



Comune di Vicolungo

**Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo
2023/2025**

Sezione normativa

PARTE I. DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI.

Art. 1. Campo di applicazione.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

1. Il presente contratto concerne il periodo 2023/2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica ovvero la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica ha luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente CCDI, si intende integralmente riportata la disciplina stabilita nel CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, nonché ai precedenti CCNL, per le parti tuttora vigenti.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3. Principi e rinvio al CCNL.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Per l'attuazione e regolamentazione delle relazioni sindacali, si richiamano e riportano integralmente gli articoli 4, 5, 7, 8 e 9 del CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022.

Art. 4. Interpretazione autentica.

1. Nel caso insorgano controversie sull'applicazione di clausole del CCDI che risultino oggettivamente non chiare, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, formulando l'interpretazione autentica.
2. La parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o

attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

PARTE II. ISTITUTI GIURIDICI ED ECONOMICI.

Art. 5. Norme di prima applicazione.

1. Fermo quanto stabilito dall'art. 13, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, ai fini della progressione fra aree di cui al comma 6 di detto articolo, da attuarsi entro il termine del 31 dicembre 2025, le procedure valutative cui saranno ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL medesimo si svolgeranno sulla base di criteri, da individuarsi nell'ambito dei seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato,
- b) titoli di studio,
- c) competenze professionali e valutazione della performance.

Art. 6. Progressioni Economiche all'interno delle Aree.

1. Per quanto riguarda le Progressioni Economiche all'interno delle Aree (ex Progressioni Economiche Orizzontali), si richiama e riporta integralmente l'art. 14, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, con le integrazioni di cui ai seguenti commi.

2. I criteri generali in base ai quali si provvede alla redazione del bando sono i seguenti:

I. Criteri di ammissione:

sono ammessi alla selezione per la progressione i dipendenti che siano inseriti nell'organico del Comune di Viculungo, alla data di apertura della selezione, da almeno tre anni e che nel triennio precedente:

- non abbiano usufruito di progressioni economiche orizzontali;
- non abbiano subito sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- non abbiano ricevuto valutazioni inferiori a "sufficiente" o equivalente.

II. Criteri di classificazione:

la graduatoria è redatta sulla base dei seguenti criteri:

- a) media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della *performance* individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione: 60% del punteggio;
- b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, misurata sulla base dell'indice oggettivo rappresentato dalla permanenza nella categoria di appartenenza, successivamente all'ultima progressione di cui il dipendente abbia usufruito: 40% del punteggio;

3. al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto in base all'applicazione dei criteri di cui al comma 3, consistente in una maggiorazione del 3,0% del punteggio assegnato.

4. In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono stabiliti i seguenti criteri di preferenza, in ordine successivo:

- a) minor numero di progressioni economiche effettuate all'interno dell'Area di appartenenza;
- b) maggiore anzianità presso l'Ente;
- c) maggiore anzianità di servizio complessiva;
- d) maggiore età anagrafica del dipendente.

5. Ogni dipendente viene portato a conoscenza della propria valutazione individuale annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della propria scheda. Il dipendente può, entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale fornisce i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. 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.

6. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale, ai sensi dell'art. 96 del CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di

coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

7. Le progressioni decorrono dal 1 gennaio dell'anno di attribuzione.

Art. 7. Buono pasto sostitutivo.

1. L'ente istituisce il buono pasto, sostitutivo del servizio di refezione aziendale, ai sensi dell'art. 35, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, secondo la disciplina e nel rispetto dei limiti ivi indicati.

Art. 8. Reperibilità.

1. Per i servizi interessati l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 24, comma 4, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, del 21 maggio 2018, secondo la disciplina e nel rispetto dei limiti ivi indicati.

2. In particolare, l'importo della remunerazione è fissato in € 10,33 (dieci/33).

Art. 9. Ferie e riposi solidali.

1. Viene confermata l'istituzione della banca delle ore delle ferie solidali, con i limiti e le modalità di cui all'art. 30, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, del 21 maggio 2018.

Art. 10. Permesso matrimoniale – unioni civili.

