



**Città di Cardano al Campo**

Provincia di Varese

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
ECONOMICO 2022**

**DEFINITIVO**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. economico 2022 ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ed a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 08.09.2022, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, economico 2022, **il giorno 22 SETTEMBRE 2022** le parti della delegazione trattante hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. economico per l'anno 2022 per il personale dipendente del Comune di Cardano al Campo.

**☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:**

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
1. Presidente	Segretario com.le Angela Ganeri	FIRMATO
2. Componente	Responsabile P.O. Simona Marchetti	FIRMATO
3. Componente	Responsabile P.O. Cristina De Alberti	FIRMATO

**☐ Delegazione di parte sindacale:**

<b>Sigla O.S.</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
1. FP CGIL	Davide Farano	FIRMATO
2. CISL FP	Mirella Palermo	FIRMATO
3. CSA	Vincenzo Liguori	FIRMATO
4.		

**☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

<b>Parte RSU</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
1. RSU	Giovanni Di Benedetto	FIRMATO
2. RSU	Claudia Mondello	FIRMATO
3. RSU	Rosangela Pirola	FIRMATO
4. RSU	Debora Rossi	FIRMATO
5. RSU	Tiziana Rovolon	FIRMATO

### **Art. 1 - Proroga del contratto decentrato normativo vigente**

1. Nelle more della sottoscrizione del CCNL nazionale, per il quale sono in corso le trattative, le parti stabiliscono di prorogare la validità del CCDI decentrato integrativo normativo relativo al triennio 2019-2021.
2. Come previsto dall'art. 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018 (clausola di ultrattività), il CCDI decentrato integrativo normativo relativo al triennio 2019-2021 conserva, infatti, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo normativo.

### **Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo**

1. Con il presente CCDI economico sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2022 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018, in particolare per le finalità di utilizzo indicate all'art. 68, comma 2, lett. a) e b) (premi correlati alla performance organizzative e individuale) e lett. j) (progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento) del CCNL 21/05/2018.
2. Le **risorse stabili** per l'anno 2022 che residueranno a seguito dell'utilizzo annuale per gli istituti specificamente regolati dal CCDI normativo saranno destinate prioritariamente alle progressioni economiche orizzontali, come di seguito specificato. Le risorse stabili non utilizzate per progressioni economiche orizzontali saranno destinate a compensare la performance individuale del personale dipendente del Comune di Cardano al Campo, mediante il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con i criteri stabiliti per la realizzazione del Piano Performance annuale, come di seguito specificato.
3. Le **risorse variabili** per l'anno 2022, previste dall'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f), g) (risorse variabili a destinazione vincolata), sono destinate a compensare la performance del personale dipendente del Comune di Cardano al Campo, misurata e valutata mediante il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con i criteri stabiliti per la realizzazione del Piano Performance annuale, come da tabella sottostante.

### **Art. 3 - Utilizzo risorse per incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 21/05/2018, i responsabili delle strutture apicali, designati dal Sindaco tra i dipendenti classificati nella categoria D, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del medesimo CCNL.
2. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative, è possibile incrementare il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21.5.2018 per l'importo corrispondente.
3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, le parti prendono atto che l'eventuale incremento dei valori complessivi della retribuzione di posizione e di risultato, attribuiti con decreto sindacale a seguito di modifiche organizzative nel corso dell'anno 2022, avrà copertura finanziaria mediante decurtazione delle risorse di natura stabile, oppure, in subordine, tramite le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019, in presenza di più dipendenti rispetto al 31.12.2018. Per l'anno 2022 l'aumento del costo complessivo da sostenere per retribuzione di posizione (e connessa retribuzione di risultato) per le nuove posizioni organizzative, a seguito di riorganizzazione con decorrenza 16.06.2022, è stimato in **euro 6.600,00**.
4. Una somma pari al 25% della retribuzione di posizione di ciascuna posizione organizzativa è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato, in base ai seguenti criteri generali:

- a) un punteggio inferiore a 70% non determina erogazione del premio di risultato;
- b) un punteggio compreso tra 70% e 94,99% determina una diretta proporzionalità con il monte premi individuale;
- c) un punteggio uguale o superiore a 95% determina l'erogazione del 100% della indennità di risultato;
- d) il premio va rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.

