



Regione Siciliana

Assessorato Istruzione e Formazione Professionale

Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio

ERSU di Catania, Enna, Messina e Palermo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Fondo Risorse Decentrate – Anno 2020

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, stipulato in conformità con quanto previsto dagli artt. 9 - 10 - 11 del CCRL 2016-2018, si applica al personale del comparto non dirigenziale del Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio in servizio presso gli ERSU di Catania, Enna, Messina e Palermo nell'anno 2020.

Art. 2

Parti abilitate alla trattativa

Ai sensi del comma 1 e del comma 5 dell'articolo 9 del vigente CCRL la delegazione trattante è costituita: per la parte pubblica dal Dirigente Generale del Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli Uffici tenuti all'applicazione del contratto; per la parte sindacale i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categorie firmatarie del vigente CCRL.

Art. 3

Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2020 e resta in vigore fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 4

Obiettivi e Materie di Competenza

Ai sensi del comma 7 dell'articolo 9 e dei commi 3 e 4 dell'articolo 90 del vigente CCRL, il presente contratto definisce e regola le modalità di utilizzo delle risorse disponibili all'esito degli accantonamenti di cui al comma 2 dell'articolo 90. In applicazione a quanto disposto dal CCRL, tali risorse sono destinate all'attuazione di specifici progetti finalizzati all'incremento qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla collettività, per il recupero dell'arretrato corrente dei relativi carichi di lavoro, nonché, ai premi e trattamenti economici correlati alla *performance* organizzativa e, in misura non superiore al 30 per cento, alla *performance* individuale, all'esito delle risultanze del sistema di valutazione adottato. Ai sensi dell'articolo 92 del vigente CCRL il presente contratto regola, altresì, i criteri selettivi per l'assegnazione della maggiorazione del premio individuale di cui al comma 4 dell'articolo 90. Sono, infine, regolati dal presente contratto eventuali deroghe al limite massimo individuale di lavoro straordinario per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, fatte salve le norme contenute nel decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche ed integrazioni. Ai sensi

dell'articolo 90 del vigente CCRL il presente contratto regola, infine, la quantificazione dell'indennità di consegnatario e cassiere in relazione alle dimensioni dell'Ufficio di pertinenza.

Art. 5

Risorse

Le risorse oggetto del presente contratto sono quelle assegnate nell'Accordo del 28 dicembre 2020 tra ARAN Sicilia e OO.SS, ai sensi del comma 2 dell'articolo 90 del vigente CCRL. Tali risorse, nello specifico ammontano ad €.61.027,58 , €.21.660,20 , €.60.061,27 , €.64.792,38 , rispettivamente, assegnate all'ERSU di Catania, l'ERSU di Enna, l'ERSU di Messina e l'ERSU di Palermo.

| CATEGORIA | PESONALE A TEMPO INDETERMINATO | | | | | | | |
|-----------|--------------------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
| | ERSU CT | | ERSU EN | | ERSU ME | | ERSU PA | |
| | UNITA' | RISORSE | UNITA' | RISORSE | UNITA' | RISORSE | UNITA' | RISORSE |
| A | 11 | 19.049,94 | 1 | 1.731,81 | 18 | 31.172,63 | 8 | 13.854,50 |
| B | 9 | 16.038,09 | 4 | 7.128,04 | 10 | 17.820,10 | 15 | 26.730,15 |
| C | 7 | 16.339,28 | 0 | 0,00 | 2 | 4.668,36 | 9 | 21.007,64 |
| D | 3 | 9.600,27 | 4 | 12.800,35 | 2 | 6.400,18 | 1 | 3.200,09 |

All'unica unità di personale a tempo determinato, categoria D presso l'ERSU di Enna, è assegnata la somma complessiva di €. 2.460,53

| CATEGORIA | PESONALE A TEMPO DETERMINATO | |
|-----------|------------------------------|----------|
| | ERSU EN | |
| | UNITA' | RISORSE |
| A | 0 | 0,00 |
| B | 0 | 0,00 |
| C | 0 | 0,00 |
| D | 1 | 2.460,53 |

