddisfacimento delle esigenze dei cittadini e dell'utenza.

2. Il Fondo Unico iniziale è costituito dalla previsione definitiva di spesa al 31/12/2014 per il F.A.M.P. al netto delle economie prodotte.

3. Per gli anni successivi il Fondo Unico sarà costituito dalla previsione definitiva di spesa al 31 dicembre dell'anno precedente, al netto delle economie a qualsivoglia titolo riprodotte nel medesimo anno.

4. In caso di attivazione di nuovi servizi o di incremento della dotazione organica, l'Amministrazione potrà stabilire, secondo le vigenti disposizioni, le modalità di adeguamento delle risorse del Fondo di cui al presente articolo, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni del personale.

5. Confluiscono, altresì, nel Fondo gli importi relativi all'indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni nonché le risorse del Fondo già utilizzate per finanziare le progressioni economiche di cui agli artt. 84 e 85, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'Amministrazione al Fondo stesso dalla data di passaggio di categoria o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito.

Art. __
Utilizzo del Fondo Unico per l'Ottimizzazione ed Incremento della Produttività

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo __ comma 1, le risorse del Fondo Unico saranno destinate alla realizzazione di specifici Progetti per l'Ottimizzazione ed Incremento della produttività (P.O.I.P.)

2. Le risorse del Fondo Unico saranno inoltre utilizzate per:

   a) remunerare le indennità indicate nel presente contratto per lo svolgimento di prestazioni lavorative implicanti particolari e specifiche professionalità, responsabilità, disagio, rischio etc.;
   b) finanziare particolari organizzazioni del lavoro con priorità per le prestazioni lavorative in turnazione;
   c) compensare le prestazioni di lavoro straordinario;
   d) finanziare le progressioni economiche di carriera;

3. Per la Regione Siciliana, la contrattazione di cui all'art.3, comma 3 individua preliminarmente, nell'ambito del Fondo Unico (F.O.I.P.), le risorse da destinare al finanziamento di quanto previsto dall'articolo 88 comma 2 lettere a), b) e d).

4. La contrattazione di cui all'art. 4, comma 4 individua, nell'ambito del Fondo Unico, le risorse da destinare al finanziamento:

di Progetti per l'Ottimizzazione ed Incremento della Produttività nella misura massima del 90%;

di prestazioni di lavoro straordinario nella misura massima del 10%.

Art. __
Ripartizione del Fondo Unico per l'Ottimizzazione ed Incremento della Produttività

1. Nell'ambito dell'Amministrazione regionale il Fondo Unico è destinato, per le finalità di cui al precedente art. __, comma 1, al personale in servizio:

- nei dipartimenti e strutture equiparate della Regione Siciliana, e loro relative articolazioni, come individuati dall'art. 4, comma 1 della L.r. 10/2000;
- negli uffici speciali di cui all'art. 4, comma 7 della L.r. 10/2000.

2. La ripartizione del Fondo Unico fra le strutture regionali di cui al comma 1, al netto degli accantonamenti di cui all'art. 88 comma 2 , sarà operata dal Dipartimento regionale del Bilancio Ragioneria Generale della Regione, tenendo conto del personale in servizio in ciascun Dipartimento o Ufficio speciale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, sulla scorta della media ponderata delle retribuzioni tabellari, operando le decurtazioni di cui al comma successivo.

PROGETTI PER L'OTTIMIZZAZIONE E INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA'

1. Per il perseguimento degli scopi del Fondo Unico, i dirigenti responsabili delle strutture di massima dimensione e uffici equiparati, entro il 30 novembre di ciascun anno predispongono, nei limiti delle risorse finanziarie e strumentali assegnate, specifici progetti di risultato, aventi ad oggetto attività e iniziative non ricomprese in quelle rientranti nell'ordinario orario di lavoro, finalizzati alla ottimizzazione e all'incremento della produttività, in relazione anche alle esigenze dei cittadini e dell'utenza.
2. I progetti di cui al comma 1 (P.O.I.P.) sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:
   - miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
   - ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
   - accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
   - maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico.
3. Il dirigente individua, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, i dipendenti da includere nei progetti risultato di cui ai commi precedenti, in relazione alla loro posizione nella struttura, alla loro qualifica professionale ed alla esperienza in precedenza acquisita, attribuendo formalmente i rispettivi compiti, funzioni e gli obiettivi perseguiti.
4. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa si definiscono gli obiettivi, i criteri per l'erogazione dei compensi e la graduazione di questi ultimi in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
5. I compensi per la partecipazione ai P.O.I.P. devono essere corrisposti ai lavoratori interessati in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di valutazione e di certificazione delle prestazioni e dei risultati oppure in base a successivi stati di

avanzamento, a seguito della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, con cadenza trimestrale.

6. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, non possono essere attribuiti sulla base di automatismi e devono essere correlati al raggiungimento degli obiettivi fissati di ottimizzazione ed incremento della produttività, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa, e saranno decurtati in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente a qualsiasi titolo.

7. I progetti per l'ottimizzazione e incremento della produttività devono essere predisposti nel rispetto di quanto segue:

    - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
    - principio di corrispettività, per cui non possono essere riconosciuti compensi di salario accessorio che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese nell'ambito dei P.O.I.P.;
    - effettivo e concreto incremento della produttività e dell'efficienza ed efficacia dei servizi resi all'amministrazione e all'utenza;
    - remunerazione sia della performance individuale che della performance organizzativa, con riferimento alla struttura amministrativa destinataria del P.O.I.P.;
    - remunerazione della performance individuale cui deve essere destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo;
    - destinazione di una parte delle risorse assegnate al P.O.I.P. per la remunerazione delle eccellenze;
    - nella remunerazione della partecipazione al P.O.I.P. deve essere garantito il principio di selettività e premialità;
    - previsione di verifiche periodiche con cadenza almeno trimestrale, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
    - verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
    - preventiva comunicazione ai dipendenti partecipanti degli obiettivi perseguiti e dei criteri di valutazione delle performances.