

**ISTITUTO DEI CIECHI  
OPERE RIUNITE I.FLORIO-F.ED A. SALAMONE  
PALERMO**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del comparto per il triennio 2020/22**

Il giorno 15.12.2020 alle ore 9,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Patti Carmela

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL-fp/Enti Locali, non presente

CISL/FPS:Marcello Terzo

UIL/FP : Salvatore Sampino

CSA :Nicolò Scaglione

la Rappresentanza Sindacale Unitaria: Cutrano Santa

Il rappresentante aziendale UIL, arch.Pietro Silvestri

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'Istituto dei Ciechi

**Art. 1**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del comparto e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli



istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti

4. La sua durata è triennale salvo:

- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

## **Art. 2 Relazioni sindacali.**

1. Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali debba esercitarsi nella chiarezza della distinzione dei ruoli basandosi sul diritto/dovere reciproco di fornire e ricevere una corretta informazione sulle tematiche specificatamente indicate dalla normativa di comparto attraverso momenti formalizzati che si identificano in quattro modelli relazionali: informazione, concertazione, contrattazione e consultazione ai quali si aggiungono poi le eventuali procedure di attenuazione dei conflitti. Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra le parti rinviano alla specifica normativa contrattuale per l'ambito di applicazione dei modelli sopra richiamati.

## **Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 4**  
**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto.

**Art. 5**  
**Indennità condizioni di lavoro**

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate, quali il servizio notturno
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose quali la guida di mezzi dell'Istituto o il servizio di manutenzione
- c) implicanti il maneggio di valori (fondo per le minute spese)

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

Stante le ridotte dimensioni dell'Ente e del fatto che i dipendenti svolgano diverse tipologie di servizio, si ritiene che i profili professionali dei dipendenti che rientrano nelle fattispecie di cui alle lettere b) e c) possano essere remunerate tutte per l'importo di € 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività mentre per i dipendenti di cui alla lettera a) l'indennità è pari ed euro 5,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività

**Art. 6**  
**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

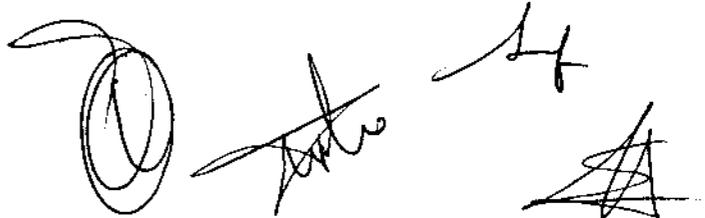
1. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità. Hanno titolo a percepire l'incentivo per l'esercizio di particolari responsabilità i responsabili di procedimento con una indennità minima di Euro 1500,00 e massima di euro 3.000,00

**Art. 7**  
**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 8**  
**Premi correlati alla performance**

Le somme destinate alla performance sono ripartite come segue:  
80% performance individuale



20% performance organizzativa.

Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinata la percentuale del 100 % delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68 del CCNL

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, è fissata nella misura del 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale con le valutazioni più elevate per come definite dal sistema di valutazione dell'ente. Tale maggiorazione può essere attribuita soltanto ad un massimo di n. 4 dipendenti, a condizione che la valutazione raggiunta risulti superiore a 90%.

#### Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

#### Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del Dirigente, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata come segue:  
il 50% del premio al raggiungimento del 50% degli obiettivi  
l'80% al raggiungimento del 70% degli obiettivi  
il 100% al raggiungimento da 90% al 100% degli obiettivi
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura intera.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno o contratti a tempo determinato.



7. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% del valore del premio medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 4 dipendenti partecipanti al premio della performance individuale. A parità di punteggio verrà effettuata una estrazione a sorte alla presenza della RSU.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - il 50% del premio al raggiungimento del 50% del punteggio
  - l'80% al raggiungimento del 70% del punteggio
  - il 100% al raggiungimento da 90% al 100% del punteggio
- Valutazioni uguali o superiori al **60%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di produttività.
9. Le economie generate nell'anno vengono redistribuite tra tutti i dipendenti in proporzione al punteggio ottenuto.