Art. 6

Performance organizzativa e individuale

L'attribuzione dei premi correlati alla performance è orientata alla selettività ed al riconoscimento dell'apporto alla produttività e qualità delle prestazioni, escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata. In base a quanto disposto dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 sono attribuibili premi correlati alla *performance* individuale e alla *performance* organizzativa con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa si articola.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa sono quelli previsti dall'art. 8 del D.lgs n. 150/2009 e s.m.i. come recepito dall'art.11, comma 2, della L.R. 5/2011. In essa trovano collocazione i risultati ottenuti dall'intera amministrazione in tutte le sue articolazioni e, nel caso della Regione Siciliana, consiste nel risultato ottenuto complessivamente dai dipartimenti, uffici equiparati e speciali della Presidenza e di tutti gli assessorati regionali, nel raggiungimento degli obiettivi programmati e soddisfare i bisogni della collettività. In tale ottica, infatti, il sistema di misurazione e valutazione è strutturato secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi e si fonda sull'effettivo grado di

raggiungimento degli obiettivi tenendo conto della complessità organizzativa dell'amministrazione regionale. Un sistema articolato "per obiettivi" a cui sono successivamente associate una o più azioni con i relativi indicatori e target consente di determinare la misurazione della *performance* dell'Amministrazione regionale. La successiva fase di valutazione, basata sull'analisi e contestualizzazione delle cause dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati in termini di scostamento, si conclude con la formulazione di un giudizio o con l'assegnazione di un punteggio, utilizzato per diverse finalità, tra cui la determinazione della percentuale di erogazione del premio con riferimento alle risorse del fondo per il salario accessorio destinato dal contratto collettivo al comparto non dirigenziale unicamente alla "*performance* organizzativa". Nessuna refluenza è, invece, prevista per la parte destinata alla *performance* individuale.

Premesso ciò, ai sensi del comma 4 dell'articolo 90, del vigente CCRL, alla remunerazione dei premi e dei trattamenti economici di cui all'art. 81, lettera f) del predetto CCRL, spettante al personale regionale presso gli EE.RR.S.U. di Catania, Enna, Messina e Palermo sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sono assegnate le risorse di cui al precedente articolo 5, nella misura del **65,50%**, per la **performance organizzativa** e nella misura del **30%** alla **performance individuale**. Al **differenziale del premio individuale** è assegnata, infine, la restante quota del **4,5%**, secondo quanto previsto dall'articolo 92 comma 1 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale, da assegnare secondo i criteri e le modalità definite al successivo articolo 9. Per il dettaglio si rimanda alle schede di riparto allegate, parti integranti del presente contratto.

Art. 7

Valutazione e remunerazione trattamenti economici correlati alla performance

Le funzioni di misurazione e valutazione della performance individuale del personale sono svolte dai dirigenti responsabili delle singole articolazioni organizzative in relazione al personale alle stesse assegnato in qualità di superiori gerarchici del personale del comparto non dirigenziale.

Ai sensi dell'articolo 9 comma 2 del d.lgs n. 150/2009, tali misurazione/valutazioni, da effettuarsi con il sistema di misurazione e valutazione della performance, sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione del personale è indirizzata alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, all'accertamento della qualità dell'apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro in cui è inserito (performance operativa), nonché all'accertamento dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento. E' attuata su un duplice piano con riferimento alla *performance* operativa (apporto al raggiungimento degli obiettivi specifici della struttura) ed al comportamento organizzativo (qualità, capacità e caratteristiche dell'apporto), che si conclude con la determinazione di un punteggio complessivo, conseguito per le due aree, inferiore o uguale a 100. L'attribuzione dei premi correlati alla *performance* organizzativa è connessa all'esito delle risultanze del sistema di misurazione adottato dalla Regione Siciliana. Per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* individuale si fa riferimento al seguente sistema:

| Punteggio Assegnato | Fascia di merito | Percentuale di attribuzione del premio |
|-----------------------------|-------------------------|---|
| >= 90 e <= 100 | Eccellente | 100% |
| >= 80 e < 90 | Ottimo | 85% |
| >= 70 e < 80 | Buono | 70% |
| >= 60 e < 70 | Sufficiente | 50% |
| < 60 | Insufficiente | 0% |

