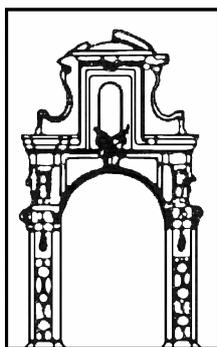


**REGIONE SICILIANA**



## **E.R.S.U. di Palermo**

Ente Regionale per il Diritto allo Studio  
Universitario di Palermo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016**

**Concordato nella contrattazione del 16/05/2017**

- **Criteri generali della metodologia di valutazione**
- **Ripartizione delle risorse del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento Prestazioni (F.A.M.P.) per il personale a qualunque titolo in servizio presso l'Ente.**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito nominato C.C.D.I., stipulato in conformità a quanto previsto dall'art. 4 lett. A) e dall'art. 6 del C.C.R.L. 2002-2005 del comparto non dirigenziale, si applica al personale in servizio presso l'E.R.S.U. di Palermo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **Art. 2**

#### **Durata e decorrenza**

Il presente C.C.D.I. ha validità fino al 31 dicembre 2016.

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

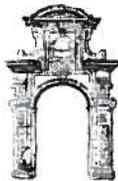
L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

### **Art. 3**

#### **Obiettivi**

Obiettivi del presente contratto sono:

- 1) 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;
- 2) Definire i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- 3) Pianificare l'utilizzazione e la ripartizione del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni, di seguito nominato F.A.M.P., finalizzate 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



risorse (art. 88).

#### **Art. 4**

##### **Risorse**

Le quote del F.A.M.P. dell'Ente per l'anno 2016 sono state quantificate, sia per i dipendenti ERSU, che per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale in temporaneo distacco presso l'ERSU di Palermo.

Dette risorse sono utilizzate secondo le modalità stabilite nell'allegato "B1" e "B2".

La relativa ripartizione avverrà secondo le modalità e le misure previste nella presente ipotesi di C.C.D.I..

Le risorse disponibili costituiscono, per l'anno 2016, l'unica fonte di finanziamento per le finalità del F.A.M.P., non essendo previsti altri fondi a disposizione dell'Ente.

Eventuali incrementi o riduzioni della dotazione finanziaria che dovessero intervenire nel corso dell'anno 2016 per effetto di variazioni di bilancio sono da imputare alla quota destinata al Piano di Lavoro.

#### **Art. 5**

##### **Procedura di stipula**

Le sottoscritte delegazioni di parte pubblica e delle organizzazioni sindacali, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 4 e 6, nonché del titolo V - capi III e IV - del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale quadriennio giuridico 2002-2005, sottoscrivono la presente ipotesi di C.C.D.I. per l'approvazione dei criteri di attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro e del piano di riparto del F.A.M.P. 2016.

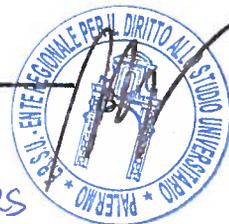
La presente ipotesi di CCDI, così come previsto dall'art. 6 co. 3, entro 5 gg dalla sua definizione, verrà trasmesso all'organismo indicato dall'art. 2 del d. lgs. N. 286/1999, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 gg senza rilievi, il CCDI potrà essere sottoscritto.

Il C.C.D.I. verrà stipulato tra le parti a conclusione dell'approvazione dell'accordo da parte dell'Organo di Vigilanza.

#### **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.



CoBAS/Com  
Eup

ase ks

A. EGIL

SADURS  
CA

ERSU

Al personale in servizio presso l'ERSU, verrà erogato il FAMP sulla scorta della valutazione finale effettuata attraverso la compilazione delle Schede di valutazione allegate al presente CCDI che costituisce parte integrante del presente contratto.

### Art. 7

#### **Criteri per l'attribuzione dei compensi per la partecipazione al piano di lavoro**

Le quote annuali individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolate facendo riferimento ai parametri massimi di cui all'allegato "L" del vigente C.C.R.L.

Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente, espressamente contemplate al comma 3 dell'art. 92 del C.C.R.L. 2002-2005. Le decurtazioni vengono calcolate in ragione di 1/360 dell'importo annuale.

L'erogazione degli incentivi da attribuire avverrà in due soluzioni secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

La quota da corrispondere a saldo, calcolata sull'importo destinato al piano di lavoro, sarà liquidata, tenendo conto della quota erogata a titolo di acconto, della valutazione finale del singolo dipendente nonché delle assenze effettuate nel corso dell'anno, secondo le previsioni dell'art. 91, comma 7, del C.C.R.L..

### Art. 8

#### **Valutazione degli apporti individuali di produttività**

La metodologia utilizzata per la valutazione degli apporti individuali di produttività è riportata nell'allegato "A" al presente C.C.D.I., e ne forma parte integrante.

La compilazione delle schede sarà effettuata da parte dei dirigenti responsabili delle Strutture Organizzative, coinvolgendo in tale attività anche il dipendente valutato, il quale dovrà controfirmare le schede.

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 C.C.R.L., ferma restando la corresponsione del compenso corrispondente alla valutazione espressa dal dirigente su cui si controverte.

Dalle schede di valutazione si dovrà desumere il livello dei risultati conseguiti da parte del dipendente, sulla base del quale si procederà 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:

- valutazione finale compresa tra il 40% e il 50%;
- valutazione finale compresa tra il 51% e il 70%;
- valutazione finale compresa tra il 71% e il 100%;

in virtù dei quali il dipendente avrà diritto rispettivamente al 70%, all'85% e al 100% del compenso previsto per la partecipazione al piano di lavoro, calcolato in base al parametro massimo previsto per la categoria di appartenenza.

Al riguardo, si concorda che la valutazione finale di ciascun dipendente sarà effettuata dai Dirigenti responsabili delle strutture alle quali il dipendente è assegnato.

Nel caso di trasferimento o di assegnazione di personale da una Struttura Organizzativa ad un'altra, disposto nel corso dell'anno, la valutazione del dipendente sarà effettuata da ciascuna delle strutture ove il dipendente ha prestato servizio.

Si prescinde dall'acquisizione delle schede di valutazione controfirmate dal dipendente, nel caso in cui lo stesso sia oggettivamente impossibilitato a controfirmare le schede per prolungati periodi di assenza (ad es. a causa di gravi motivi di salute o aspettativa) o nel caso di collocamento in quiescenza.

#### **Art. 09**

#### **Indennità**

E' prevista per l'anno 2016 la corresponsione delle indennità previste nell'allegato "M" del C.C.R.L., specificate nell'allegato "B1" e "B2", che formano parte integrante del presente contratto.

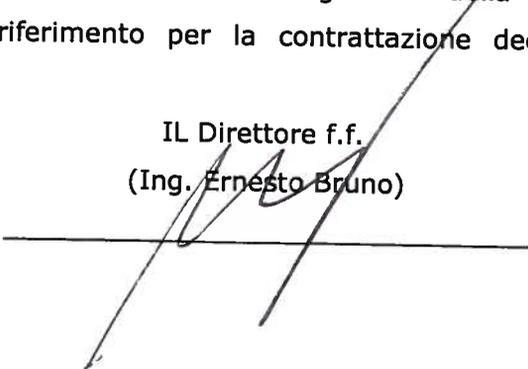
#### **Art. 10**

#### **Norme di rinvio**

Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I, si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale con qualifica non dirigenziale della Regione Siciliana, che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione decentrata integrativa.