#### **Art. 9**

#### **Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del nucleo di valutazione L'indennità di risultato è corrisposta tra un valore compreso tra il 10% e il 25% dell'indennità di Posizione. Tale valore verrà definito annualmente in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano della performance e pesati dal Nucleo di valutazione.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **60%**.
3. Per valutazioni comprese fra il **60%** e il **100%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

#### **Art. 10**

#### **Progressioni orizzontali**

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura;

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente comma e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

L'ufficio preposto alla gestione delle risorse umane divulga per gg. 15, avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:

- il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione;
- i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:

- a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione;
- b) trasmissione degli elenchi ai responsabili di servizio ed al nucleo di valutazione per le Posizioni Organizzative, per le valutazioni di propria competenza in base ai criteri definiti nelle schede, differenziate per percorsi economici, allegate al presente documento che dovranno essere firmate per presa visione dai dipendenti interessati alla procedura selettiva e, se richiesta, rilasciata copia



fotostatica. Entro 10 gg. dalla presa visione il dipendente può contestare la valutazione richiedendo un confronto con il valutatore, anche alla presenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia – La decisione definitiva, verbalizzata e tenuta agli atti della procedura, è comunque motivatamente assunta dal valutatore – La valutazione non dovrà essere inferiore a quella contestata – Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi dinanzi alla competente Autorità Giudiziaria.

c) trasmissione agli uffici competenti della valutazione definitiva di cui al punto precedente (Schede di valutazione ed eventuali verbali di riesame).

Le graduatorie vengono formulate e approvate con determinazione del Dirigente al termine del percorso selettivo sopra descritto.

A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- a parità di punteggio finale, nella graduatoria precede il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel primo elemento di valutazione della scheda di riferimento, allegata al presente regolamento;
- in caso di ulteriore parità, il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel secondo elemento e poi, ove necessario, nel terzo elemento
- in ultima analisi, la precedenza in graduatoria è data al candidato che ha maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato, presso l'Istituto, nella posizione economica immediatamente inferiore;
- b) di aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale pari o superiore alla media di punti 70, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente;
- c) aver conseguito una valutazione pari o superiore a 50 punti nella valutazione effettuata dal valutatore secondo le schede allegate al presente regolamento. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione a partire dalla sospensione dal servizio e privazione delle stipendio fino ad un massimo di 10 giorni.

Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con l'accordo decentrato e non assegnate, potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

Vengono, quindi approvate le allegare schede numerate da 1 a 3.

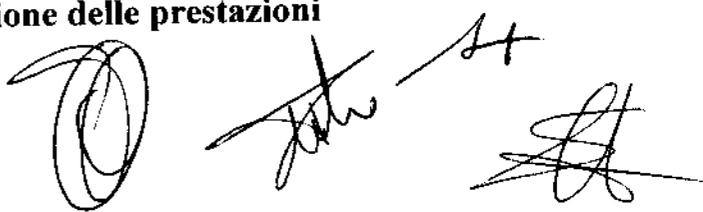
#### **Art.11.Norma di rinvio**

Per quanto non regolamentato nel presente accordo integrativo si rinvia al aCCNL Enti Locali 2016/18

**All. n.1 –Acquisizione della posizione economica successiva a quella in godimento (cat. B)**

#### **Scheda di valutazione delle prestazioni**

Pagina 6 di 9





Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza	Max punti 25	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati	Max punti 15	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato	Max punti 15	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo	Max punti 15	
	<b>Totale</b>	

Data \_\_\_\_\_

Il valutatore

\_\_\_\_\_

Per presa visione del dipendente \_\_\_\_\_

**All. n.3** – Acquisizione delle posizioni economiche successive a quella in godimento (Cat D)

### Scheda di valutazione delle prestazioni

Anno \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. attuale \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Continuità nell'impegno, precisione, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati nell'attività di propria competenza	Max punti 15	

Three handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. The first is a large, circular scribble. The second is a cursive signature. The third consists of a stylized 'H' above a signature.

Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale (acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento)	Max punti 15	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati	Max punti 15	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative	Max punti 15	
<b>Totale</b>		

Data \_\_\_\_\_

Il valutatore  
\_\_\_\_\_

Per presa visione del dipendente \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE

UIL F.P.C.

CISL F.P.

CSA RAL

LA R.S.U.

CISL 

R.S.A. UIL

