

COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza Mazzini, 8 - 25020 Capriano del Colle (BS)

C.F. e Partita Iva 00852940170

Tel. 030-9747319 –

pec istituzionale: comune.caprianodelcolle@pec.regione.lombardia.it

posta elettronica ordinaria: info@comune.capriano.bs.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO-INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

ANNUALITA' ANNO 2025

Sottoscrizione in data 23/12/2025

pag. 1 di 24



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2025

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 26/05/2000 e successiva modifica G.C. n. 20 del 21/02/2018;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione del Commissario Prefettizio n.4 del 06/11/2019;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente del Comune di Capriano del Colle, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 per la parte giuridica, periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2025 per la parte economica.
4. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2023, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
5. Il presente contratto – Parte giuridica - ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza.
6. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
7. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le Parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
8. 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.

pag. 3 di 24



Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso una casella di posta elettronica certificata, contenente 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 CCDI.

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4 - Nuovo Sistema di Classificazione

1. Le parti si danno atto che a partire dal 1° Aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione per il personale del comparto Funzioni Locali finalizzato ad introdurre un sistema innovativo ed efficace di gestione del personale e di riqualificare, al contempo, le declaratorie delle aree professionali adattandoli alle nuove esigenze organizzative degli Enti.
2. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Dalla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale indicata al comma 1, il personale in servizio è inquadrato con effetto automatico nel nuovo sistema di classificazione secondo la seguente tabella:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
CATEGORIA D dalla posizione D1 alla D7		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
CATEGORIA C dalla posizione C1 alla C6		AREA DEGLI ISTRUTTORI
CATEGORIA B dalla posizione B1 alla B8		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
CATEGORIA A dalla posizione A1 alla A6		AREA DEGLI OPERATORI

Art. 5 - Progressione economica all'interno delle aree

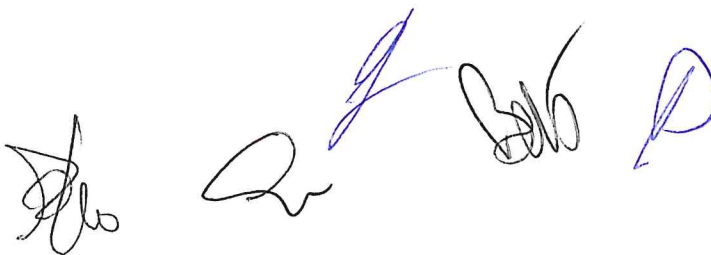
1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come previsto nella tabella A allegata al vigente CCNL.
3. La progressione economica orizzontale all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree, considerando la posizione in primo accesso riportata nella Tabella G allegato al CCNL ovvero la posizione in godimento, mantenuta esclusivamente a titolo di "differenziale stipendiale" e conseguita a seguito di progressione orizzontale effettuate in base alla disciplina contenuta nell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, come riportata nella Tabella F allegata al CCNL 16/11/2022, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi

corrispondenti ai differenziali stipendiali indicati ai commi precedenti.

4. Le risorse per il finanziamento delle selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo economico all'interno delle aree possono essere determinate con cadenza annuale in sede di CCDI di parte economica e vengono prelevate esclusivamente dal fondo delle risorse stabili.
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno viene definito in sede di stipula del contratto decentrato integrativo di parte economica. Il numero delle progressioni da realizzare è determinato per ciascuna area e per un numero limitato di dipendenti presenti nell'area medesima in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione, fermo restando che il numero complessivo dei differenziali non può essere superiore al 50% del personale avente diritto, con eventuale arrotondamento all'unità superiore. Le risorse destinate alla progressione economica devono garantire il finanziamento dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno in cui si procede all'applicazione dell'istituto.

Art. 6 - Requisiti per la partecipazione alla selezione per la progressione economica

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 16.11.2022, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi (24) con le seguenti specificazioni:
 - a) ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - c) per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
2. Condizione necessaria per la partecipazione alla selezione è l'assenza, con riferimento all'ultimo biennio e nell'anno di riferimento al quale la valutazione si riferisce, di procedimenti disciplinari con irrogazione di una



sanzione disciplinare tra quelle indicate all'art. 72, commi 4 e seguenti, del CCNL 16.11.2022, pari o superiore alla sospensione dal servizio per 10 giorni con privazione della retribuzione.