Palermo, lì

IL Direttore f.f.  
(Ing. Ernesto Bruno)



SAO/RS  


CORRISPON  


es214

10/11/17

SARLES  


COBAS CODIR \_\_\_\_\_ *bu p*

CISL \_\_\_\_\_ *fy*

CGIL \_\_\_\_\_ *fy*

SADIRS ~~GISAS~~ \_\_\_\_\_ *Dardillo Caroto* \_\_\_\_\_ *Giulio P. Ferrara*

UIL \_\_\_\_\_

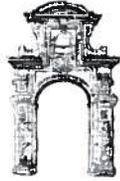
UGL \_\_\_\_\_

SIAD \_\_\_\_\_

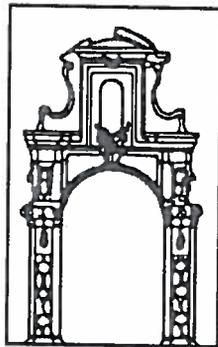
SADIRS  
*[Signature]*



*ERSU Palermo Call Center*



**REGIONE SICILIANA**



**E.R.S.U. di Palermo**  
Ente Regionale per il Diritto allo Studio  
Universitario di Palermo

**ALLEGATO "A"**

SADIRS

COBAS/cos-r  
Ergp

erse tel

Archil



SADIRS



**ESERCIZIO FINANZIARIO 2016**  
**LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

Il comma 3 dell'art. 91 del vigente C.C.R.L. del comparto non dirigenziale – *al fine di determinare un migliore assetto organizzativo e funzionale e una migliore efficienza della macchina amministrativa, valorizzando le qualità e le professionalità del personale partecipante al piano di lavoro* – ha introdotto l'istituto della valutazione finale, individuando espressamente specifici fattori intesi a "misurare" le prestazioni derivanti dalla realizzazione del Piano di Lavoro con riferimento anche all'utilizzo delle risorse ed alla qualità dei servizi.

LE LINEE GUIDA si pongono quale obiettivo prioritario quello di contribuire a determinare un sistema di valutazione permanente improntato sulla trasparenza e sull'oggettività e di accompagnare il non sempre agevole processo di valutazione, individuando un unico modello metodologico di valutazione delle prestazioni applicabile su tutta l'articolazione amministrativa e gestionale dell'E.R.S.U. di Palermo.

L'articolazione della procedura di valutazione è così suddivisa:

1. dati anagrafico – organizzativi;
2. ambito d'applicazione dei fattori di valutazione;
3. fattori e sottofattori di valutazione distinti per categorie contrattuali;
4. note conclusive.

**Dati anagrafico – organizzativi**

In questa sezione sono contenute le principali informazioni riguardanti il lavoratore ed il contesto organizzativo ove opera, nonché i dati riguardanti il dirigente gerarchicamente deputato ad effettuare la valutazione, per l'anno 2016 si farà una valutazione intermedia per i seguenti periodi:

- dal 01/01/2016 al 30/06/2016
- dal 01/07/2016 al 31/12/2016

Specificatamente su quest'ultimo aspetto, è opportuno sottolineare la rilevanza e la novità dell'esercizio che introduce una "gradualità" al processo di valutazione. L'obiettivo finale, difatti, non è quello di appesantire le fasi di valutazione aggiungendo nuovi passaggi burocratici in capo alla figura del dirigente, quanto piuttosto di consentire in tempo al "valutato" di correggere le eventuali criticità osservate in corso d'opera ma anche al



COBAS / COPIA  
Serp

SADIRS  
CB

ERSU

ERSU

SADIRS  
Serp

"valutatore" di modificare talune leve d'azione utili alla realizzazione della performance prima ancora che si sia esaurito lo spazio temporale a disposizione.

### **Ambito d'applicazione dei fattori di valutazione.**

In linea con le previsioni di cui al dettato contrattuale, l'ambito d'applicazione dei fattori di valutazione enunciati dal citato art. 91 del C.C.R.L. [lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i)] è stato graduato sulla scorta della declaratoria delle categorie contrattuali (A, B, C e D) meglio esplicitata nell'allegato "A" del vigente C.C.R.L.

