

Accordo di contratto collettivo decentrato integrativo
Ente Parco dell'Etna
Anno 2017

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, relativo all'utilizzo del FAMP, stipulato in conformità a quanto previsto dall'art. 4 comma 4, lettera A e dell' art. 6 del CCRL 2002-2005, si applica al personale non dirigenziale dell'Ente Parco dell'Etna.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità sino al 31.12.2017.

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

Per l'anno 2017 la ripartizione delle risorse del FAMP avverrà secondo la seguente tabella:

a) Indennità fisse	€ 6.024,00
b) Indennità di disagio	€ 24.000,00
c) Lavoro Straordinario	€ 3.434,76
d) fondo Compenso ex art 94 CCRL	€ 100,00
e) Piano di lavoro	€ 35.136,50
totale	€ 68.695,26

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'Ente Parco dell'Etna costituisce l'unica fonte di finanziamento per le finalità del FAMP, non essendo stati contrattualmente previsti altri fondi a disposizione dell'Ufficio;

La costituzione del FAMP avviene a sensi delle leggi regionali di bilancio e in conseguenza della circolare di prot. 55365 del 27/11/2014 dell'Assessorato Regionale del Territorio e dell'Ambiente che esplicitamente prevede tale quota pari al 12% del monte salari del personale in servizio.

Il budget relativo al FAMP risulta, pertanto, pari € 68.695,26 (ovvero il 12% di € 572.460,46 monte salari del personale in servizio al primo gennaio dell'anno in corso).



Art. 5 - 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.

Viene approvato il Piano di lavoro anno 2017 di cui all'allegato A, dando atto che lo stesso è in corso di svolgimento dal primo gennaio 2017.

Esso costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 6 - Utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse FAMP è indicato in dettaglio nella tabella indicata all'Art. 2, 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 della 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, di norma, in due soluzioni, rispettivamente entro il 15 luglio dell'anno di riferimento ed entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

Art. 7 - 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, permessi sindacali.

Art. 8 – Valutazione degli apporti individuali di produttività

La metodologia e i criteri per la valutazione degli apporti di produttività al piano di lavoro è individuata su apposita scheda predisposta per ciascun dipendente del comparto non dirigenziale, che viene allegata al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale.

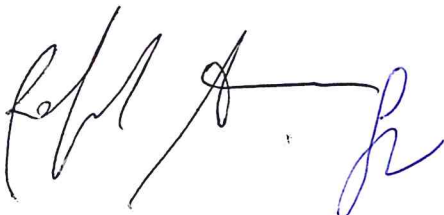
La compilazione delle schede sarà effettuata da parte del Direttore entro il 15 gennaio dell'anno successivo, in accordo con il dirigente responsabile dell'Unità operativa cui afferisce il dipendente valutato, il quale partecipa all'attività di valutazione e controfirma la scheda.

Nel caso in cui il dipendente non condivide la valutazione espressa, potrà sottoporre il giudizio alla Commissione di cui all'Art. 107 del C.C.R.L., ferma restando la corresponsione del compenso corrispondente alla valutazione espressa su cui si controverte.

Dalla scheda di valutazione si dovrà desumere il livello dei risultati conseguiti da parte del dipendente, sulla base del quale si procede alla determinazione del compenso definitivo da attribuire allo stesso.

La misura del compenso da erogare è correlata all'esito della valutazione finale e a tal fine si individuano tre range con le corrispondenti percentuali di compenso previsto per la partecipazione al piano di lavoro sul parametro massimo previsto per la categoria di appartenenza:

1. Valutazione finale inferiore a 71 → 70% del compenso previsto;
2. Valutazione finale tra 71 e 84 → 85% del compenso previsto;
3. Valutazione finale tra 85 e 100 → 100% del compenso previsto.



Art. 9 - Compenso per la qualità della prestazione professionale individuale

Si istituisce il fondo per finanziare il Compenso per la qualità della prestazione professionale individuale di cui all'art. 94 del CCRL 2002-2005. La quota del FAMP che viene destinata a tale compenso ammonta a € 100,00.

Nel fondo confluiscono le decurtazioni operate sulla corresponsione del Piano di Lavoro.

