



**Regione Siciliana**  
Assessorato dei Beni Culturali  
e dell'Identità Siciliana

Partita Iva 02711070827  
Codice Fiscale 80012000826

**Dipartimento dei Beni Culturali  
e dell'Identità Siciliana**

90139 Palermo – via delle Croci, 8  
Tel. 091 7071823 - 824 - 737  
[www.regione.sicilia.it/beniculturali](http://www.regione.sicilia.it/beniculturali)

Unità Operativa 3 di Staff del Dirigente Generale  
tel. 091 7071535 – 725 fax 091 7071594  
[uo3bci@regione.sicilia.it](mailto:uo3bci@regione.sicilia.it)

REPUBBLICA ITALIANA

REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO DEI BENI CULTURALI E DELL'IDENTITA' SICILIANA

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA IL DIPARTIMENTO REGIONALE DEI BENI  
CULTURALI E LE OO.SS.

ANNO 2016

**Concordato in sede di  
contrattazione collettiva decentrata integrativa  
del 18 DICEMBRE 2015.**

FP-CGIL

COBAC COOR  
*[Signature]*

U.I.L. FPL  
*[Signature]*



Il Dirigente Generale

F015L  
*[Signature]*

## Art. 1

Nelle more dell'attribuzione al Dipartimento dei Beni Culturali e I.S. delle risorse annuali del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni (FAMP) e della sottoscrizione del conseguente CCDI, la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa, sottoscrivono il presente Protocollo di Intesa che costituisce disciplina contrattuale a supporto dell'attività istituzionale del Dipartimento regionale dei Beni Culturali e I.S. per l'anno 2016.

Lo stesso si applica al personale del comparto non dirigenziale dipendente dalla Regione siciliana in servizio presso il Dipartimento regionale dei Beni Culturali e I.S. che a dicembre 2015 risulterà essere n. 2.533 unità di cui n. 1084 in turnazione di vigilanza, conservazione e fruizione del patrimonio culturale. Esso si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dal vigente contratto collettivo regionale del comparto.

## Art.2

Il presente Protocollo di Intesa sarà recepito nel CCDI relativo all'anno 2016 compatibilmente con le risorse economiche che saranno assegnate al Dipartimento dei Beni Culturali e I.S. sui pertinenti capitoli di spesa inerenti il FAMP.

## Art.3

Il Dipartimento regionale dei Beni Culturali e I.S. conforma le attività del proprio Piano di lavoro coerentemente con gli indirizzi governativi.

Per l'anno 2016 il Dipartimento dei Beni Culturali e I.S. nel documento di programmazione (PdL) redatto ex art.91 del CCRL persegue gli obiettivi istituzionali, relativi cioè all'attività istituzionale desumibile dal funzionigramma del Dipartimento, nonché gli obiettivi specifici cui partecipa il personale del comparto cui sono destinate le risorse del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni (FAMP), sulla base del principio di valorizzazione delle professionalità individuali in conformità all'art.91 del CCRL.

A seguito della "Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2015" di cui al D.A.n.28/GAB del 30.09.2015 dell'Assessore dei Beni Culturali e I.S. pro tempore e in considerazione della prossima riorganizzazione endodipartimentale disposta in ottemperanza al dettato della l.r. n.9/2015 e s.m.i., le parti concordano che il PdL 2016 del Dipartimento prosegue dinamicamente gli obiettivi correlati e assimilabili a quelli della dirigenza ivi declinati che possono trovare utile prosecuzione entro l'anno 2016, dando parimenti attuazione al processo di attribuzione dei profili professionali di cui all'accordo del 8 maggio 2013 e s.m.i.

In particolare, al perseguimento dei canoni di efficienza ed efficacia espressi all'art.91 del CCRL, di cui al prospetto allegato alla presente ipotesi, si aggiungono:

iniziative volte a incrementare il numero di materiali culturali pubblicati sui siti web istituzionali, ivi compresa la divulgazione e l'informazione in uno con la comunicazione generale mediante l'utilizzazione della rete dai new media ai social network alle testate di informazione on line,

- piena attuazione del P.T.P.C. 2015-2017,
- prosecuzione delle attività connesse alla programmazione comunitaria 2014-2020,
- definizione delle procedure attuative della legge regionale 2 luglio 2014, n.16 istitutiva degli ecomusei,
- attuazione del sistema di accreditamento, monitoraggio e valutazione dei livelli di qualità e degli standard dei luoghi della cultura siciliani in attuazione del progetto POAT in corso di definizione con il MIBACT
- prosecuzione di una nuova pianificazione dei prezzi di ingresso nei musei e siti culturali
- dematerializzazione degli archivi
- ottimizzazione del sistema delle relazioni sindacali
- definizione profili professionali