### **Fattori e sottofattori di valutazione distinti per categorie contrattuali**

Coerentemente allo spirito che ha sotteso la costruzione della procedura di valutazione, anche la scelta dell'insieme dei sottofattori è stata effettuata privilegiando quanto più possibile criteri di scientificità tendenti a ridurre la soggettività individuale insita in ogni processo di valutazione. Altresì è stata tracciata una sorta d'avvicinamento tra i meccanismi di risultato che caratterizzano il comparto dirigenziale con quello non dirigenziale secondo i rispettivi contratti di categoria.

Quest'ultimo processo, in particolare, ha inteso affermare l'assoluta convergenza tra gli obiettivi per il comparto, derivanti dai carichi di lavoro loro assegnati, con gli obiettivi indicati ai singoli dirigenti da coloro che hanno la responsabilità operativa e gestionale delle strutture di massima dimensione.

Su un piano strettamente metodologico, i sottofattori di valutazione rispondono sostanzialmente a tre differenti momenti qualitativi cui sono correlati altrettanti coefficienti quantitativi. Quelli contrassegnati dalla lettera a) sottolineano un generico miglioramento della prestazione resa, quelli riportanti la lettera b) denotano un livello medio-alto della performance ottenuta mentre quelli contrassegnati dalla lettera c) indicano una prestazione di alto livello. Ciascuno dei differenti sottofattori di valutazione moltiplicati per il peso assegnato (0.70 per la a), 0.85 per la b) e 1 per la c), determinano il punteggio finale, in centesimi, da cui discenderà l'esecuzione del piano di lavoro.

### **Note conclusive**

La valutazione della performance non va considerata come esercizio a se stante quanto

piuttosto come uno sforzo volto ad orientare le prestazioni ed a coinvolgere un maggior numero di lavoratori nella realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione.

Alla luce delle superiori considerazioni la valutazione non deve considerarsi conclusa con la redazione finale del documento, ma deve trovare un momento qualificante nell'illustrazione di tale prodotto al "valutato".

La sezione quarta del modello di valutazione è suddivisa in due spazi distinti laddove sia il "valutato" che il "valutatore" possono far riportare le proprie osservazioni e precisazioni in ordine alla metodologia ed alla correttezza della procedura di valutazione.

È del tutto evidente che la modifica dei carichi di lavoro in corso d'anno per motivi strettamente organizzativi non riconducibili alle performance ottenute dal lavoratore non possono determinare a priori una valutazione negativa del dipendente.

Nel caso di personale non valutabile (poiché ha prestato servizio parzialmente o poiché non è stato mai presente) occorre specificare nella scheda il motivo della mancata valutazione, indicando le cause che hanno determinato le eventuali assenze.

Si prescinde dall'acquisire le schede di valutazione controfirmata dal dipendente, nel caso in cui lo stesso sia oggettivamente impossibilitato a controfirmare la scheda per prolungati periodi di assenza (ad es. a causa di gravi motivi di salute o aspettativa) o nel caso di collocamento in quiescenza.

Infine nel caso di trasferimento o di assegnazione di personale da un Servizio o da una U.O. ad un altro, disposto nel corso dell'anno, la valutazione del dipendente sarà effettuata da ciascuna delle strutture ove il dipendente ha prestato servizio.

Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione paritetica di cui all'art. 107 del C.C.R.L..

La Commissione paritetica è composta per la parte pubblica dal Direttore f.f. o da un suo delegato nonché dal dirigente della struttura interessata e da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale firmataria del c.c.r.l.