Nel caso di trasferimenti in corso d'anno, al fine di non vanificare l'apporto dei dipendenti alle azioni programmate, la valutazione sarà effettuata dai dirigenti di ogni struttura presso cui il dipendente ha prestato servizio per un periodo superiore a 1 mese. Il dirigente presso la cui struttura il dipendente è stato trasferito in ultimo, acquisirà le valutazioni relative alle altre strutture e provvederà, altresì, a valutare eventuali periodi di servizio inferiori a 1 mese sulla base di elementi che potrà acquisire. Pertanto, il compenso verrà erogato per i diversi periodi in relazione alle valutazioni riferite agli stessi. Per i periodi di mancata preposizione di dirigente ad una struttura e in assenza di affidamento di reggenza temporanea o conferimento di incarico ad interim della stessa ad altro dirigente, la valutazione del personale è di competenza del Dirigente Generale.

Gli esiti della valutazione vengono comunicati all'interessato che firmerà per presa visione la scheda di valutazione individuale. Nell'ipotesi di valutazione negativa e/o contestazione o anche in caso di non condivisione della valutazione, il dipendente può attivare le procedure conciliative in modo da ottenere il riesame finalizzato alla composizione del potenziale contenzioso. Sarà compito del valutato fornire la documentazione atta a dimostrare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, essendo la procedura conciliativa attivata solo per ragioni attinenti alla mancata valutazione di elementi importanti e di evidenza, ovvero a errori procedurali e formali. E' esclusa la contestazione riferita al metodo o al merito della valutazione. La procedura di conciliazione è attivata dal soggetto valutato, entro giorni 10 dalla notifica della valutazione, mediante istanza per atto scritto da trasmettere al soggetto che ha proceduto alla valutazione. In tale istanza devono essere indicate analiticamente le censure mosse alla valutazione e ogni documentato elemento di fatto o di diritto utile all'eventuale revisione dell'esito di valutazione. Il valutatore, entro i giorni 10 dalla notifica dell'istanza, convoca il valutato in contraddittorio. Il valutato in sede di richiesta di revisione della valutazione potrà esclusivamente addurre documentati ulteriori elementi rispetto a quanto contenuto nelle schede o chiarire quanto in esse riportato, al fine di consentire al soggetto valutatore di confermare o rivederne l'esito di valutazione. Nei successivi 10 giorni, il valutatore può rivedere *in melius* la valutazione oppure confermare quella precedentemente espressa. Nel caso in cui non si dovesse risolvere la controversia il Dirigente Generale nomina apposita commissione, composta da tre membri nell'ambito del dipartimento, al fine di verificare la correttezza della valutazione. Tale procedura dovrà concludersi nel termine di 10 giorni.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale

La **maggiorazione del premio individuale**, a cui è destinato il 4,50% della disponibilità del Fondo, è determinata per ciascun beneficiario individuato, ai sensi del comma 2 dell'articolo 92 del CCRL, nella misura minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ponderato, secondo la formula (*quota base minima*) + *ripartizione residuo budget in proporzione alla quota individuale con base zero per la quota della categoria A*, ad ottenere il premio definitivo differenziato per categoria.

L'individuazione della limitata quota massima di unità di personale destinatarie della predetta maggiorazione è attuata nei limiti del 15% della platea con selezione secondo i criteri gerarchici di seguito riportati.

1. valutazione più elevata della performance individuale;
2. maggior numero di effettive presenze conseguite nell'anno 2020. In seno alle presenze effettive conseguite saranno considerati i giorni di congedo ordinario fruiti e di festività soppresse e, considerata l'emergenza pandemica da COVID19, saranno computate anche come presenze effettive tutte quelle prestazioni rese in lavoro agile nonché quelle che non si sono potute concretizzare a causa dell'isolamento fiduciario disposto dalle autorità competenti;
3. maggiore anzianità di servizio all'ERSU”;

4. maggiore anzianità di servizio nell'Amministrazione regionale;
5. maggiore anzianità anagrafica.