3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti. L'esclusione alle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale, anche nella sede di lavoro.

Art. 7 - Criteri specifici e modalità di attribuzione dei punteggi per la progressione economica tra le aree

1. I criteri specifici e le modalità di attribuzione dei punteggi risultano da specifico accordo allegato alla presente sotto la lettera A)

Art. 8 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Per quanto attiene alla regolamentazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. di cui all'art. 7 comma 4 lettera v) e 17 comma 4 del CCNL 16/11/2022, le Parti prendono atto che gli stessi sono stati definiti con sistema approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 4 del 06/11/2019 così come modificato con deliberazione G.C. 89 del 16.12.2024.

TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

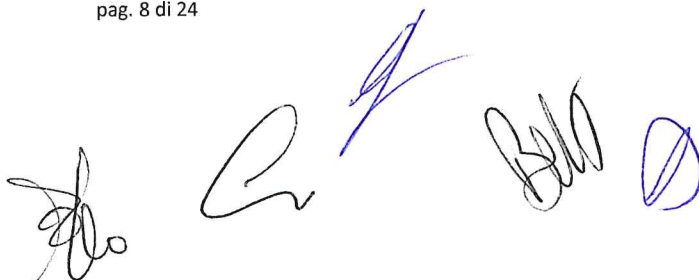
Art 9 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Il fondo destinato alla corresponsione del lavoro straordinario viene stabilito annualmente con determinazione del responsabile del Servizio Personale, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999 e della normativa vigente in materia.
2. L'ammontare del fondo per il lavoro straordinario può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività (ad esempio quelle elettorali), nonché per fronteggiare eventi eccezionali.

3. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite del Comune, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
4. In base alla normativa contrattuale vigente, l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del responsabile del servizio.
5. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

Art. 10 - Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si conferma il riconoscimento ai dipendenti della flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro con esclusione del personale impegnato in servizi con orari di inizio-fine non modificabili (ad esempio presidi fissi Polizia Locale, trasporto alunni, apertura al pubblico degli uffici).
2. Al personale di Polizia Locale ed autista scuolabus è riconosciuta una tolleranza (entrata) di 10 minuti da recuperare in giornata.
3. La fascia di flessibilità prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di fine lavoro fino ad un massimo di un'ora al giorno, fermo restando l'eventuale pausa, come già disciplinato dai criteri approvati con DGM n.3 del 04/02/2025 (art. 4 c.4)
4. Il debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi alla maturazione dello stesso, esclusivamente posticipando l'orario di uscita.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;



- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

6. Per i lavoratori con mansione di autista scuolabus può essere adottata la distribuzione oraria "multiperiodale" prevista dall'Art. 25 del CCNL 21.05.2018. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario vengono individuati di anno in anno sulla base del calendario scolastico. Il recupero nei periodi di minor carico di lavoro (pausa estiva) possono essere attuate sia mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario che attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 11 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda,

pag. 9 di 24

previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

TITOLO IV - DETERMINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art.12 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
3. Per l'anno 2025, la costituzione del fondo delle risorse decentrate del comune di Capriano del Colle è stata effettuata con determina dell'Area Finanziaria n. 41 in data 09/11/2024.

Art. 13 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati.
3. Alla ripartizione delle risorse partecipano anche i dipendenti assunti a tempo determinato (per un periodo minimo di servizio di 6 mesi).
4. Per l'anno 2025 le risorse disponibili sono così ripartite come da tabella allegata lettera C:

Art. 14 – Costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2025

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018 (art 79 comma 1 lettera a) CCNL 2019/21)	40,026.46
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2 (art 79 comma 1 lettera a) CCNL 2019/21)	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	2,547.48

COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza Mazzini, 8 - 25020 Capriano del Colle (BS)

C.F. e Partita Iva 00852940170

Tel. 030-9747319 -

pec istituzionale: comune.caprianodelcolle@pec.regione.lombardia.it

posta elettronica ordinaria: info@comune.capriano.bs.it

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) - ART. 33 D.L. n. 34/2019	25,878.57
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	68,452.51
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2 (art 79 comma 1 lettera a) CCNL 2019/21)	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	956.80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1,209.13
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	1,014.00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	786.50
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 (in servizio al 01.04.2023)	8,364.49
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	12,330.92
TOTALE RISORSE STABILI	80,783.43
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	2,687.00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	2,687.00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3 (art 79 comma 2 lettera a) CCNL 2019/21)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023 _ D.LGS. 50/2016 (DAL 2018);	10,000.00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	3,171.95
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 CCNL 2019/2021 - QUOTA 2025	517.90
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	13,689.85
TOTALE RISORSE VARIABILI	16,376.85

COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza Mazzini, 8 - 25020 Capriano del Colle (BS)

C.F. e Partita Iva 00852940170

Tel. 030-9747319 –

pec istituzionale: comune.caprianodelcolle@pec.regione.lombardia.it

posta elettronica ordinaria: info@comune.capriano.bs.it

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		97,160.28
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE		71,139.51
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE		26,020.77
Decurtazioni		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)		3,475.69
TOTALE DECURTAZIONI		3,475.69
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		93,684.59

Art.15 - Performance individuale e organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con Delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione che dispone la liquidazione da parte del competente Responsabile.
3. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "maggiorazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

pag. 13 di 24

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza Mazzini, 8 - 25020 Capriano del Colle (BS)

C.F. e Partita Iva 00852940170

Tel. 030-9747319 –

pec istituzionale: comune.caprianodelcolle@pec.regione.lombardia.it

posta elettronica ordinaria: info@comune.capriano.bs.it

erogate a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

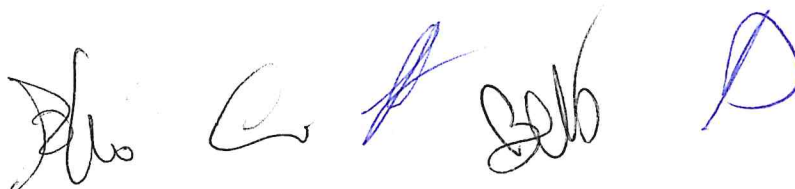
P.I. = Premio performance individuale F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

Art. 16 - Criteri di assegnazione dei premi correlati alla performance individuale

1. Il 40% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
2. Le risorse destinate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno, considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.
3. Ad una percentuale massima del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione minima del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente e con il limite massimo di n. 1 dipendenti per Area.
4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente;
5. A parità di punteggio si procederà secondo i seguenti criteri:
 - a) Valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) Non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - c) Superiore valutazione media del triennio;
 - d) Maggiore anzianità di servizio nell'Ente.
6. Il sistema di misurazione è quello vigente approvato con deliberazione di Giunta



Comunale n. 51 del 15/09/2025.

TITOLO VI – SPECIFICHE ATTRIBUZIONI

Art. 17 - Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 2019-2021

1. I seguenti compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono alimentati con importi del fondo risorse decentrate variabili di anno in anno, secondo quanto disposto dal comma 3, lettera c), dell'art. 67 del CCNL:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo la disciplina prevista nello specifico Regolamento;
 - b) i compensi ISTAT, di cui all'art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021;
 - c) i compensi per gli incentivi tributari istituiti dall'art. 1 comma 1091, L. 145/2018, di cui all'art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021.
2. Gli incentivi saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e possono essere erogati anche ai dipendenti titolari di E.Q. e a tempo determinato.

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro (art. 80, comma 2, lett. c, CCNL 2019-2021)

1. Gli enti corrispondono una 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. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la

pag. 15 di 24

seguente gradazione come certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:

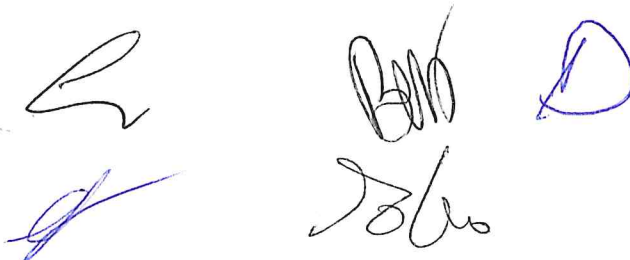
- a) Disagio connesso alla modifica temporanea delle mansioni che determina l'alterazione di entrambi le condizioni spaziali e temporali, della prestazione lavorativa;
 - b) Disagio connesso a spostamenti frequenti nell'arco della giornata lavorativa e adibiti al trasporto di cose;
 - c) Disagio connesso ad attività che rendono necessario l'orario giornaliero spezzato del dipendente assegnato.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività secondo la seguente gradazione certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
- a) rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) rischi derivanti dall'utilizzo, anche occasionale, di prodotti tossici e a sostanze nocive, anche se non contemporaneamente;
 - c) rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche se non permanenti; maneggio di materiale adibito ad allestimenti di palchi con posatura di transenne, ponteggi, etc.
6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi



pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.