#### **Art. 4 - Utilizzo risorse per progressioni economiche all'interno delle categorie**

1. Le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie si effettuano, nell'anno 2022, secondo la disciplina ed i criteri di seguito precisati, nel limite delle risorse effettivamente disponibili.
2. Per tale finalità sarà destinata una quota pari all'80% delle risorse stabili complessivamente disponibili a seguito dell'utilizzo annuale per gli istituti specificamente regolati dal CCDI, in modo da garantire la capienza delle risorse stabili disponibili del fondo in caso di future assunzioni mediante mobilità di dipendenti che abbiano acquisito progressioni economiche negli enti di provenienza. Le risorse disponibili a tale scopo per l'anno 2022 sono stimate in **euro 18.000,00**.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale per l'anno 2022 avrà decorrenza al 1° gennaio 2022, anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo, che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, ed avverrà in base alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2019-2021.
4. Le parti danno atto che la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.
5. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C) allegata al CCNL 21.5.2018.
6. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa d'Ente annuale.
7. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
8. In base alle disposizioni normative e contrattuali nazionali, è possibile attribuire nuove progressioni economiche esclusivamente in modo selettivo, con procedure atte a individuare una quota limitata e circoscritta di dipendenti, che si sono particolarmente differenziati, in sede di valutazione della performance, avvenuta con strumenti adeguati alle disposizioni del d.lgs. 150/2009, per il positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi, attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, di qualità individuali, grazie alle diverse esperienze acquisite.
9. La selezione per la progressione economica orizzontale si attua esclusivamente nei confronti del personale a tempo indeterminato.
10. In analogia a quanto previsto in materia di valutazione per l'incentivazione relativa alla performance, la prestazione di lavoro pari a sei mesi di servizio rappresenta il requisito minimo ai fini della valutabilità individuale.
11. La progressione economica è attribuita d'ufficio ad una quota limitata di dipendenti (non più del 50% della platea dei potenziali beneficiari ammessi alla selezione), che abbiano conseguito il

punteggio più alto in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.

12. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva, nell'ambito della categoria di appartenenza, sono richiesti i seguenti **requisiti di ammissione alla selezione**:

- a) anzianità di servizio di 24 mesi, inteso come periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione della procedura (questo requisito di accesso si ritiene assolto anche nel caso di anzianità acquisita presso altri enti del comparto);
- b) conseguimento del punteggio minimo di 80/100, determinato calcolando la media delle valutazioni ottenute presso il Comune di Cardano al Campo, fatta salva, in ogni caso, la valutazione positiva, come previsto dal sistema di valutazione, in ciascuno degli anni considerati;
- c) non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente all'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione della procedura (ad esempio, se il CCDI di attivazione della procedura è sottoscritto nell'anno 2022, non devono sussistere sanzioni disciplinari superiori alla censura negli anni 2020 e 2021).

13. Non partecipano, inoltre, alla selezione ai fini della progressione economica i dipendenti che abbiano conseguito una progressione verticale tra categorie, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, nell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione della progressione economica orizzontale.

14. In applicazione dell'art. 16, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, 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, secondo i seguenti **criteri di attribuzione**:

FATTORE	PERCENTUALE
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale relative al triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (totale/3)	100%

- a) saranno prese in considerazione esclusivamente le valutazioni della performance individuale effettuate dal Comune di Cardano al Campo;
- b) verrà stilata d'ufficio una graduatoria unica, dal punteggio più alto a quello più basso, relativa alla media delle valutazioni ottenute;
- c) in caso di parità di punteggio, la precedenza sarà accordata al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità, la precedenza sarà accordata al più anziano di età;
- d) qualora i dipendenti ammessi alla selezione possano far valere un periodo di valutazione inferiore al triennio, la media sarà comunque calcolata dividendo per tre la somma delle valutazioni ottenute.

15. La valutazione è effettuata dal funzionario titolare di posizione organizzativa per i dipendenti del proprio settore. In caso di mobilità interna dei dipendenti o di modifiche organizzative nel corso dell'anno di riferimento, la valutazione è effettuata dal funzionario presso la cui struttura il dipendente risulta essere stato assegnato per il periodo maggiore. La valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione o dall'O.I.V., organismo indipendente di valutazione.

16. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

17. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzo le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

18. Le modalità di consegna e di eventuale ricorso avverso la scheda di valutazione sono disciplinate nel sistema permanente di valutazione.

#### **Art. 5 - Utilizzo risorse in applicazione dell'art. 33 D.L. 34/2019 a seguito del D.M. 17.03.2020**

1. Il limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2022, come rideterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sulla base dei criteri fissati dal D.M. 17.03.2020, verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2022, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.

2. Tale calcolo potrà comportare un incremento del fondo per le risorse decentrate per adeguamento del limite del trattamento economico accessorio riferito all'anno 2016; l'eventuale differenza della media pro-capite sarà destinata a compensare la performance individuale secondo il sistema di valutazione vigente o per l'eventuale incremento di posizioni organizzative.