*[Handwritten signatures and marks]*

*[Handwritten mark]*

Sarà onere dei dirigenti responsabili delle strutture esplicitare espressamente nella relazione consuntiva il raggiungimento degli obiettivi, istituzionali e specifici, programmati nel Piano di lavoro cui è subordinata l'erogazione del salario accessorio, avendo riguardo agli specifici profili. Sarà, pertanto, cura dei dirigenti responsabili delle strutture un'attenta valutazione in ordine ai criteri di selettività che regolano la valutazione del personale, valutazione che in maniera significativa deve evidenziare l'apporto dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi programmati.

Il raggiungimento dei risultati fissati nel Piano di lavoro sarà verificato anche mediante la valutazione finale di ciascun dipendente, valutazione da cui si dovrà desumere il livello dei risultati conseguiti secondo la metodologia concordata nella scheda individuale ex art.91, comma 3 del CCRL, parte integrante del presente Protocollo di Intesa.

In considerazione dell'iter di insediamento dell'istituenda commissione paritetica, le valutazioni individuali riportate nelle schede faranno riferimento alle attività espletate in attinenza al mansionario attribuito allo specifico profilo relativo alle Aree professionali di cui all'Accordo del 8 maggio 2013 e s.m.i.

Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione di cui all'art.107 del CCRL, ferma restando la corresponsione del compenso corrispondente alla valutazione espressa dal dirigente su cui si controverte.

Si provvederà all'erogazione degli incentivi per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività all'esito delle contrattazioni decentrate integrative ex art.4 comma 4 lett. b) del CCRL previa valutazione a cura della struttura amministrativa addetta al Controllo di Gestione.

All'interno del Piano di lavoro vanno programmate tutte le attività svolte dal personale del comparto in servizio: esso contiene la disciplina concernente l'attribuzione delle indennità di cui all'allegato "M" al CCRL vigente.

In ordine alle indennità di cui all'allegato "M" si concorda che come contrattualmente previsto l'indennità di rischio spetta esclusivamente per i giorni in cui si effettuano prestazioni che comportano diretta esposizione a rischio per la salute e per l'integrità fisica personale, da svolgersi comunque nel rispetto della vigente normativa sulla sicurezza, esclusivamente per le sotto indicate fattispecie:

- personale addetto al restauro di beni culturali che comporta l'uso di strumenti e/o sostanze a rischio per la salute e l'integrità fisica;
- personale addetto al servizio di biglietteria a pagamento;
- personale addetto al maneggio degli incassi derivanti dalla vendita dei biglietti di ingresso nelle giornate in cui svolge prestazioni esterne che possono comportare diretta esposizione a rischi per la salute e l'integrità fisica personale;
- personale addetto alle immersioni subacquee.

L'indennità di tutela e vigilanza sarà riconosciuta al personale istruttore direttivo in possesso della relativa autorizzazione rilasciata dagli Organi preposti che avrà effettivamente svolto in via esclusiva siffatte funzioni di pubblica sicurezza, certificate dai dirigenti responsabili. Il dirigente responsabile della struttura intermedia certifica, inoltre, che tutte le indennità di cui all'allegato "M" attribuite sono riferite all'effettivo esercizio della funzione connessa.

L'indennità di turnazione, tutela e vigilanza, rischio ai sensi del D.P.R.n.254 del 4.09.2002, non possono cumularsi con le indennità di consegnatario e vice consegnatario, cassiere e vice cassiere, figure queste ultime previste anche presso le strutture periferiche che godono di autonomia

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

finanziaria. L'indennità di tutela e vigilanza non è cumulabile con l'indennità rischio prevista per il personale addetto al servizio di biglietteria a pagamento.

