



Città di Marsala
Medaglia d'oro al valore civile
ISTITUZIONE COMUNALE
"Marsala Schola"

ACCORDO DEFINITIVO PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ISTITUZIONE COMUNALE "MARSALA SCHOLA" PER IL TRIENNIO 2021-23

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Istituzione Comunale *Marsala Schola*, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 1° gennaio 2021, salvo diversa specificazione.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
 - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
 - c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
 - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
 - e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
 - f) per "Regolamento" il regolamento del personale e dell'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Istituzione, approvato con Deliberazione del CdA n.19 del 16.05.2013;
 - h) per "SMVP" il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale di Marsala n.224 del 29/09/2011 e modificato con deliberazione G.M. n.248 del 10/09/2012;
 - i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - J) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto

[Art. 4 CCNL 22/01/2004]

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere Del CDA, ordinanze e determinazioni del Direttore dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 - Confronto

[Art. 5 CCNL 21/05/2018]

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU.
3. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Le materie oggetto di confronto sono quelle indicate dall'art. 5 comma 3 del CCNL 21.05.2018 :



Art. 6 – Servizio mensa, diritto alla mensa e modo di fruizione

[Art. 26 CCNL 21/05/2018]

1. Il personale dell'Istituzione Comunale *Marsala Schola* ha diritto al servizio mensa quando effettua il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro che prevede una attività lavorativa in ore mattutine per almeno cinque ore e una ripresa di attività in ore pomeridiane per almeno due ore dopo la pausa pranzo non inferiore a minuti trenta e non superiore a due ore.
2. Il diritto alla mensa è garantito con le seguenti modalità:
 - a) con il pasto direttamente erogato dalla ditta affidataria del servizio refezione scolastica presso la scuola dell'infanzia comunale "G. Baccelli" al personale insegnante e non, ammesso alla mensa.
 - b) con la consegna di buoni pasto ai dipendenti.

Art. 7 – Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Annualmente l'Istituzione Comunale definisce con le modalità previste dal CCNL l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Si concorda che in presenza di processi di associazione tra enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, l'Amministrazione, se ne ricorreranno i presupposti, applicherà la disciplina dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è applicato il SMVP adottato dal Comune di Marsala nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento dell'Istituzione;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del d.l. 78/2010; istituito per il quale si applica il SMVP nonché la specifica e completa disciplina prevista nel Regolamento;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999;
 - d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del d.lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento.

Art. 9 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

[art. 3, c. 11, CCNL 14.09.2000, art. 2, c. 6, CCNL 14.09.2000]

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 10– Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

[art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall'art. 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 22, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza tra compensi di produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
 - b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata.
2. Secondo quanto previsto nel Regolamento, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discenda un'effettiva implementazione del miglioramento delle funzioni istituzionali ed erogative dell'ente nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 12- Personale comandato o distaccato

[Art. 19 CCNL 22/01/2004]

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art.6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione, e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 13 - Principi generali in materia di Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCNL, è di esclusiva competenza del Responsabile.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità

[art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999 - ART 70 quinquies CCNL 21/05/2018]

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa;
2. Le indennità per specifiche responsabilità sono riconosciute sulla base di due fasce di attribuzione:
 - a) Fascia A, fino a € 1.600,00 = Posizioni di elevata responsabilità in ragione delle mansioni eseguite, con particolare riferimento alla particolare complessità dei procedimenti affidati e all'eventuale esercizio di funzioni vicarie del Responsabile. I parametri da valutare sono:
 - 1) Particolare complessità dei procedimenti affidati;
 - 2) (eventuale) esercizio delle funzioni vicarie del Responsabile;
 - 3) (eventuale) coordinamento di più persone.
 - b) Fascia B, fino a € 800,00 = Coordinamento di più persone (almeno due) e responsabilità di procedimenti. I parametri da valutare sono:
 - 1) Numero di persone coordinate;
 - 2) (eventuale) Numero e complessità dei procedimenti affidati.



3. Le indennità sono definite sulla base di un criterio di pesatura del ruolo e della responsabilità assegnate al singolo dipendente rientrante nella categoria. La pesatura viene effettuata collegialmente dall'Ufficio di Direzione e dai Capi Area al fine di garantire omogeneità di metodo valutativo.

5. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione o/o cessazione.

Art. 15 -- Indennità condizioni di lavoro

[[Art. 70-bis CCNL 21/05/2018]

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

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.
- disagiate;

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, attribuendo il valore giornaliero Euro 1,15.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

5. **RISCHIO:** Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.

Al personale chiamato a svolgere funzioni di autista facenti capo agli uffici Istituzionali, all'ufficio del CdA, all'ufficio di direzione.

6. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, Intesa come effettiva presenza in servizio, per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese, arrotondati per eccesso (nel caso di mese con 25 giorni lavorativi ne dovranno essere lavorati almeno 13).

7. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 11) e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:

a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità atti a determinare lesioni; o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;

8. L'indennità di cui al presente articolo è attribuita di norma al personale inquadrato nella cat. A profilo "Operatore Generico" pari ad un valore giornaliero di € 1,20.

9. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

10. **MANEGGIO VALORI:** Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

11. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori.

12. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce:

a) Maneggio di somme per un valore medio mensile superiore ad € 250,00 = € 1,55 giornalieri;

13. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, con la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

14. **ATTIVITA' DISAGIATE:** Ai dipendenti di categoria B, profilo di "Assistente igienico personale" agli alunni portatori di disabilità grave, che svolgono attività connotate da particolare disagio derivante dalla particolare difficoltà che contraddistingue la prestazione lavorativa, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità giornaliera sulla base delle presenze registrate su base annuale. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

15. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, attribuendo il valore giornaliero Euro 1,20.

Art. 16 – Liquidazione dello straordinario

1. I compensi per il lavoro straordinario vengono erogati entro il secondo mese successivo a quello di effettuazione.

2. Quanto disposto al comma 1, può subire delle variazioni nel caso di compensi collegati al trasferimento di risorse da parte di altri soggetti esterni.

L'Amministrazione si impegna a prevedere ogni anno, ai sensi dell'art. 16 commi 4 e 5 del D.L98/2011, piani triennali di razionalizzazione, riqualificazione della spesa di riordino e ristrutturazione amministrativa di riduzione dei costi della politica e di funzionamento di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi, ivi compresi gli appalti di servizio di affidamento.

Art. 17 - Area delle posizioni organizzative

L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e l'art.10 del CCNL del 22.1.2004.

Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nella categoria C che ne abbiano specifiche competenze e professionalità acquisite.

Art. 18 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria "D". Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. Si rimanda a quanto previsto dall'apposito regolamento approvato con delibera del CdA n. 14 del 11.06.2019 e eventuali sml.

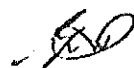
Art. 19 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Si rimanda a quanto previsto nell'apposito regolamento approvato con delibera CdA n. 14/2019 previo parere del Nucleo di valutazione e a quanto contenuto nel vigente regolamento sulla misurazione della performance.
2. La valutazione positiva operata dal Nucleo delle prestazioni da titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa, ai sensi art. 7, comma 4, lett v) CCNL 21.5.2018.
3. Ai sensi dell'art. 15, comma 4 CCNL 21.5.2018, i criteri specifici per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2 sono stabiliti in apposita disciplina di cui all'art 17 del regolamento sulle PO e al regolamento generale sul ciclo di valutazione delle performance.
4. Alla retribuzione di risultato dei responsabili di P.O. è destinata una quota pari al 20% del totale del finanziamento della spesa per le posizioni organizzative.
5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Istituzione.

Art. 20- Progressione economica orizzontale all'interno della categoria

[Art. 16 CCNL 21/05/2018]

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.
2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base al sistema di valutazione dell'ente.
3. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di mesi ventiquattro di permanenza nella medesima posizione



4. Il budget reso disponibile per le progressioni economiche è suddiviso per posizioni economiche, proporzionalmente al fabbisogno determinato per la teorica progressione economica fino alla metà dei partecipanti (con arrotondamento all'unità superiore).
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'Istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'Istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
10. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nel 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma.
11. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
12. Alla selezione sono ammessi d'ufficio tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data di decorrenza della selezione che siano in possesso dei requisiti richiesti. La progressione economica orizzontale sarà attribuita ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria redatta per ogni singola posizione economica nel limite delle risorse economiche assegnate dal contratto collettivo integrativo a nuove progressioni economiche.
13. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione una anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno ventiquattro mesi maturata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la selezione.
 - b) Per essere ammesso alla selezione per l'attribuzione della progressione economica il dipendente deve avere conseguito nelle schede di valutazione della performance relative agli ultimi tre anni antecedenti a quello in cui viene effettuata la selezione una valutazione positiva o superiore complessivamente ad almeno 60 punti in tutti i singoli anni presi in considerazione. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento delle progressioni economiche i dipendenti che nel corso degli ultimi due anni antecedenti l'anno in cui viene effettuata la selezione hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

c) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che, secondo la scheda di valutazione e in base ai posti disponibili, hanno conseguito il punteggio più alto nella graduatoria finale

14. Il dipendente trasferito al Comune di Marsala tramite procedura di mobilità da altra Pubblica Amministrazione può concorrere alle progressioni economiche l'anno successivo a quello di trasferimento presso l'Ente;

15. nel caso in cui più dipendenti abbiano conseguito lo stesso punteggio nella scheda di valutazione, ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di posizione economica, si osserverà il criterio della maggiore anzianità nella posizione economica e in caso di ulteriore parità, si avrà riguardo alla maggiore anzianità di servizio complessiva e successivamente alla minore età anagrafica.