Palermo, lì



IL Direttore f.f.  
(Ing. Ernesto Bruno)

5/10/23  
*[Handwritten signature]*

COBA/COPIR  
*[Handwritten initials]*

SADARS  
*[Handwritten initials]*

ERSU h/c

*[Handwritten signature]*



COBAS CODIR \_\_\_\_\_

*Erny*

CISL \_\_\_\_\_

CGIL \_\_\_\_\_

SADIRS CISAS \_\_\_\_\_

*Randelle Sante - Gubileo Castellana*

UIL \_\_\_\_\_

UGL \_\_\_\_\_

SIAD \_\_\_\_\_

SADIES

*ERSU / CAS 13*  
*Erny*

*SADIRS*  
*CD*

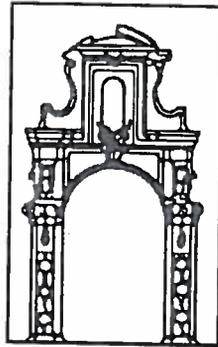
*erisc by*

*CGIL*





**REGIONE SICILIANA**



**E.R.S.U. di Palermo**  
Ente Regionale per il Diritto allo Studio  
Universitario di Palermo

**ALLEGATO "B"**

SAD/RS

ceda/cosia  
EUP

asc h/

SAD/RS

7190



**ESERCIZIO FINANZIARIO 2016**

SADRES  
*[Signature]*



SADRES  
CB

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Ripartizione del fondo di amministrazione per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali destinato alla spesa per la parte variabile della retribuzione del personale con qualifica diversa da quella dirigenziale (F.A.M.P.)**

Nelle more della definizione della contrattazione decentrata, si è proceduto all'autorizzazione di lavoro straordinario per assicurare lo svolgimento dei servizi istituzionali e la regolare funzionalità dell'Ente, nonché per far fronte ad emergenze varie. I conseguenti oneri trovano copertura finanziaria nei fondi stanziati per il F.A.M.P. dell'Ente, relativi ai due FAMP.

D'altra parte le tante attività impellenti impongono l'effettuazione di prestazioni lavorative straordinarie, per assicurare la continuità amministrativa e rispettare i tempi previsti dalla normativa vigente per l'erogazione dei servizi agli studenti.

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI SUI CAPITOLI DEL F.A.M.P. AI SENSI DEL PREDETTO ART. 88 SECONDO LE MODALITÀ E I CRITERI DI SEGUITO RIPORTATI.

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

La somma complessiva del F.A.M.P. 2016, per i dipendenti ERSU, ammonta ad Euro € 102.949,04 ed è stata ripartita come indicato nell'allegato B1.

La somma complessiva del F.A.M.P. 2016, per i dipendenti dell'Amministrazione Regionale in atto in servizio all'Ente, ammonta ad Euro 102.569,72 ed è stata ripartita come indicato nell'allegato B2.

Nel seguito si specificano le indennità applicate all'Ente previste nella tabella "M" del *vi-3 A.D.R.S.*  allegato alla Circolare n. 10 del 2016 della Commissione C.C.R.L.

**INDENNITA' INFORMATICA**

**Fondi ERSU:** Per l'indennità informatica si ritiene di accantonare la somma di Euro 600,00 annui per n. (1) unità.

**Fondi Dipartimento:** Per l'indennità informatica si ritiene di accantonare la somma di Euro 2.200,00 annui per n. (3) unità.

**INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

Si rinvia all'allegato B1 e B2.

*COBAS (coordinatore)*  
*es*





### **INDENNITA' DI CONSEGNETARIO/CASSIERE**

Il vigente C.C.R.L. del comparto prevede nella tabella "M", allo stesso allegata, la corresponsione ai consegnatari e ai cassieri una indennità compresa tra Euro 50,00 ed Euro 250,00 mensili rapportata alle dimensioni dell'ufficio.

Tenendo conto dei suddetti criteri, dei precedenti Contratti decentrati integrativi e dell'intesa raggiunta nelle riunioni sindacali precedenti, si concordano le seguenti misure mensili:

- Consegnetario dell'Ente **Euro 250,00;**
- Cassiere dell'Ente **Euro 250,00;**

Per i sostituti è prevista un'indennità pari al 50% di quelle sopra riportate.

