

COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2018/2020

- Delibera di autorizzazione alla sottoscrizione G.C. n. 300 del 10/12/18

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Compensazione incentivi
- Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 9 Progressioni economiche
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)
- Art. 12 Indennità di reperibilità
- Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 15 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinques CCNL 2018)
- Art. 16 Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2018)
- Art. 17 Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 56-quater CCNL 2018)

TITOLO IV - PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18 lett. h CCNL 2018)

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 19 Disciplina trattamenti accessori previsti per legge

TITOLO VI - NORME FINALI

- Art. 20 Norme finali e di salvaguardia



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Rovato con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale **dal 2018 al 2020** ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva dello stesso.
2. Per l'anno 2018 gli istituti di cui agli artt. 10 (Indennità condizioni di lavoro), 12 (indennità di reperibilità), 15 (indennità servizio esterno), entrano in vigore dal mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.
3. Con specifico accordo annuale viene definita la ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo; eventuali minori spese riscontrate a consuntivo sulle seguenti voci:
 - progressioni orizzontali
 - indennità ex ottava qualifica
 - indennità di turno agenti P.L.
 - indennità di reperibilità
 - indennità condizioni di lavoro



- indennità di comparto
- indennità servizio esterno personale vigilanza
- indennità per specifiche responsabilità
- indennità di funzione personale vigilanza

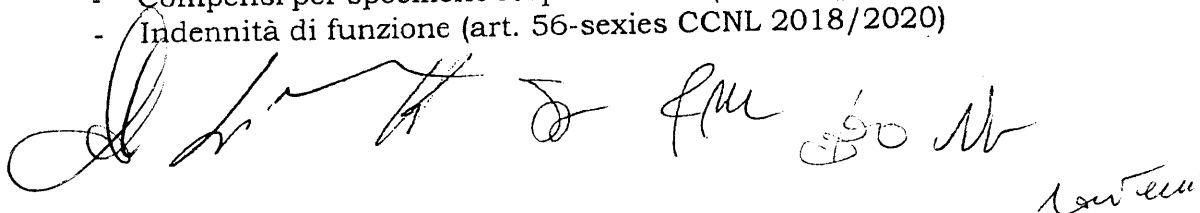
finanziate dalla parte stabile del fondo confluiranno nella parte variabile del fondo dell'anno successivo o delle sezioni negoziali successive (art. 68 comma 1 CCNL 2018).

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.
La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti, e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
4. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
5. Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - Premi correlati alla performance organizzativa
 - Premi correlati alla performance individuale
 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018/2020)
 - Indennità di turno, reperibilità
 - Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018/2020)
 - Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2018/2020)



- Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2018/2020)
 - Compensi previsti da disposizioni di legge
 - Progressioni economiche finanziate con risorse stabili
6. L'accordo annuale prevede la suddivisione delle risorse disponibili tra i diversi istituti, in conformità agli strumenti di indirizzo adottati.

Art. 5

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. I fondi destinati all'incentivazione individuale, da erogarsi a seguito della valutazione individuale, sono stabiliti nel loro ammontare annuo nell'accordo annuale.
2. Il premio correlato alla performance individuale viene erogato sulla base dei comportamenti organizzativi e professionali del dipendente e la sua partecipazione agli obiettivi ordinari e di consolidamento.
3. Il premio incentivante viene assegnato secondo i criteri e la metodologia di valutazione delle performance approvato con deliberazione G.C. n. 128 del 3/10/2011 e modificato con deliberazione G.C. n. 40 del 25/2/2016.
4. Le fasce di punteggio di valutazione individuale, riportate nelle schede di valutazione approvate con la citata deliberazione G.C. n. 40 25/2/2016 sono le seguenti:

fascia	punteggio	Valore economico
A	DA 451 A 500	100
B	DA 401 A 450	90
C	DA 351 A 400	80
D	DA 251 A 350	50
E	DA 181 A 250	30
F	DA 100 A 180	10

5. La valutazione individuale seguirà la procedura stabilita dagli artt. 12 e 13 del sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 3.10.2011.

Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right.

La consegna della scheda di valutazione viene effettuata contestualmente ad un colloquio individuale da effettuare entro il 10 febbraio di ogni anno.