16. I dipendenti con orario non a tempo pieno partecipano alle progressioni economiche nella categoria e posizione economica posseduta. La graduatoria terrà conto della valutazione riportata nella scheda di valutazione per l'anno di riferimento. A parità di punteggio si avrà riguardo alla maggiore anzianità nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, si avrà riguardo alla maggiore anzianità di servizio che sarà riproporzionata tenuto conto del contratto in essere e in ultimo alla minore età anagrafica.

Articolo 21- Disciplina del premio di efficienza- Piani di razionalizzazione

L'Amministrazione si impegna a prevedere ogni anno, ai sensi dell'art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, dando opportuna informazione alle OO.SS.. In relazione a detti piani di razionalizzazione della spesa, le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente per l'importo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.

Art 22 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, e a quella sulla 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando anche attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

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



PERSONALE AREA EDUCATIVA-DIDATTICA

Articolo 23 - Calendario scolastico

Il calendario scolastico della Scuola infanzia è di 42 settimane annue, con inizio dalla metà del mese di settembre e fino a tutto il mese di giugno e prevede l'interruzione per le vacanze di Natale e Pasqua.

In tali periodi di interruzione e negli altri di chiusura del servizio il personale educativo è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmate dall'Ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento previsto.

L'attività di formazione o di utilizzo dovrà essere programmata e comunicata al personale con un preavviso di almeno 15 giorni.

Il personale educativo, al di fuori del calendario scolastico, si impegna ad assicurare, nel periodo estivo per numero quattro settimane, la gestione dei progetti estivi promossi dall'Istituzione.

Articolo 24 - Ferie personale educativo

Il personale educativo dovrà fruire, di norma, delle ferie nei periodi di interruzione dell'attività educativa.

Il Direttore potrà altresì autorizzare, in via eccezionale e per motivate esigenze, la fruizione di ulteriori periodi di congedo ordinario durante l'anno scolastico, purché ciò non comporti difficoltà di tipo organizzativo e/o oneri per l'Istituzione, in tali casi l'assenza non verrà sostituita.

Articolo 25 - Orario settimanale di attività personale educativo

L'orario del personale educativo si articola in 30 ore settimanali di attività educativa da prestare in rapporto diretto con i bambini in turni articolati in modo da coprire l'intero arco di apertura del servizio (ore 8-ore 16) e garantire le condizioni standard del servizio.

Alle attività integrative, comprensive delle attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione e di aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie, è destinato un monte ore annuo di 120 ore minimo e comunque non superiore alle 20 ore mensili, la cui ripartizione verrà stabilita annualmente dal Direttore didattico sentito il Direttore dell'Istituzione in base alle esigenze del servizio e alle risorse disponibili.

Le ore di attività integrative vengono effettuate ogni martedì e giovedì, dal mese di settembre al mese di giugno. In caso di assenza giustificata (vedasi Orientamento applicativo ARAN RAL647) le ore non devono essere recuperate.

Articolo 26 - Formazione e aggiornamento

L'istituzione, compatibilmente con le risorse disponibili, si impegna ad organizzare e favorire la partecipazione del personale educativo alle attività di formazione e aggiornamento, secondo un programma concordato all'inizio dell'anno scolastico, ritenendo tale attività essenziale per migliorare la professionalità delle insegnanti e la qualità del servizio.

Le ore effettuate per le attività di formazione/aggiornamento sono conteggiate nel monte ore destinato alle attività integrative.

La partecipazione alle attività di aggiornamento e/o formazione, di cui al presente articolo, deve ritenersi obbligatoria.

Art. 27 - Disposizioni transitorie e finali

1. Tutti i contratti decentrati, comunque denominati, anteriori al 15 novembre 2009, anche per le parti eventualmente integrate successivamente, sono decaduti a norma dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009, se non espressamente ricomprese nel testo del presente contratto.

2. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri non aventi valore di contratto decentrato.

3. Per quanto non espressamente indicato si rinvia a quanto previsto dai Contratti Collettivi nazionali Lavoro del Comparto Funzioni locali e precedenti del comparto Regioni Autonomie Locali e alla normativa sul pubblico impiego.

Marsala, 28 luglio 2021



ESD