La spesa complessiva è pari ad Euro **9.000,00.**

### **INDENNITA' DI GUIDA**

Si rinvia agli allegati B1 e B2.

### **ORARIO DI LAVORO**

Si conferma l'articolazione dell'orario di lavoro distribuito in 5 giornate lavorative antimeridiane con il rientro obbligatorio per il completamento delle 36 ore settimanali, con la possibilità di essere effettuato in giorno fisso per ciascun dipendente ma che può essere fissato, per esigenze di servizio, nei giorni di martedì, mercoledì e giovedì.

Tale organizzazione, al fine di agevolare la popolazione studentesca e le esigenze d'ufficio, può riguardare tutti gli uffici ed in particolare il personale che svolge le proprie mansioni presso la Direzione-Ufficio Tecnico, la U.O.B.I.-Ufficio Concorsi e Benefici, la Direzione - Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.), la U.O.B.II.-Ufficio Ristorazione, la U.O.B.II.-Ufficio Residenze e Foresteria.

Per soddisfare le esigenze di presenza del personale anche nelle ore pomeridiane, in quei settori produttivi ove è opportuna e/o necessaria la più ampia presenza di dipendenti nell'arco della giornata, ottimizzando così anche la gestione delle risorse umane, è prevista la possibilità di effettuare l'attività lavorativa utilizzando il sistema di turnazione, nelle seguenti Strutture Organizzative: Segreteria del C. di A., Ufficio Cerimoniale, Cultura ed Internazionalizzazione; Ufficio Legale; Ufficio Stampa; Affari Generali; Ufficio Gare; Ufficio del Consegnetario; Ufficio SIA; Ufficio Tecnico; Ufficio del Cassiere; Ufficio Residenze Foresterie; Ufficio Ristorazione.



COBA/CORIN  
VICARI/ARON  
SARIS  
OB

ERSU

De Cill



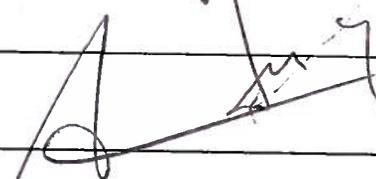
Il recupero dei permessi fruiti e dell'eventuale debito orario verrà effettuato nelle ore pomeridiane di martedì e giovedì entro il mese successivo a quello di fruizione dei permessi, previa autorizzazione del Dirigente responsabile della struttura organizzativa a cui il dipendente è assegnato.

Palermo, lì

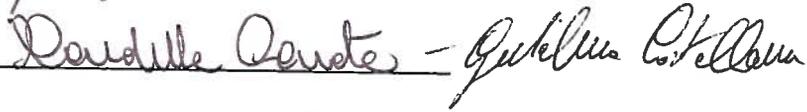
IL Direttore f.f.  
(Ing. Ernesto Bruno)

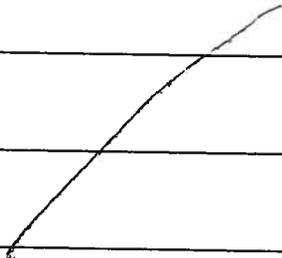


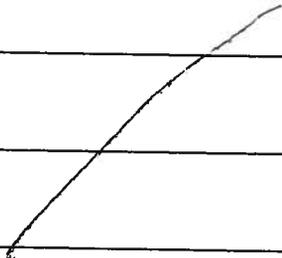
COBAS CODIR 

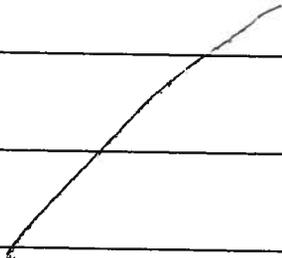
CISL 

CGIL 

SADIRS ~~CISAS~~ 

UIL 

UGL 

SIAD 



SADIRS  
cb

ERSU bn

11911