6. Il premio sulla performance individuale di cui al presente articolo, sarà erogato applicando la percentuale di "valore economico" sopra stabilito, sulla base della valutazione individuale, e corretta con i seguenti parametri:

a) per i dipendenti che hanno iniziato e/o interrotto il rapporto di lavoro durante l'anno solare, il premio sarà calcolato in proporzione ai giorni diviso 365;

b) il dipendente di ruolo che risulterà effettivamente presente in servizio durante l'anno per un periodo non superiore a 3 mesi non sarà soggetto a valutazione individuale e sarà a lui attribuita la fascia di valutazione ottenuta nell'anno precedente; in mancanza si applicherà il parametro di fascia D (50%);

c) Il premio viene rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizi. A tal fine non sono considerate assenze: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, i permessi inferiori alla mezza giornata, i giorni di congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, il congedo di paternità, la fruizione permessi per lutto, per citazione a testimoniare per conto dell'Amministrazione, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e permessi art. 33, comma 6, L. 104/1992 per i soli dipendenti portatori di handicap grave, le assenze per infortunio.

d) parametro sulla qualifica come segue:

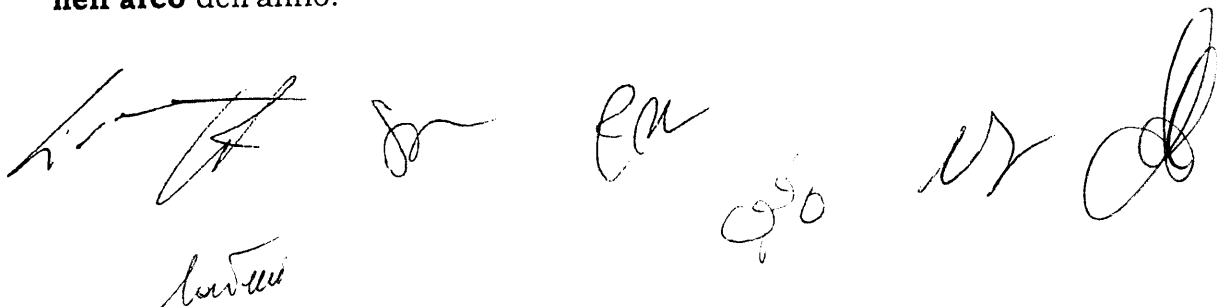
categoria giuridica B1: 100;

categoria giuridica B3: 110;

categoria C: 120;

categoria giuridica D1 e D3: 130

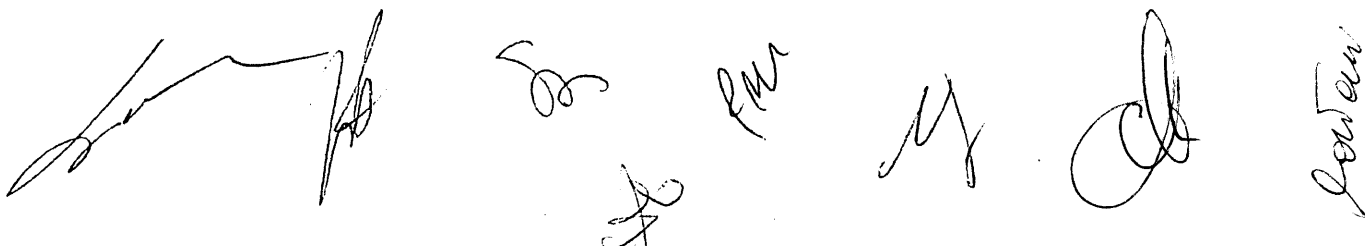
7. Il personale a tempo determinato ed i lavoratori socialmente utili (LSU) a tempo pieno hanno diritto al premio incentivante solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro è uguale o superiore a **6 mesi consecutivi nell'arco** dell'anno.



8. Il premio individuale potenziale massimo sarà definito applicando il coefficiente di valutazione individuale assegnato, il coefficiente di durata del rapporto di lavoro (% part-time o tempo pieno), e il coefficiente legato alla categoria.
9. Una volta stabilito l'importo da destinare alla generalità dei dipendenti, si procederà a ridurre ogni singolo premio individuale in proporzione alle assenze effettuate dal dipendente durante l'anno.
10. Il premio individuale potenziale massimo sarà quindi rideterminato del premio individuale da erogare secondo la seguente formula:
$$\text{premio da erogare} = \text{premio individuale massimo} \times (365 - \text{giorni di assenza}) / 365$$
11. Le economie derivanti dalla riduzione del premio in conseguenza delle assenze per malattia di cui all'art. 71 del DL 112/2008, convertito nella L. 133/2008, costituiscono economie di bilancio che non possono implementare il fondo.
12. Il premio per la performance individuale è erogato, di norma, nel mese di marzo di ogni anno, salvo impedimenti di forza maggiore.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, ad una quota di dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate in ciascuna area, secondo il sistema di valutazione in vigore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio; la misura di detta maggiorazione è stabilita al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale.