Attesa l'esiguità del personale presente agli ERSU, alla determinazione del numero di unità per categoria, beneficiarie del differenziale del premio individuale, si procede con l'attribuzione della parte intera risultante dall'applicazione della percentuale stabilita, utilizzando la residua parte decimale a beneficio delle categorie che non raggiungono l'unità piena; ciò al fine di consentire la partecipazione al premio a tutte le categorie presenti nella struttura. Alle strutture che, per esiguità del fondo, l'applicazione della percentuale stabilita non consente l'attribuzione del premio in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, l'ammontare spettante è ripartito, differenziato per categoria, alle unità beneficiarie, in misura minore ed in deroga al predetto limite. Tale ultima regola è applicata, altresì, all'unica unità di personale a tempo determinato presente all'ERSU di Enna.

Art. 10 *Reperibilità*

Ai sensi dell'art. 29 del CCRL, alle unità di personale a tempo indeterminato del Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio in servizio presso gli ERSU di Palermo è destinata l'indennità di pronta reperibilità. Come noto l'istituto è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi o per fronteggiare eventi straordinari o calamità. Nello specifico l'istituto interviene nell'ambito dell'operatività del contratto relativo al servizio di tele-radioallarme, stipulato con specifica società specializzata in materia, per il quale è previsto che l'Amministrazione autorizza la ditta, appena sia pervenuto il segnale di allarme, ad accedere nell'immobile interessato, a mezzo di suo personale ed alla presenza dei soggetti designati dall'Amministrazione ricorrendo, per tale finalità, all'utilizzo del citato istituto contrattuale, con le modalità di seguito indicate.

Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore giornaliere. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore deve raggiungere il posto assegnato entro 30 minuti; la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore, salvo il verificarsi di situazioni di emergenza. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo, al lavoratore spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

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

1. categoria A € 10,00;
2. categoria B € 11,50;
3. categoria C € 13,00;
4. categoria D € 15,50.

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata è retribuita come lavoro straordinario, secondo la relativa disciplina, o compensata, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione della predetta indennità.

Art. 12 *Indennità del consegnatario*

L'indennità al consegnatario è fissata per l'anno 2020 nella misura di € 200,00 mensili, ridotta al 50% per il vice-consegnatario, nominati tra il personale del Dipartimento dell'Istruzione,

dell'Università e del Diritto allo Studio in servizio presso gli ERSU di Catania, Enna e Messina. La medesima indennità è fissata per l'anno 2020 nella misura di € 250,00 mensili, ridotta al 50% per il vice-consegnatario, nominati tra il personale del Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo Studio in servizio presso gli ERSU di Palermo.

Art. 13

Procedure di stipulazione

Il CCDI sarà stipulato tra le parti al termine delle seguenti procedure:

- 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 e dal verbale di accordo;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle delegazioni trattanti trascorsi 15 giorni senza rilievo.
- Trasmissione all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art. 13

Tempi, modalità e procedure di verifica

Il presente CCDI sarà periodicamente verificato nella sua attuazione da parte dei soggetti sottoscrittori che potranno richiedere la convocazione di apposite riunioni.

Per quanto non previsto nel CCDI, si rimanda al CCRL 2016-2018 che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione integrativa.

Palermo, li 6 Ottobre 2021

La delegazione di parte pubblica:

| | | |
|--|-------------------------|-------|
| Il Dirigente Generale | Antonio VALENTI | _____ |
| Il Dirigente dell'Area Affari Generali Interdipartimentale | Maria Concetta CAVIGLIA | _____ |
| Il Direttore f.f. dell'E.R.S.U. di Catania | Salvatore CANTARELLA | _____ |
| Il Direttore f.f. dell'E.R.S.U. di Palermo | Ernesto BRUNO | _____ |
| Il Dirigente dell'E.R.S.U. di Enna | Filippo FIAMMETTA | _____ |

La delegazione di parte Sindacale :

| | | |
|---------------------------|------------------------------------|-------|
| C.I.S.L. - F.P. | Alfredo PIEDE – Cettina PROVENZANO | _____ |
| C.I.G.L. - F.P. | Franco CAMPAGNA | _____ |
| S.A.D.I.R.S. – C.I.S.A.S. | Franco MADONIA | _____ |

COBAS – CODIR

Benedetto MINEO - Angela _____
PIRAINO