Eventuali economie del fondo stesso che si dovessero registrare nell'anno in corso, verranno utilizzate nell'esercizio successivo andandosi ad aggiungere alla quota del fondo destinata alle stesse finalità.

Vengono stabiliti i seguenti criteri di partecipazione del personale alla corresponsione del Compenso di cui al presente articolo:

- Non hanno effettuato nell'anno solare un numero di assenze superiore a 45 giorni (secondo le indicazioni di cui all'art. 94 del vigente CCRL);
- Non sono destinatari, nell'ultimo biennio, di procedimenti disciplinari con sanzioni a proprio carico.
- Hanno contribuito in modo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici dell'Ente con una valutazione individuale compresa tra 85 e 100, anche in riferimento ai rientri pomeridiani effettuati per lavoro straordinario o per partecipazione a progetti obiettivi.

Il pagamento della premialità avverrà secondo i seguenti parametri che si ritiene consentono un riparto equilibrato della remunerazione spettante per ciascuna categoria:

- Categoria A: 6;
- Categoria B: 6;
- Categoria C: 8;
- Categoria D: 10.

Art. 10 - Orario di lavoro

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

Lunedì, martedì, giovedì, venerdì:

entrata ore 7.30 – 8.45, uscita ore 14.00 – 15.15, fascia oraria obbligatoria 8.45 – 13.30;
durata massima della prestazione giornaliera ore 7.45;

Mercoledì antimeridiano:

entrata ore 7.30 – 8.45, uscita ore 14.15, presenza obbligatoria 8.45 – 13.30;

Mercoledì pomeridiano:

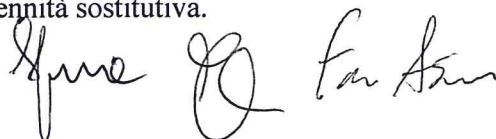
entrata ore 14.45 – 15.15, uscita ore 18.00 – 19.15;
durata massima della prestazione ore 10;

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 mediante programmazione di rientro pomeridiano.

Art. 11 - Buoni pasto

Si conferma l'erogazione da parte di questo Ente dei Buoni Pasto, nelle more dell'istituzione del servizio mensa, in misura pari alla somma prevista per indennità sostitutiva.



Si conviene altresì che la prestazione pomeridiana debitamente autorizzata, con esclusione dei rientri necessari al recupero del debito orario, ai fini dell'assegnazione del buono pasto, deve avvenire dopo la pausa per il pranzo che deve essere di almeno trenta minuti.

Art. 12 - Indennità informatica

Premesso che in atto al CED è addetta una sola persona che svolge tutte le tre fasi previste dal contratto, si attribuisce l'indennità di € 1.584,00 annue, fermo restando che l'inserimento nel CED di altre figure comporterà, per l'anno successivo, la revisione delle decisioni assunte in questa sede in materia di indennità informatica.

Art. 13 - Indennità consegnatario cassiere

Preso atto che il contratto stabilisce la possibilità di un ammontare variabile, ritiene di attribuire al Consegnatario l'indennità mensile di € 125,00, pari ad € 1.500,00 annue e all'economista l'indennità mensile di € 125,00, pari ad € 1.500,00 annue.

Non risulta nominato il VICE consegnatario.

Art. 14 - Indennità di guida.

Al personale in servizio con mansioni di autista viene assegnata l'indennità di euro 1.440,00 annue.

Art. 15 - Indennità di Disagio

Viene concordata l'indennità di disagio, essendo la sede dell'Ente nelle condizioni previste dal contratto (Mancanza di mezzi di linea che la raggiungono in orario utile).

L'indennità di disagio è pari ad euro 4,50 al giorno di presenza, per una previsione di spesa di euro 24.000,00 annue.

Art. 16 - Lavoro straordinario

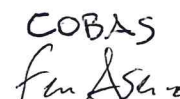
Il ricorso al lavoro straordinario resta circoscritto ad esigenze particolari, non altrimenti programmabili.

L'Autorizzazione a prestare lavoro straordinario dovrà essere predisposta su apposito modello reperibile presso l'Ufficio del personale, preventivamente ed esclusivamente firmata dal Direttore dell'Ente, e trasmessa, a cura del dipendente, all'Ufficio del personale prima dell'inizio della prestazione.



CGIL


SADIRS
Spina


COBAS
Fun ASG 2


21/5/11