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized.

2. Le parti concordano che il personale beneficiario di tale maggiorazione è pari al 15% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati all' 1/1 dell'anno di riferimento a ciascuna delle seguenti aree:
- Area tecnica
 - Area finanziaria
 - Area amministrativa
3. L'importo complessivo annuale destinato alla maggiorazione del premio individuale (30%) viene così determinato:

Totale quota destinata prod. collettiva

x 30% x n. dip. beneficiari magg.

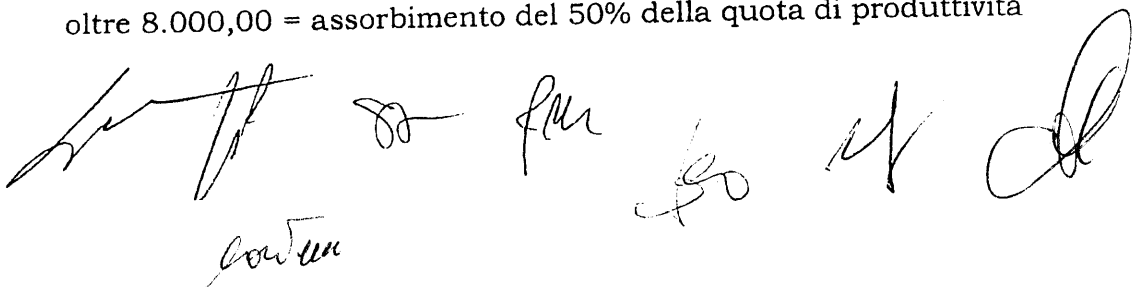
n. dip. benefic. premio valutati positiv.

4. La somma così ottenuta viene suddivisa tra i dipendenti beneficiari della maggiorazione, senza distinzione di categoria e tipologia di rapporto di lavoro.
5. I dirigenti, in sede di valutazione annuale del personale della propria area, individuano fra i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ottengono la valutazione più elevata, quelli a cui assegnare la maggiorazione di cui al presente articolo (max 15% del personale assegnato alla propria area), segnalando i nominativi al Segretario Generale.

Art. 7

Compensazione incentivi

1. Il riconoscimento economico per la performance individuale viene correlato, nei casi di corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche di cui al Decreto Legislativo 50/2016 e/o di altri istituti previsti per legge, con i parametri di assorbimento di seguito specificati:
- da 0 a 1.000,00 = nessun assorbimento
 - da 1.000,01 a 2.000,00 = assorbimento del 20% della quota di produttività
 - da 2.000,01 a 5.000,00 = assorbimento del 30% della quota di produttività
 - da 5.000,01 a 8.000,00 = assorbimento del 40% della quota di produttività
 - oltre 8.000,00 = assorbimento del 50% della quota di produttività



Handwritten signatures of six individuals, likely representing the parties to the agreement. The signatures are in black ink and vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

2. Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e/o di altri istituti previsti per legge già quantificati al momento della liquidazione annuale del premio di produttività individuale.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dalla compensazione di cui al presente articolo sono ridistribuiti fra tutti i dipendenti con i criteri di cui all'art. 5.

Art. 8

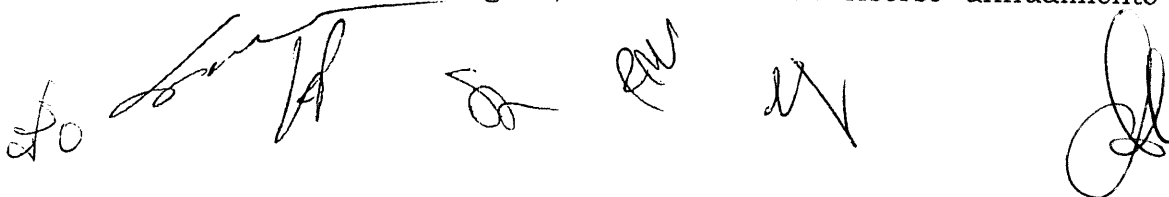
Criteria generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. I fondi destinati alla realizzazione di particolari progetti individuali e/o di gruppo, sono stabiliti nel loro ammontare annuo nell'accordo annuale.
2. L'incentivo riguarda la partecipazione a progetti e/o obiettivi come definiti dall'art. 11 del metodo di valutazione delle performance approvato con deliberazione della GC n. 128 del 3.10.2011 e individuati annualmente nella deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del Piano della Performance.
3. I progetti vengono approvati annualmente con determinazione del Segretario Generale e liquidati di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo con determinazione del segretario comunale su proposta del responsabile di area.