#### Art. 4

L'indennità di turnazione fissa mensile disciplinata dall'art. 37 del CCRL vigente, è finalizzata a remunerare il disagio connesso ad una specifica modalità temporale di svolgimento della prestazione lavorativa che per originare il diritto alla percezione dell'indennità stessa deve essere caratterizzata dall'effettuazione di turni di lavoro in modo ciclico; da ciò consegue che la suddetta indennità non possa essere disgiunta dall'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

La presenza nei turni deve essere garantita in modo da coprire **a rotazione** l'intera durata del servizio nell'orario di lavoro. La delegazione trattante concorda che l'indennità di turnazione fissa mensile ex art. 37, comma 3 del vigente CCRL è **riconosciuta esclusivamente nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia effettivamente espletato prestazione lavorativa in turnazione garantendo nell'ambito di ciascun mese, prestazioni ciclicamente alternate in orari antimeridiani e pomeridiani:**

**in H 24 due mattine e due pomeriggi o comunque in caso di necessità di cambi, una mattina e tre pomeriggi o tre mattine e un pomeriggio;**

**in H12 tre mattine e tre pomeriggi o comunque in caso di necessità di cambi, quattro mattine e due pomeriggi o due mattine e quattro pomeriggi;**

L'osservanza del **mix di prestazioni** modulata in conformità a quanto specificato al comma precedente, garantisce un congruo periodo di effettivo svolgimento del servizio, ed è certificata dal dirigente responsabile della struttura di riferimento. La turnazione mensile è oggetto di formale notifica al personale interessato.

Resta inteso che, ove non possa essere riconosciuta l'indennità di turnazione fissa mensile per non avere espletato il numero minimo di turni stabilito, vanno riconosciute le indennità previste dall'art. 37 per i turni notturni e/o festivi effettivamente espletati. Le indennità riportate nell'art. 37 del vigente CCRL del comparto remunerano integralmente le prestazioni in turnazione e nessun altro diritto può essere reclamato dal personale con articolazione oraria in turno.

Sono concordati aziendali i criteri di inserimento nei servizi in turnazione e/o in reperibilità, nonché i criteri di inserimento in servizio di lavoro straordinario in occasione di manifestazioni ed eventi a carico di convenzioni ex art. 7 L.R.n.10/99 e s.m.i. ovvero in occasione di provvedimenti di concessione d'uso di beni culturali ai sensi della vigente normativa. Onde non gravare sulle risorse FAMP del Dipartimento, i dirigenti responsabili sono onerati di notificare ai soggetti terzi il costo al lordo **nonché di acquisire le risorse economiche necessarie a liquidare eventuali prestazioni di straordinario rese dal personale del comparto preventivamente ai provvedimenti di concessione d'uso e/o in occasione di manifestazioni ed eventi nell'ambito di convenzioni ex art. 7 L.R.n.10/99 e s.m.i.**

Il personale inserito nell'area vigilanza, conservazione, e fruizione del patrimonio culturale è tenuto al rispetto dei limiti previsti dall'articolo 37, 2° comma lettera D del CCRL vigente comparto non dirigenziale. Al fine di evitare la chiusura dei siti nei giorni festivi infrasettimanali e non, ai sensi dell'articolo 88, comma 1 del CCRL vigente comparto non dirigenziale, le parti concordano di derogare ai limiti previsti dall'art.37 di cui al comma precedente. **Tale deroga non può superare i 2/3 dei festivi infrasettimanali e non, nel corso dell'anno solare di riferimento.** Le parti precisano che, a prescindere dall'incidenza che potrebbe causare nelle diverse località del territorio regionale la festività del Santo patrono, rientrano nei limiti della deroga prevista al comma precedente n.34 domeniche e n.9 festività riconosciute a livello nazionale, previste dall'articolo 37, 3° comma del CCRL vigente comparto non dirigenziale.

Le maggiori prestazioni fornite dal personale inserito nell'area vigilanza, conservazione, e fruizione del patrimonio culturale **oltre 1/3 e non oltre i 2/3 ove effettuati,** in aggiunta alle indennità previste dall'articolo 37 del CCRL vigente comparto non dirigenziale saranno remunerate, compatibilmente

*[Handwritten signature]* -4-

*[Handwritten signature]* h

con le risorse economiche che saranno assegnate al Dipartimento dei Beni Culturali e I.S. sui pertinenti capitoli di spesa del FAMP, anche mediante l'erogazione del compenso per la prestazione professionale individuale prevista dall'articolo 94 del CCRL con le modalità di cui al successivo articolo 5.

