

# Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'Ufficio/Dipartimento.....

## 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 2002-2005, si applica al personale dell'Ufficio/Dipartimento.....

## Art. 2

### Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2005.

Esso rimane, comunque, in vigore fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo decentrato.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Per l'anno 2005 la ripartizione delle risorse avverrà secondo la tabella \_\_\_\_\_ allegata.

## 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

Il budget annualmente assegnato all'Ufficio costituisce l'unica fonte di finanziamento per le finalità del FAMP non essendo stati contrattualmente previsti altri fondi a disposizione dell'Ufficio.

Si concorda che gli eventuali incrementi o riduzioni dello stanziamento del capitolo \_\_\_\_\_ – 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, a seguito di trasferimento di personale del comparto, sono da imputare alla quota destinata al piano di lavoro.

## Art. 5

### Procedure di stipulazione

Il CCDI sarà stipulato tra le parti dopo l'effettuazione dei seguenti passaggi:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione all'organismo indicato dall'art. 2 del D.lgs 286/99 corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle Delegazioni trattanti trascorsi 15 giorni senza rilievi.

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 costituisce il documento unico di programmazione all'interno del quale sono individuate tutte le attività di competenza della struttura, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Esso costituisce parte integrante del presente contratto. (allegato \_\_\_\_\_)

## Art. 7

### Utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse FAMP è indicato in dettaglio nell'allegata tabella \_\_\_\_\_ che sarà oggetto di definizione annuale previa intesa tra le parti.

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 ed avverrà in due soluzioni, rispettivamente entro il 15 luglio dell'anno di riferimento ed entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

## Art. 8

### Parametri per la partecipazione al piano di lavoro

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolati facendo riferimento ai parametri di cui all'allegato "L" del CCRL 2002-2005.

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.

Le economie realizzate a seguito dell'applicazione del comma precedente confluiscono nella quota del fondo destinato al compenso per la qualità della prestazione professionale individuale di cui all'art. 9 del presente contratto.

## Art. 9

### Compenso per la qualità della prestazione professionale individuale

Una quota fino al 20% dei fondi destinati al piano di lavoro è finalizzata al compenso per la qualità della prestazione professionale individuale che remunererà i soggetti che saranno individuati esclusivamente ad obiettivi raggiunti e che avranno raggiunto particolari e specifiche produttività.

La percentuale destinata al compenso di cui sopra nonché la percentuale dei dipendenti destinatari di tale compenso verrà stabilita in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Per l'anno in corso la percentuale assegnata al sopraccitato fondo è fissata nella misura del 5% del fondo destinato al piano di lavoro e sarà attribuita ad almeno il 40% del personale in servizio.

L'entità, i criteri e le modalità di erogazione del compenso terranno conto oltre che degli elementi di valutazione di cui all'art. 94 comma 2 del CCRL anche di quanto appresso concordato:

- Il sistema di valutazione è rivolto a tutti i dipendenti dell'Ufficio e la sua applicazione presenta i caratteri della sperimentazione. In questo senso le parti concordano di sottoporre a verifica il sistema con la prossima contrattazione;
- La responsabilità della valutazione del personale è di competenza del Dirigente Generale preposto all'Ufficio ed il sistema di valutazione coinvolge il valutatore ed il valutato;
- Il responsabile della valutazione svolgerà, all'inizio di ogni anno, una conferenza di servizio tra tutto il personale interessato per illustrare gli obiettivi ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato tenendo conto del profilo e della categoria di appartenenza;
- L'entità di tale compenso sarà rapportata al risultato raggiunto da ciascun dipendente. Il compenso sarà determinato in misura percentuale non superiore al 100% calcolato sulla quota individuale di produttività per la partecipazione al piano di lavoro;
- Per l'erogazione del compenso si terrà conto dei seguenti criteri:
  - a) rendimento qualitativo e quantitativo (scala da 1 a 10);

- b) competenze professionali e capacità tecnica (scala da 1 a 10);
- c) integrazione del personale nell'organizzazione (scala da 1 a 10);
- d) capacità organizzativa e di gestione (scala da 1 a 10);
- e) risultati (scala da 1 a 10);

- L'erogazione del compenso sarà subordinata alla compilazione di apposita scheda nella quale sono individuati i parametri di valutazione e i relativi punteggi.

Considerata la tardiva approvazione del CCRL non si ritiene opportuno, per l'anno in corso, accantonare alcuna quota per le finalità di cui al presente articolo.

#### Art. 10

##### Orario di lavoro

Si conferma la consueta 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:

	<i>lun/mar/gio/ven</i>		<i>mercoledì</i>	
<i>-entrata</i>	dalle 7,30 alle 9,00		dalle 7,30 alle 9,00	dalle 14,30 alle 16,00
<i>-uscita</i>	dalle 13,30 alle 15,30		dalle 13,30 alle 15,30	dalle 18,00 alle 20,00
<i>-presenza obbligatoria</i>	dalle 9,00 alle 13,30		dalle 9,00 alle 13,30	dalle 16,00 alle 18,00
<i>-durata massima della prestazione giornaliera</i>	7 ore		7 ore	4 ore

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.

#### Art. 11

##### Buoni pasto

L'attribuzione del buono pasto avviene secondo le modalità e le condizioni previste dall'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 del buono pasto, non può essere inferiore a 2 ore.

#### Art.12

##### Indennità informatica

Fermo restando che dal 1° gennaio 2005 non può più essere riconosciuta l'indennità video in quanto non prevista dal nuovo CCRL, l'indennità informatica è riconosciuta ai soggetti assegnati a centri o sistemi informativi elettronici formalmente costituiti (con provvedimento del Dirigente Generale) nelle seguenti misure mensili:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

#### Art.13

##### Indennità consegnatario/cassiere

L'indennità al consegnatario è attribuita nella misura di \_\_\_\_\_

L'indennità al cassiere è attribuita nella misura di \_\_\_\_\_

Per il vice consegnatario o vice cassiere la misura sarà ridotta del 50% rispetto a quella del consegnatario o del cassiere.

#### Art.14

##### Indennità di pronta reperibilità

Al personale in pronta reperibilità viene riconosciuta una indennità giornaliera nella seguente misura:

- cat.A 10,00 euro
- cat B 11,50 euro
- cat C 13,00 euro
- cat D 15,50 euro

**N.B. Il presente schema di contratto collettivo decentrato integrativo vuole essere una valida traccia cui fare riferimento nelle contrattazioni decentrate.**

**E' di tutta evidenza che tale schema può (anzi deve) essere integrato con le indennità che costituiscono la caratteristica propria di ogni singolo Ufficio oltre che con ogni altra materia attribuita alla contrattazione decentrata integrativa dall'art. 4 comma 4 del CCRL.**