Art. 9

Progressioni economiche

1. I fondi destinati alle nuove progressioni economiche, sono stabiliti nel loro ammontare annuo nell'accordo annuale, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.
2. La progressione economica è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo i criteri di seguito indicati.
3. Le parti concordano annualmente il numero di progressioni economiche assegnabili nelle varie categorie, nel limite delle risorse annualmente



Costanti

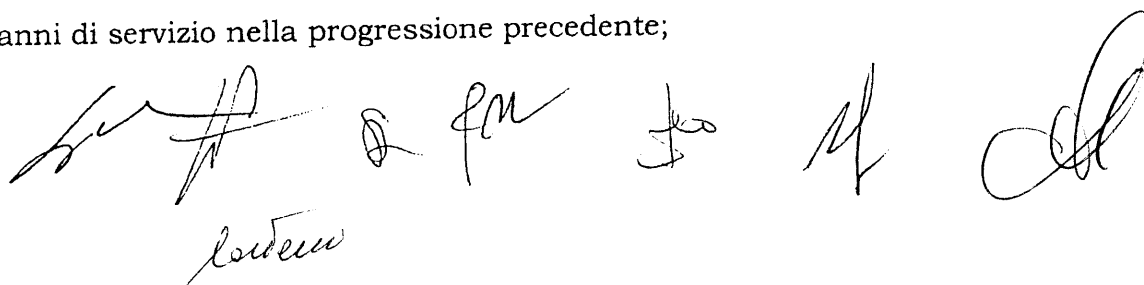
concordate, e la data di decorrenza delle stesse (non anteriore al 1 gennaio dell'anno di riferimento).

4. Il sistema di attribuzione delle progressioni orizzontali è così stabilito:

- a) Possono essere ammessi alla progressione esclusivamente i dipendenti che:
- sono in servizio a tempo indeterminato da almeno tre anni, dalla data di attribuzione della progressione, presso il Comune di Rovato o da almeno due anni presso il Comune di Rovato ed almeno un anno di servizio presso altra amministrazione pubblica del comparto enti locali (trattasi di dipendente assunto per mobilità da altra amministrazione).
 - per tre anni consecutivi precedenti l'anno di attribuzione, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, abbiano ottenuto una valutazione (dal Comune di Rovato o dall'ente di provenienza in caso di mobilità) rientrante nella fascia di merito più alta, con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione media conseguita nel triennio precedente	Punteggio attribuito
451-455	40,00
456-460	41,00
461-465	42,00
466-470	43,00
471-475	44,00
476-480	45,00
481-485	46,00
486-490	47,00
491-495	48,00
496-499	49,00
500	50,00

- alla data di decorrenza della nuova progressione hanno maturato almeno due anni di servizio nella progressione precedente;



- non hanno avuto sanzioni disciplinari superiori ad un rimprovero scritto nell'anno in corso e nei due anni precedenti (perciò non sono ammessi i dipendenti che hanno ricevuto due rimproveri scritti oppure una o più sanzioni superiori al rimprovero scritto);

b) Per la valorizzazione dell'esperienza acquisita si tiene conto dei seguenti criteri:

Anni di anzianità di ruolo presso il Comune di Rovato alla data di decorrenza della progressione	Punteggio	Anni di anzianità nel Comune di Rovato nell'ultima progressione orizzontale o nella posizione economica iniziale della categoria giuridica di appartenenza alla data di decorrenza della progressione	Punteggio
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10 e oltre	10	10 e oltre	10

Non si considerano le frazioni di anno inferiore ai sei mesi; quelle superiori ai sei mesi vengono arrotondate all'anno.