### Art. 5

Considerati i risultati positivi conseguiti nell'anno 2015, si concorda anche per l'anno 2016 compatibilmente con le somme del FAMP che saranno assegnate e nel pieno rispetto di quanto prescritto dal 5° comma dell'art.88 del CCRL vigente, che dalle risorse attribuite al Dipartimento a seguito dell'Accordo ARAN ex art.3, comma 3 del CCRL, al netto dell'indennità di tutela e vigilanza e dell'indennità di turnazione, saranno prelevate a monte della ripartizione alle strutture intermedie:

1) le risorse da destinare al finanziamento del compenso della prestazione professionale individuale ex articolo 94 del CCRL:

1.1) nella misura massima del 3,5% per l'Area Vigilanza, Conservazione e Fruizione del patrimonio culturale;

1.2) nella misura massima del 3,5% per le Aree Gestionale e Amministrativa, Tecnica e Scientifica, Informatica e Comunicazione.

Le stesse saranno maggiorate dalle risorse risultanti dalle economie dell'anno 2016 derivanti dall'applicazione dell'articolo 92 del CCRL e dalle economie dell'anno 2015 che dovessero risultare ex comma 3 dell'art.94 CCRL, anche oltre la percentuale stabilita dal comma 5 dell'art.88.

2) nella misura massima del 4% le risorse destinate a prestazioni in plus orario svolte in sede centrale a supporto strumentale di tutto il Dipartimento e/o per progetto obiettivo dipartimentale di ampliamento della fruizione e/o per criticità inerenti il piano di lavoro delle strutture.

Tenuto conto del fatto che il piano di lavoro è il documento unitario che contiene tutte le attività lavorative svolte dal personale in servizio e, conseguentemente, unitaria è la valutazione finale, le parti concordano che la qualità della prestazione individuale va certificata dal dirigente responsabile della struttura intermedia ed espressamente motivata per ciascun soggetto individuato in apposito tabulato allegato alla documentazione finale prevista per l'erogazione del Piano di Lavoro annuale, riportante anche il punteggio di valutazione finale ex art.91 attribuito per l'apporto al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Lavoro, punteggio che non può essere inferiore a **90** per dare luogo alla premialità.

Sarà cura dei dirigenti responsabili delle strutture motivare con attenzione la valutazione in ordine ai criteri di selettività che devono in maniera significativa evidenziare il maggiore apporto individuale dei dipendenti agli specifici obiettivi cui è destinata la premialità. Si confermano i criteri precedentemente determinati in sede di contrattazione art.4, comma 4 del CCRL per l'individuazione dei soggetti cui destinare il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale.

In particolare, nell'ambito degli obiettivi del piano di lavoro conseguiti dalla struttura di appartenenza partendo dalla base del carico di lavoro assegnato, al fine di migliorare gli standard organizzativi e la performance complessiva nella resa dei servizi, mutuando anche dai sistemi cognitivi reticolari più avanzati di produzione (come - per esempio - il "co-working"), quali criteri fondamentali ai fini dell'attribuzione della premialità individuale, si terrà conto della capacità di partecipazione profusa dal dipendente nel promuovere azioni di coesione e di cooperazione atte all'ammodernamento qualitativo dei processi di produttività, mediante la diffusione delle innovazioni tecnologiche e la messa in comune dei saperi tecnico-amministrativi, sia in linea verticale che orizzontale all'interno delle figure professionali declinate nelle aree funzionali dei profili in itinere.

*[Handwritten signature]*  
- 5 - *[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

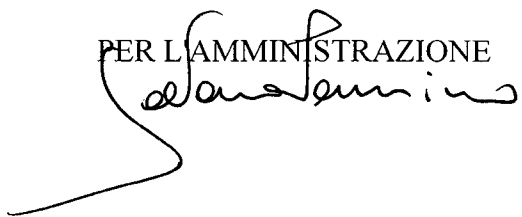
Va individuato con riguardo alle specifiche professionalità impegnate, il personale che con la propria flessibile capacità qualitativa e con le competenze cognitive acquisite ha offerto un incremento dell'attività programmata dal PdL, il cui effetto di trascinamento è strutturabile a regime nell'azione di sistema dei beni culturali.

Il compenso previsto dall'art.94 remunera anche i soggetti che hanno espletato attività al di là delle ordinarie prestazioni e che consentono al Dipartimento il raggiungimento degli obiettivi dell'ampliamento dell'offerta culturale e del miglioramento degli standard di fruizione dei beni culturali.

Altro criterio generale della prestazione professionale individuale è lo svolgimento di funzioni caratterizzate da un elevato livello di autonomia e/o alle necessità di interrelazione con diversi soggetti istituzionali anche esterni pubblici o privati, nell'ambito delle attività proprie della struttura di appartenenza. Ai fini della determinazione del compenso, si richiamano le disposizioni negoziali esposte nell'art. 94 del CCRL vigente.