7. Al personale dipendente che effettua servizio di autista scuolabus, è riconosciuta un'indennità di disagio pari ad € 2,50 giornalieri.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza e per la quale viene riconosciuta un'indennità pari ad € 1,30 giornalieri.
9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente sulla base dei dati esunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
11. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.
12. Qualora il dipendente venga adibito a mansioni diverse sarà necessario rivalutare il peso delle sue attività.
13. L'indennità condizione lavoro è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.

Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità



1. L'indennità di cui al primo comma dell'art. 84 del CCNL può essere riconosciuta ai dipendenti che esercitano compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, quali:
 - Assumere decisioni di natura autonoma e connesse a responsabilità derivanti da
Procedimenti di natura complessa;
 - Espletare funzioni che comportano il coordinamento di altre unità lavorative del proprio Servizio o di altri ambienti di lavoro dell'ente, con la conseguente necessità di sovrintendere gruppi trasversali di lavoro costituiti per il raggiungimento di particolari finalità;
 - Espletare in via continuativa, sebbene non in misura prevalente, funzioni, competenze ed attività non riconducibili alla categoria di appartenenza in quanto caratterizzate da profili di maggiore complessità e/o responsabilità.
2. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Ai fini del presente comma sono equiparate a presenza in servizio:
 - a) Ferie
 - b) riposo compensativo;
 - c) ricorrenza festività patronale;
 - d) infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
 - e) permessi di cui all'art. 32 del CCNL;
 - f) permessi sindacali;
 - g) permessi per attività di volontariato;
 - h) permessi legge 104/92;
 - i) permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
 - j) congedo parentale obbligatorio;
 - k) permessi per lutto,
 - l) permessi per chiamata a testimoniare o per giudice popolare;
3. Il valore economico è individuato nello specifico accordo di cui all'allegato B) al presente contratto, fermo restando le attribuzioni conferite in corso dell'anno 2025

TITOLO VII – POLIZIA LOCALE



**Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 100
CCNL 2019-2021)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 5,00 giornalieri.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, spetta esclusivamente al personale assegnato al Settore Polizia Locale adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza.
3. Tale indennità viene corrisposta al personale rispondente a entrambi i requisiti solo in rapporto alle giornate di effettivo svolgimento di servizi esterni di vigilanza, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in questione.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento in via continuativa del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022, con le indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 06/07/1995 (P.S.), con i compensi connessi alla performance e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
6. Non è invece cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022.
7. La corresponsione dell'indennità di servizio esterno è effettuata contestualmente alla liquidazione del salario accessorio, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) da specifica relazione e conseguente attestazione del responsabile del servizio Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

Art. 21 - Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma complessiva annua pari ad € 1.500,00.
2. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile di servizio/Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;
 - b) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

Art. 22 - Indennità di turno

1. L'Art. 30 del CCNL 16.11.2019 prevede che per lo svolgimento del servizio di polizia locale possano essere istituiti turni giornalieri di lavoro.



PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza Mazzini, 8 - 25020 Capriano del Colle (BS)

C.F. e Partita Iva 00852940170

Tel. 030-9747319 –

pec istituzionale: comune.caprianodelcolle@pec.regione.lombardia.it

posta elettronica ordinaria: info@comune.capriano.bs.it

Art. 23 - Indennità di reperibilità

1. Al personale interessato (Polizia Locale e Ufficiali di Stato Civile) non titolare di incarico di PO è riconosciuta una indennità di pronta reperibilità come disciplinata dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
2. L'indennità è di Euro 10,33 per 12 ore giornaliere non festive, per un massimo di 6 giorni al mese e gli oneri per la corresponsione sono a carico del "Fondo risorse decentrate" di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018. L'importo disponibile per la corresponsione dell'indennità è stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Art. 24 - Proventi delle violazioni al Codice della strada da

destinare al personale di polizia locale (art. 98 CCNL 2019-

2021)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 - Pari opportunità e benessere lavorativo

1. L'Amministrazione si impegna, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, ad adottare le misure organizzative necessarie al fine di garantire appieno le pari opportunità tra i dipendenti nonché la tutela e la valorizzazione del benessere

lavorativo, attivandosi inoltre affinché non si verifichino forme di discriminazione di alcun tipo sui luoghi di lavoro.