1. E' consentito l'utilizzo del permesso di cui all'art. 40, comma 2, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, anche nel caso dell'unione civile, di cui alla Legge n. 76/2016.

Art. 11. Differenziazione del premio individuale.

1. Alla percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, arrotondato all'unità superiore, che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, purché non inferiore a 29/30, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), la cui misura è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Detta maggiorazione si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Art. 12. Indennità di condizioni di lavoro.

1. La misura dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, del 21 maggio 2018, è stabilita, per il periodo di valenza del presente CCDI, nell'importo giornaliero di € 3,00 (tre/00).

Art. 13. Indennità per specifiche responsabilità.

1. Fermo quanto stabilito dall'art. 84, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, per ciò che attiene la “pesatura” delle indennità ivi previste, la definizione dell'importo assegnato al lavoratore, fino ad un massimo di € 3.000,00/anno, per l'area istruttori e per l'area Operatori esperti, e di € 4.000,00/anno per l'area funzionari, deve risultare dall'apposito provvedimento adottato dalla competente titolare di EQ che, oltre a individuare le responsabilità specifiche ed ulteriori rispetto a quelle proprie della categoria di inquadramento assegnate al lavoratore, aventi natura non solo formale ma, altresì, sostanziale, con effettiva assunzione di responsabilità amministrativa, lo determina sulla base dei seguenti parametri:

a. numero dei procedimenti assegnati (max 3 punti):

il dipendente svolge un solo procedimento	punti 1
il dipendente svolge da due a quattro procedimenti	punti 2
il dipendente svolge oltre quattro procedimenti	punti 3

b. autonomia procedimentale, per ogni procedimento (max 9 punti):

il dipendente svolge solo una parte del procedimento	punti 1
il dipendente svolge la maggior parte del procedimento	punti 2
il dipendente svolge tutto il procedimento escluso il provvedimento finale	punti 3

c. complessità del procedimento, per ogni procedimento (max 9 punti):

il procedimento assegnato non presenta discrezionalità	punti 0
--	---------

il procedimento assegnato presenta un grado di discrezionalità limitato	punti 1
il procedimento assegnato presenta un grado di discrezionalità elevato	punti 3
<u>d. eventuale coordinamento di altri dipendenti, per ogni procedimento (max 9 punti):</u>	
il dipendente non coordina altri dipendenti	punti 0
il dipendente coordina fino a due dipendenti	punti 1
il dipendente coordina oltre due dipendenti	punti 3

4. Al di fuori dei parametri stabiliti nel comma 3, in presenza di condizioni e attività di elevata specificità o professionalità, il responsabile di servizio può attribuire, in modo motivato, un punteggio discrezionale aggiuntivo, fermo restando il limite massimo di punti 30.

5. Ad ogni punto conseguito, fino al massimo sopra determinato di punti 30, consegue l'attribuzione di una indennità di € 100,00/anno per le aree istruttori ed operatori esperti e di € 133,33/anno per l'area funzionari.

Art. 14. Lavoro agile.

1. Fermo restando il rispetto delle norme di cui agli articoli da 63 a 70, del CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, le parti danno atto che l'Ente ha adottato specifica regolamentazione per lo svolgimento del lavoro a distanza, inserita quale appendice nel vigente regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

PARTE IV. NORME SPECIFICHE PER LA POLIZIA LOCALE.

Art. 15. Indennità di funzione.

1. Fermo quanto stabilito dall'art. 97, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, per ciò che attiene la “pesatura” delle indennità ivi previste, il titolare di EQ dell'Area Polizia locale provvede sulla base dei medesimi parametri di cui all'art. 14.

Art. 16. Indennità di servizio esterno.

1. La misura dell'“indennità di servizio esterno”, di cui all'art. 100, CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021, del 16 novembre 2022, è stabilita, per il periodo di valenza del presente CCDI, nell'importo giornaliero di € 3,00 (tre/00).

Art. 17. Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale della Polizia locale.

1. Ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL del 21/05/2018, l'Amministrazione può far confluire all'interno del “Fondo Perseo Sirio” una quota dei proventi dell'art. 208 C.d.S. qualora questi, tramite delibera annuale, siano destinati ad integrare le misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PL.

2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.