I punteggi di anzianità complessiva e di anzianità nella posizione economica si cumulano.

c) Requisiti per la formazione della graduatoria:

- Per la formazione della graduatoria si terrà conto sia della valutazione individuale che dall'esperienza acquisita.
- In caso di parità di differenziale:
- prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella ultima progressione orizzontale;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità acquisita nella categoria giuridica;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio di ruolo presso il Comune di Rovato;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità acquisita in enti del comparto enti locali;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente maggiore di età.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di seguito individuate:

- **Espletamento di attività esposte al rischio:** personale operaio – messi comunale – autisti dei mezzi di trasporto comunale – addetti alla cucina della scuola materna
- **Espletamento di attività disagiata:** è riconosciuta per rientri in servizio non oltre e non continuativamente all'orario di lavoro, nei seguenti casi:
 - rientro programmato inferiore a un'ora per celebrazione matrimoni nelle giornate di sabato e domenica e giorni festivi;
 - rientro non programmato inferiore a un'ora

Per "rientri non programmati" si intendono i rientri al lavoro del dipendente a seguito di chiamata telefonica urgente del responsabile del servizio, del sindaco o dell'assessore, successivamente confermata per iscritto dal responsabile del servizio.

L'indennità non è riconosciuta in tutti i casi in cui siano già corrisposti, per il servizio prestato, altri strumenti incentivanti (reperibilità, indennità turno, progetti obiettivi per il raggiungimento performance organizzativa, straordinario elettorale, ecc.).

- **Espletamento di attività maneggio valori:** Agenti contabili individuati con apposita delibera di Giunta Comunale, ai quali non sia già riconosciuta altra indennità (posizione organizzativa, indennità per specifiche responsabilità ecc.)

A collection of handwritten signatures in black ink, including a large signature on the left, a signature in the middle that looks like 'Loren', and several other smaller signatures on the right.

2. La misura dell'indennità viene così definita:

- **Espletamento di attività esposte al rischio:** euro 1,50 al giorno
- **Espletamento di attività disagiata:** euro 7,50 al giorno
- **Espletamento di attività maneggio valori:** euro 1,00 al giorno

3. Si stabilisce che la presente indennità giornaliera (rapportata in caso di prestazione di lavoro a tempo parziale) è erogata relativamente ai giorni di effettiva esposizione alle suddette condizioni di lavoro, individuate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze; sono considerate giornate di presenza le assenze pari o inferiori alla mezza giornata.

Art. 11

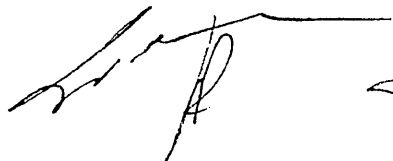
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, per lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, per un importo non superiore a euro 1.500,00 annui lordi.
2. Ai dipendenti che rivestono ruoli di ufficiali di stato civile e anagrafe è riconosciuta una indennità pari a euro 300,00 annui lordi.
3. Per l'attribuzione di tali indennità vengono confermate le modalità e i criteri già concordati e approvati con determinazione n. 999/del 23/12/2016.
4. Il compenso viene erogato annualmente di norma nel mese di gennaio dell'anno successivo.
5. I fondi destinati al finanziamento delle indennità di cui al presente articolo sono stabiliti nel loro ammontare annuo nell'accordo annuale.

Art. 12

Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Sono individuate le seguenti aree di pronto intervento per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità:
 - Area Tecnica (Personale Operaio)
 - Area Vigilanza
 - Settore Servizi Demografici (per garantire la reperibilità nei giorni festivi)



2. Le parti concordano di mantenere il limite 6 giorni di reperibilità mensile individuale e la misura dell'indennità minima ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2016/2018.

3. Pertanto gli importi riconosciuti per tale servizio sono i seguenti:

- Euro 10,33 per 12 ore nei giorni feriali
- Euro 20,66 per 12 ore nei giorni festivi

4. Il servizio può essere frazionato in misura non inferiore a 4 ore; in tal caso l'indennità è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata del 10%, secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 13

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere elevato fino al 35%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- Particolari situazioni familiari del dipendente quali:
 - presenza nel nucleo familiare di 1 figlio disabile
 - presenza nel nucleo familiare di 2 o più figli minori
 - Presenza nel nucleo familiare di persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;