Art. 26 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza dei lavoratori e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie, nonché all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi articolo.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 81 del 09.04.2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151 del 26.03.2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.


Art. 27 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni o agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato, ove possibile, da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli della medesima Area;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovranno privilegiare obiettivi di operatività tesi a:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con il pubblico e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo al

- "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute ed igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto;
 - favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 28 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme



organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisca adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

Utilizzo fondo risorse decentrate - art. 80 CCNL 2019/2021

TOTALE FONDO	93,684.59
PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI + ex LED (art. 80, co. 1 ccnl 2019/2021)	19,500.00
Differenziali stipendiali	3,416.00
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 80, co. 1 ccnl 2019/2021)	9,000.00
RIA	149.37
TOTALE RISORSE GIA' UTILIZZATE (ART. 80 COMMA 1)	32,065.37
RISORSE RESIDUE A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE	61,619.22
UTILIZZI PREVISTI	
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE	3,000.00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80, co. 2, lett. B) ccnl 2019/2021)	11,000.00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA (art. 80, co. 2, lett. A) ccnl 2019/2021)	9,400.00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SERVIZIO TRIBUTI	3,000.00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SERVIZIO TECNICO	4,000.00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SERVIZIO POLIZIA LOCALE	1,500.00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-bis CCNL 2016/2018 (art. 80, co. 2, lett. C) ccnl 2019/2021)	987,27
INDENNITA' AUTISTA SCUOLABUS ART. 70-bis CCNL 2016/2018 (art. 80 co. 2 lett. C) ccnl 2019/2021)	1,000.00
INDENNITA' DI TURNO, DI REPERIBILITA', COMPENSI ART. 24 CCNL 14/09/2000 (art. 80, co. 2, lett. D) ccnl 2019/2021)	3.000,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 84 CCNL 2019/21 (art. 80 co.2, Lett. E) ccnl 2019/2021)	7,000.00
IND.TA' DI FUNZIONE VIGILI ART. 97 CCNL 16/11/2022 (art. 80 co. 2, lett. F) ccnl 2019/2021)	1,500.00

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza Mazzini, 8 - 25020 Capriano del Colle (BS)

C.F. e Partita Iva 00852940170

Tel. 030-9747319 –

pec istituzionale: comune.caprianodelcolle@pec.regione.lombardia.it

posta elettronica ordinaria: info@comune.capriano.bs.it

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO VIGILI ART. 100 CCNL 16/11/2022 (art. 80 co. 2, lett. F) ccnl 2019/2021)	1.900.00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 98 CCNL 16/11/2022 (art. 80 co.2, Lett. G), erogazione incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	3,171.95
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) (art. 80 co.2, Lett. G) ccnl 2019/2021, compensi per commissioni di concorso	1,160.00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) (art. 80 co.2, Lett. G) ccnl 2019/2021, incentivo funzioni tecniche art. 113 DL 50/2016.	10,000.00
TOTALE UTILIZZI (ART. 80 COMMA 2)	61,619.22
TOTALE UTILIZZI COMPLESSIVO	93,684.59

Le Parti concordano che eventuali differenze nel computo delle singole voci determinate a consuntivo, verranno compensate a valere sugli importi destinati alla performance individuale.

PER IL 2026 LE PARTI SI IMPEGNANO A VERIFICARE:

- LA POSSIBILITA' DI EROGARE LE INDENNITÀ CON CADENZA TRIMESTRALE
- IL PASSAGGIO DALL'ATTUALE SISTEMA DI MENSA CONVENZIONATA, AL TICKET RESTAURANT NELL'AMBITO DEL WELFARE

Letto, confermato e sottoscritto. CAPRIANO DEL COLLE, 23/12/2025

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Segretario Comunale dott.ssa Travaglini Francesca

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.

Sara Battistini

I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO OO.SS.

Lara Scaroni (CGIL Brescia)

Diego Sinis (CGIL Brescia)

Andrea Cristini (CSA RAL)