

Contratto Collettivo Integrativo
Comune di COSTA DI ROVIGO
Triennio 2019/2021

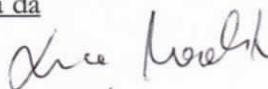
Dopo sottoscrizione ipotesi di accordo e secondo le linee di indirizzo di cui alla deliberazione GC 152/2019

il giorno diciotto del mese di dicembre dell'anno 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da

Morabito Dr. Luca

Presidente



Pavarin Dr.ssa Maria Luisa

Componente



e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

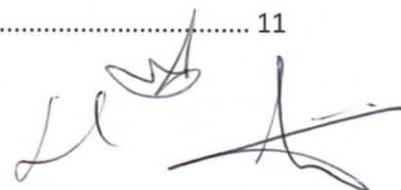
e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona dei sig. -----

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Costa di Rovigo



Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 - Oggetto e obiettivi.....	3
Art. 2 - Ambito di applicazione.....	3
Art. 3 - Durata e Revisione	3
TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE	3
Art. 4 - Progressioni economiche all'interno della categoria.....	3
Art. 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	4
TITOLO III - RISORSE DECENTRATE – TRATTAMENTO ECONOMICO.....	4
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.....	4
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale.....	5
Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....	5
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	5
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità.....	6
Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	7
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO	7
Art. 12 Buoni Pasto	7
Art. 13 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018).....	7
Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018).....	7
Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018).....	7
Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)	8
Art. 17- Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018).....	8
Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018).....	8
Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018).....	8
Art. 20 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018).....	9
Art. 21 - Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali.....	9
TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	10
Art. 22 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)	10
Art. 23 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018	
Art. 24 - Disposizione finale	11



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 Costa di Rovigo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, fatti salvi gli istituti precedentemente contrattati e non trattati nel presente accordo, purché compatibili con il CCNL.

Art. 3 - Durata e Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 1.01.2019 al 31.12.2021. Alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC, 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.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4 - Progressioni economiche all'interno della categoria

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, le progressioni economiche si realizzano nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla performance organizzativa.
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno. Tale personale deve possedere il requisito minimo di trentasei (36) mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si realizzano le progressioni. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di trentasei (36) mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.



4. La progressione economica si realizza sulla base dei seguenti criteri:

- Valutazione della performance individuale, in base alla media delle valutazioni dell'ultimo triennio effettuate dal Comune di Costa di Rovigo, nella misura del 70%;
- Esperienza maturata nella posizione economica, nella misura del 30%.

5. A parità di punteggio la progressione economica sarà attribuita al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; in caso di ulteriore parità la progressione sarà attribuita al concorrente anagraficamente più anziano.

Art. 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - La retribuzione di risultato è attribuita alle posizioni organizzative sulla base del sistema di valutazione delle performance, adottato dall'ente;
 - Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
 - per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico e tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 31 marzo, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni o chiedere un incontro in merito.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi previsti dall'art.68 comma 2 del CCNL 2016/2018, oltre ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti dai «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
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:
 - a) progressioni economiche nella categoria;
 - b) indennità di comparto;
 - c) indennità ex VIII livello.



4. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68 comma 2 lettere a e b del CCNL 2016/2018 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
 - a) Alla performance organizzativa sono destinate l'80% delle risorse
 - b) Alla performance individuale, il 20%.
5. Le risorse assegnate alla performance organizzativa sono ripartite tra i diversi uffici e servizi, in proporzione al numero dei dipendenti ad essi assegnati.
6. Le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate confluiscono nel fondo dell'anno successivo

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale

1. I compensi annuali relativi alla performance sono assegnati, nei limiti delle risorse disponibili, sulla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale:
 - La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi;
 - La performance individuale valuta le competenze e i comportamenti dei singoli.
2. L'assegnazione dei compensi della performance individuale avviene mediante la formazione di una graduatoria unica del personale, articolata in ordine decrescente sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione. La quota di premio della performance individuale che sarà attribuita è direttamente proporzionale al punteggio conseguito.
3. La quota di premio della performance organizzativa è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
4. La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno, che abbiano maturato una presenza effettiva di almeno trenta (30) giorni. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, ai dipendenti che conseguano la valutazione più elevata sulla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali. Tale maggiorazione è attribuita 1 solo dipendente. In caso di parità, il premio non verrà assegnato

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di disagio:
 - a) prestazioni rese in condizioni disagiate rispetto alle condizioni ambientali;
 - b) prestazioni rese in condizioni disagiate rispetto all'esposizione agli agenti atmosferici;



- c) prestazioni rese in condizioni disagiate rispetto alla particolare tipologia di orari di lavoro.
3. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di **rischio**:
- a) utilizzo o maneggio di materiali, quali: agenti chimici, biologici, gassosi;
- b) uso di mezzi meccanici, elettrici, a motore, o di attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi per la salute;
- c) attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- d) attività usuranti della salute e del benessere psico-fisico.
4. L'erogazione dell'indennità di disagio e di rischio al personale interessato, formalmente individuato con apposito atto, avviene mensilmente, sulla base dei giorni di effettiva presenza.
5. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante), svolte da dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", secondo gli importi riportati nella tabella indicata sotto. L'erogazione dell'indennità al personale interessato viene effettuata annualmente, in unica soluzione, sulla base dei giorni di effettiva presenza.
6. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		1,20 €	360 €
B	personale esposto a disagio		1,20 €	360 €
C	personale con funzioni di agente contabile	Media annuale di valori di cassa maneggiati: da € 6.000 a € 24.000	1 €	365 €
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 24.000	2 €	730 €

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita al personale inquadrato nelle categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa), secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.
- b) L'importo delle indennità viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate, in relazione allo svolgimento delle seguenti funzioni di responsabilità:
- b.1) Coordinamento di altri dipendenti, L.S.U., o altre tipologie di rapporto di lavoro.
- b.2) Responsabilità di procedure caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza, da svolgere con autonomia funzionale
- b.3) Responsabilità di procedure o istruttorie che richiedano una elevata professionalità e conoscenze specialistiche, da svolgere con autonomia funzionale
2. Parametri di valutazione del peso delle responsabilità:

Tipo di responsabilità	Importo	n. funzioni
------------------------	---------	-------------

Responsabilità media	€ (950,00]	Una funzione riconosciuta
Responsabilità elevata	€ (1.300,00	Due o più funzioni riconosciute

3. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato e vengono erogate mensilmente.

Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2 del CCNL 21.05.2018 compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi; è pari a € 350,00.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo e a quello precedente, non sono cumulabili, se attribuite con la medesima motivazione. In tal caso al dipendente viene riconosciuta quella di maggiore importo.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro *part-time*, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno quindici (15) giorni in caso di assunzione e/o cessazione).

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 – Buoni Pasto

Per ogni giornata lavorativa che supera le sei ore, il dipendente ha diritto alle pause per il pranzo con riconoscimento del buono per il pasto.

Art. 13 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Considerato che non esistono disponibilità già stanziata dall'ente a tale titolo, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto, fino a quando si reali le condizioni per una sua concreta applicazione.

Art. 14 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

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;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo le previsioni di cui all'articolo 50 del Dlgs 81/2008 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.

Art. 15 - 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. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari, in presenza delle quali è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%, sono le stesse elencate al comma 9 dell'art. 53 del CCNL 2016/2018.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 16- Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale in fasce orarie centrali antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, secondo le fasce orarie stabilite dall'Ente.
3. Qualora ricorrano le particolari situazioni personali, sociali o familiari previste dall'art. 27 comma 4 del CCNL 2008, debitamente documentate, su richiesta del dipendente interessato il responsabile di settore/area valuterà opportunamente la concessione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro, per il periodo di tempo strettamente necessario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

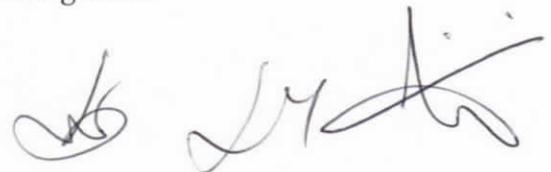
1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono preventivamente autorizzate dal Responsabile del servizio, previa verifica della capienza delle risorse economiche, considerato che, solo su richiesta del dipendente il lavoro straordinario debitamente autorizzato può dar luogo a riposo compensativo.
2. L'Ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, previo accordo con la R.S.U.

Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. In presenza di innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, le parti si incontreranno in sede di contrattazione, concordando relativamente ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti di tali innovazioni.

Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative possa determinare una riduzione delle risorse del Fondo, le parti si incontrano, preventivamente, in sede di contrattazione decentrata integrativa.



Art. 20 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, utilizzando il seguente schema

IMPORTO ANNUO DEGLI INCENTIVI DI LEGGE PERCEPTI	RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
fino a € 3.000,00 euro lordi	nessuna
da € 3.001 4.000	80 €
Da 4.000	100 €
Per ogni 100 € aggiunti, si seguirà la stessa sequenza di riduzione	

Art. 21 - Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, tenuto conto delle previsioni della legge 146/1990 e ss.mm.ii., che intendono assicurare esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana, non sarà garantito alcun servizio.
2. Nel caso di scioperi indetti per due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella sottostante:

Servizi o Uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di morte
Servizio Elettorale	Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
Polizia Municipale	Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio
Servizio personale - Solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata e nei giorni tra il 8 e il 22 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni)	Pagamento delle retribuzioni Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali

3. In riferimento ai servizi forniti dal Comune tra quelli indicati al comma 1, si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

Servizio	Cat	Profilo Prof.	N.
Stato Civile	C	Istruttore Amm.vo	1
Elettorale	C	Istruttore Amm.vo	1
Polizia Locale	C e D	Agente di P.L. e Istr. dir.vo	1
Servizio Personale	C	Istruttore Amm.vo	1

4. I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.

5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.
6. E' fatto divieto ai responsabili di verificare o quantificare, la volontà del personale di aderire allo sciopero.
7. I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 146/90 e s.m.i..

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22 - Indennità di servizio esterno (art. 56-*quinquies*, CCNL 2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento di tali attività è prevista un'indennità giornaliera secondo la seguente tabella:

A	svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
B	svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00
C	svolgimento di servizi esterni in orario notturno e festivo	€ 3,00

3. Il servizio esterno viene considerato come espletato in via continuativa, qualora venga effettuato, nell'arco della giornata, per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base delle presenze e della attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito all'effettivo svolgimento dei servizi esterni.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 23 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-*quater*, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Annualmente l'Amministrazione informa, in via preventiva, i soggetti sindacali, in merito all'ipotesi di quantificazione delle risorse previste dall'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992. Su richiesta di quest'ultimi, l'Amministrazione attiverà un incontro di verifica congiunta, per una valutazione in merito alle destinazioni di tali risorse, in coerenza con le suindicate previsioni legislative e per le finalità indicate all'articolo 56 quater del CCNL 2016/2018.

Art. 24 - Disposizione finale

Per quanto non previsto nel presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

I.a Delegazione di parte pubblica

Luca Lombardi

Ugo Masetti

I.a Delegazione di parte sindacale

P. FP CGIL