#### **Art. 6 - Utilizzo risorse per premi correlati alla performance**

##### **A) Realizzazione del Piano Performance annuale**

<b>Descrizione ed obiettivi</b>	<p>Il raggiungimento degli obiettivi gestionali ed i comportamenti organizzativi del personale dipendente sono valutati mediante il sistema premiante di valutazione, approvato con deliberazione di GC n. 39 del 17.04.2018, con la quale l'Ente ha aggiornato il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".</p> <p>Il piano delle performance annuale viene approvato con deliberazione di GC, nell'ambito dell'approvazione del piano esecutivo di gestione.</p>
<b>Personale coinvolto</b>	<p>Il personale coinvolto è il personale dipendente soggetto a valutazione nel corso degli anni di applicazione del CCDI.</p> <p>Come previsto dal CCDI normativo 2019-2021, la prestazione di lavoro pari a sei mesi di servizio rappresenta il requisito minimo ai fini della valutabilità individuale.</p> <p>L'incentivo è erogato esclusivamente in caso di valutazione individuale superiore al livello di adeguatezza, come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.</p> <p>L'incentivo è parametrato al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale, nonché alla percentuale di tempo contrattuale lavorato.</p> <p>In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, purché la prestazione di lavoro sia comunque pari almeno a sei mesi di servizio, l'incentivo è parametrato ai mesi di servizio reso, considerando come mese intero i periodi di servizio uguali o superiori a 15 giorni.</p>
<b>Incentivi e criteri di erogazione</b>	<p>In sede di integrazione delle risorse decentrate di natura variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018, la Giunta</p>

	<p>comunale, con deliberazione n. 25 del 18.03.2022, ha reso disponibili per l'anno 2022 euro 13.897,00 (importo massimo). Per la realizzazione del Piano Performance anno 2022, rispetto all'importo complessivo reso disponibile dalla Giunta comunale, si destina l'importo di <b>euro 10.897,00</b>.</p> <p>Come previsto dal CCDI normativo, sono, inoltre, destinate a tale finalità le risorse stabili, eventualmente non utilizzate per gli istituti definiti nel CCDI, gli importi da sponsorizzazioni, le economie ed i risparmi anno precedente. Tali ulteriori risorse sono quantificate in via di stima in <b>euro 22.300,00</b>.</p>
<b>Indicatori del raggiungimento dei risultati</b>	<p>L'attribuzione dei compensi ai dipendenti avviene sulla base del sistema premiante di valutazione e della realizzazione degli obiettivi di miglioramento, come definiti nell'ambito del piano delle performance annuale.</p>

<b>B) Attività integrative rese dal personale dell'asilo nido</b>	
<b>Descrizione ed obiettivi</b>	<p>Le modalità di attuazione del calendario scolastico dell'asilo nido, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 14.09.2000, sono state stabilite mediante accordo di concertazione sottoscritto dalle parti del tavolo negoziale decentrato in data 18.12.2007.</p> <p>In particolare, la data di chiusura al pubblico dell'asilo nido è stata fissata nell'ultimo venerdì del mese di luglio ed è stato precisato che le ultime due settimane di apertura al pubblico nel mese di luglio sono considerate "Nido estate" e rappresentano attività ulteriori rispetto al calendario scolastico.</p> <p>Qualora il servizio di nido estate non sarà reso, le risorse saranno destinate integralmente al raggiungimento degli obiettivi piano performance anno 2022.</p>
<b>Personale coinvolto</b>	<p>Il progetto prevede il coinvolgimento del personale dipendente del servizio Asilo Nido (personale educativo: n. 9 dipendenti, attualmente tutte a tempo pieno; personale ausiliario: n. 2 dipendenti; n. 1 coordinatrice asilo nido).</p>
<b>Incentivi e criteri di erogazione</b>	<p>Per le attività integrative rese dal personale educativo e ausiliario dell'asilo nido nelle ultime due settimane del mese di luglio per gli anni di riferimento del CCDI, ulteriori rispetto al calendario scolastico, è destinato un importo pari ad <b>euro 3.000,00</b>, rispetto all'importo complessivo reso disponibile dalla G.C. per integrazione delle risorse decentrate di natura variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018.</p> <p>In base ai risultati raggiunti, tenuto conto del sistema permanente di valutazione in uso, il personale coinvolto beneficerà degli incentivi, da porzionare in caso di part time, in base ai criteri di erogazione sotto indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Personale educativo e coordinatrice: 85% delle risorse destinate allo specifico progetto, da distribuire in misura eguale tra il personale coinvolto, in proporzione in caso di part time;</li> <li>b) Personale ausiliario: 15% delle risorse destinate allo specifico progetto, da distribuire in misura eguale tra il personale coinvolto.</li> </ul> <p>Qualora il servizio di nido estate non sarà reso, le risorse saranno destinate integralmente al raggiungimento degli obiettivi piano performance anno 2022.</p>
<b>Indicatori del raggiungimento dei risultati</b>	<p>L'attribuzione dei compensi al personale coinvolto nel progetto è strettamente correlata all'effettiva attività integrativa resa ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione dei risultati conseguiti, a consuntivo, da parte del responsabile.</p> <p>In caso di presenza inferiore rispetto alle due settimane di apertura per</p>

	<p>“Nido estate”, l’incentivo individuale sarà proporzionato ai giorni di effettiva presenza.</p>
<p><b>Erogazione del compenso</b></p>	<p>L’attribuzione dei compensi ai dipendenti coinvolti nel progetto è strettamente correlata all’effettiva presenza ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo da parte del responsabile del settore di riferimento.</p> <p>L’erogazione sarà, inoltre, parametrata ai risultati conseguiti nella valutazione individuale, effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione.</p>