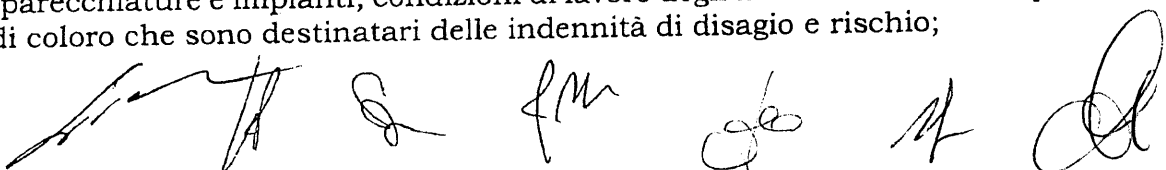
Art. 14

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;



Cont. 13

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa", è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La stessa non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto (indennità condizioni di lavoro).
4. La misura dell'indennità è stabilita in euro 1.00 per ogni giorno di effettivo svolgimento del servizio esterno (rapportata in caso di prestazione di lavoro a tempo parziale). Sono considerate giornate di presenza le assenze pari o inferiori alla mezza giornata.
5. L'indennità è erogata esclusivamente per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno sulla base di apposita dettagliata comunicazione mensile da parte del responsabile del settore.
6. Le parti concordano di rivedere la disciplina della presente indennità in caso di modifiche normative che mettano a disposizione risorse aggiuntive rispetto alle attuali.

Art. 16

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. appartenente al servizio di polizia locale può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, per un importo non superiore a euro 1.500,00 annui lordi.
2. Per l'attribuzione di tali indennità vengono confermate le modalità e i criteri già concordati e approvati con determinazione n. 999/del 23/12/2016.



3. Il compenso viene erogato annualmente di norma nel mese di gennaio dell'anno successivo.
4. I fondi destinati al finanziamento delle indennità di cui al presente articolo sono stabiliti nel loro ammontare annuo nell'accordo annuale.

Art. 17

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Viene confermato l'istituto della previdenza complementare per il personale della vigilanza ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992, regolamentato come segue:

DESTINATARI

Destinatari delle forme di previdenza integrativa sono tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale del Comune di Rovato, secondo i seguenti criteri:

- a. la previdenza integrativa opera a favore del personale inquadrato come agenti e ufficiali di P.M.
- b. i nuovi assunti dovranno avere superato positivamente il periodo di prova
- c. il beneficio opera a favore del personale a tempo indeterminato e viene rapportato ai mesi interi di effettivo servizio nell'anno di riferimento.

REFERENTE DEI LAVORATORI

Il referente dei lavoratori per il presente istituto è dipendente Marazzani Gianpietro eletto fra tutti i lavoratori di polizia locale;

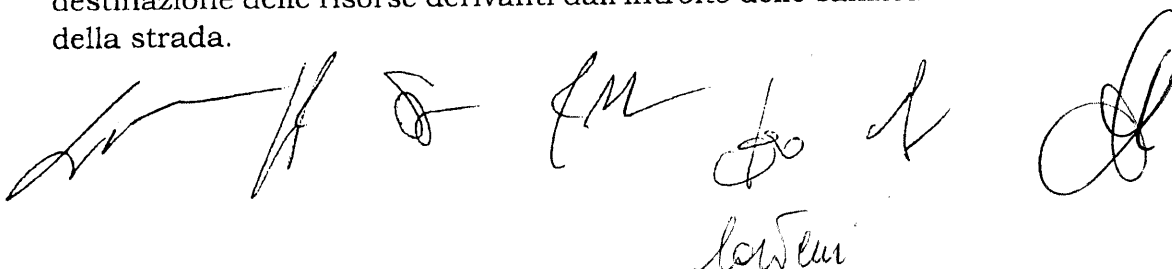
Il referente dura in carica cinque anni ed è rieleggibile.

FINALITA' E FORME DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le risorse individuate secondo i criteri di cui all'art. 4 sono destinate esclusivamente alle finalità previdenziali del richiamato art. 208 e confluiscono nel Fondo di Previdenza Complementare Perseo-Sirio secondo quanto previsto dal comma 1 lett. a) dell'art. 56-quater del CCNL 2016/2018.

FINANZIAMENTO E VERSAMENTO

L'importo del fondo viene stabilito annualmente con la delibera di Giunta di destinazione delle risorse derivanti dall'introito delle sanzioni ex art. 208 del codice della strada.



Handwritten signatures of six individuals, likely representing the signatories of the document. The signatures are in black ink and vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.