Fermo restando che compenso individuale ex articolo 94 non può superare i parametri di produttività per la partecipazione al piano di lavoro secondo la categoria di appartenenza, le modalità attuative saranno oggetto di apposita contrattazione da concludersi entro il 31 gennaio 2016..

PER L'AMMINISTRAZIONE

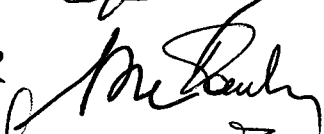


PER LE OO.SS.

CGIL-IP



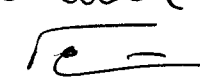
COBAS/COOR



FP CISL



U.I.L. FPL



DIPARTIMENTO REGIONALE DEI BENI CULTURALI E DELL'IDENTITA' SICILIANA

PIANO DI LAVORO 2016

(art. 91, comma 4, del vigente CCRL del personale del comparto non dirigenziale).

OBIETTIVI DEL PIANO DI LAVORO DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE

Il personale tutto delle strutture che compongono il Dipartimento (Area, Servizi, Unità di Staff e Unità operative) persegue obiettivi istituzionali, relativi all'attività istituzionale di rispettiva competenza che possono essere desunti dal vigente "funzionigramma" del Dipartimento ed obiettivi specifici assegnati, in conformità all'art. 91 del CCRL, al personale del comparto regionale non dirigenziale al quale sono destinate le risorse finanziarie del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni (FAMP) sulla base del principio di valorizzazione delle professionalità individuali, e mirati ad assicurare:

- a) la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti;
- b) la semplificazione della modulistica;
- c) la migliore informatizzazione dei servizi con ampio ricorso alle soluzioni orientate all'accesso tramite internet realmente interattive;
- d) la migliore organizzazione per le relazioni con l'utenza;
- e) la più diffusa erogazione di servizi all'utenza di riferimento;
- f) la massima riduzione dei tempi dedicati alle attività interne correlate alla fornitura dei servizi istituzionali.

Nelle more della riorganizzazione del Dipartimento a seguito di quanto disposto dalla l.r.n.9/2015 e s.m.i., il "Piano di Lavoro" per l'anno 2016 da predisporre entro il 31 dicembre 2015 per ogni struttura organizzativa (Area, Servizi, Unità di Staff) del Dipartimento, mantiene l'indicazione a tutte fornita sugli obiettivi istituzionali e specifici. Lo stesso sarà successivamente soggetto a rivisitazione.

CGIL

Cobas/Carri

U.I.L. FPL.  
V. -



Dirigente Generale

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2016**  
per la partecipazione al Piano di Lavoro ex art 91 comma 3

**COMPARTO NON DIRIGENZIALE**

Area  Servizio  U.O. Staff: \_\_\_\_\_

Cognome e nome \_\_\_\_\_ data di nascita \_\_\_\_\_

Periodo di servizio nel 2016 presso la struttura: dal \_\_\_\_/\_\_\_\_/2016 al \_\_\_\_/\_\_\_\_/2016

Categoria professionale e posizione economica \_\_\_\_\_

Carico di lavoro: \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Coefficiente di valutazione (b) (1; 0,8; 0,6; 0,45)	Risultato attribuito (a*b)
Apporto al raggiungimento degli obiettivi		
Competenza nello svolgimento delle attività		
Capacità di adattamento al contesto lavorativo		
Interesse all'aggiornamento professionale e all'innovazione		
Autonomia nello svolgimento delle attività		
Attitudine alla pianificazione del lavoro		
Risultato conseguito		
Valutazione finale - apporto del dipendente nella partecipazione al piano di lavoro		/ 100

Valutazione finale – apporto del dipendente nella partecipazione al piano di lavoro	compenso spettante
Con valutazione compresa fra 90 e 100 – apporto altissimo	100%
Con valutazione compresa fra 76 e 89 – apporto alto	100%
Con valutazione compresa fra 50 e 75- apporto medio	85%
Con valutazione compresa fra 40 a 49 – apporto ridotto	70%

Il compenso è decurtato ai sensi della L.r. n.9/15 -

Giorni di assenza soggetti a decurtazione: N.

Firma del dirigente responsabile dell'Unità Operativa	Firma del Dirigente responsabile /Area/Servizio	Firma del dipendente

Il dipendente si riserva di adire la Commissione di cui all'art. 107 del vigente CCRL

04/12
CORRAL/COOR
C.F.P. C. 82
U.I.C. FPL
10

