

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON  
DIRIGENTE DEL COMUNE DI LOGRATO PER GLI ANNI 2023-2025**

Il giorno 28 del mese di Dicembre dell'anno **2023**, presso la sede del Comune di Lograto, Via Calini n.9,

la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:

BARNI CATERINA – Segretario comunale – Presidente;  
VASSALLO FRANCESCA – Responsabile U.O. Economica Finanziaria

la **Delegazione di parte sindacale**, composta da:

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL,

IVO MERLINI                      FP CISL

PAOLA COTTALI                      FP CGIL

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**  
**Disposizioni Generali**

**Art. 1**  
**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (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. 90 del 28.11.2011, modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 24.03.2023;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 147 del 18.12.2017, modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 14.06.2021;
  - 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**  
**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025**. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

**TITOLO II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**Capo I**  
**Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 3**  
**Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4**  
**Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I**  
**Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 5**  
**Progressioni economiche all'interno delle aree**  
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) <sup>1</sup>

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. L'ammontare annuo lordo di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
4. La progressione economica viene attribuita ad una quota di personale non superiore al 50% del totale dei potenziali beneficiari (non diviso per area).
5. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

**A. Quantificazione delle risorse**

- a. Le risorse destinate per il 2023 ai differenziali stipendiali ammontano a **€ 3.725,08<sup>2</sup>** (1194,05+2531,03) ; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione. Fermo restando la destinazione di eventuali risparmi agli incrementi del differenziale stipendiale del personale di cui sopra, gli eventuali ulteriori risparmi potranno essere destinati per l'assegnazione di ulteriori differenziali

---

<sup>1</sup>c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

<sup>2</sup> I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

stipendiali che possono essere interamente finanziati, privilegiando, per quanto possibile, il criterio di utilizzo dei risparmi all'interno della stessa area che li ha generati. Eventuali risparmi residui che non siano sufficienti a coprire il costo di nessuna progressione economica all'interno nessuna area vengono destinati al finanziamento della performance individuale.

- b. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	DIFFERENZIALI ANNO 2023	
		N.	Euro
Elevata Qualificazione	1600	1	1600
Funzionari	1600	0	
Istruttori	750	1	500
Operatori esperti	650	0	
Operatori	550	0	
<b>Totali</b>		<b>2</b>	<b>2.100</b>

- c. Il Comune di Lograto contratterà annualmente gli importi da destinare per le prossime annualità alle progressioni economiche all'interno delle aree.

**B. Requisiti di partecipazione**

- a. Concorrono alla selezione i dipendenti del Comune di Lograto **al 01/01 dell'anno della selezione** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, che non hanno beneficiato di alcuna progressione **nella medesima Area** nei 3 anni precedenti al 31/12 dell'anno immediatamente precedente all'indizione della selezione stessa. Sono computati i periodi maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in altri Enti del comparto solo se l'assunzione al Comune di Lograto è avvenuta per mobilità o comunque senza soluzione di continuità con il precedente rapporto di lavoro. Sono inoltre computati eventuali periodi di lavoro a tempo determinato presso il Comune di Lograto, purché continuativi.
- b. Ulteriori requisiti di accesso alla procedura selettiva sono:
- a) la presenza in servizio, nel triennio precedente al termine di scadenza di presentazione delle domande per la progressione, per almeno 4/5 dell'ordinario orario di lavoro individuale;
  - b) non avere avuto, nel triennio precedente a quello di decorrenza delle nuove posizioni, una valutazione negativa;
  - c) non essere stati sottoposti, nei due anni precedenti al termine di scadenza di presentazione delle domande per la progressione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore

## COMUNE DI LOGRATO

### Provincia di Brescia

alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

#### **C. Ponderazione dei criteri di valutazione**

- a. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 500 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40%)	Esperienza professionale (non superiore a 40%)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	300/500	200/500	---	500
Operatori esperti	350/500	125/500	25/500	500
Istruttori	375/500	75/500	50/500	500
Funzionari E.Q.	425/500	25/500	50/500	500

- b. I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

#### **1) Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio viene attribuito, in relazione all'Area di appartenenza, proporzionalmente al valore della media ottenuta da ciascun dipendente.

Ex:

dipendente A appartenente all'Area Operatori con media di 495/500 avrà un punteggio di 297/300 ( $500:495=300:x$ )

dipendente B appartenente all'Area Funzionari con media di 495/500 avrà un punteggio di 420,75/425 ( $500:495=425:x$ )

#### **2) Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto,

## COMUNE DI LOGRATO

### Provincia di Brescia

con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 5, punto B), lettera a).

L'anzianità viene calcolata in anni, mesi e giorni. Si sommano le annualità le mensilità ed i giorni maturati.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni, n. mesi e n. giorni di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni, n. mesi e n. giorni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

### 3) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore, con la specificazione della durata oraria, a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria come tassativamente indicati di seguito: prevenzione della corruzione (anticorruzione, etica, ...), sicurezza luoghi di lavoro, corsi per mero aggiornamento informatico di programmi in uso.

Altre tipologie di corsi di formazione, anche se obbligatori per alcune categorie specifiche, verranno computati secondo i criteri di cui al presente articolo.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI ESPERTI	
<b>Titolo di accesso:</b>  <i>Qualifica professionale, diploma professionale oppure diploma di scuola secondaria superiore. Può essere richiesta la patente di guida di categoria C o superiore. Può essere richiesta la carta di qualificazione del conducente (CQC).</i>	
Titolo	Punti max 25
Diploma quinquennale	2,5
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3,5
Abilitazione professionale	0,5
Patenti inerenti la mansione / corsi di specializzazione inerenti la mansione (se non necessari per l'accesso)	2



**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

<p>Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo di appartenenza ed alle mansioni assegnate. Vengono presi in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente al 31.12 dell'anno antecedente alla selezione.</p> <p>(vengono sommate tutte le ore complessive dei corsi di formazione ed aggiornamento frequentati, anche di corsi distinti. Vengono calcolate le ore intere e le frazioni di 30 minuti. Sotto la mezz'ora i minuti si perdono. Tra 30 e 45 minuti si calcola 30 minuti sopra i 45 minuti si calcola un'ora intera.)</p> <p>La durata oraria della formazione, se non certificata dal formatore, deve essere dichiarata dal candidato e dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.</p>	<p>0,75 per ogni ora di formazione entro il limite di 19 punti</p>
--	--

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b><i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 50</b>
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale (aver superato un esame che consente l'iscrizione ad un Albo professionale. Il punteggio viene riconosciuto anche a coloro che hanno superato l'esame ma non sono attualmente iscritti). (se non necessari per l'accesso)	1
Patentini / corsi di specializzazione inerente la mansione (se non necessari per l'accesso)	2
<p>Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo di appartenenza ed alle mansioni assegnate. Vengono presi in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente al 31.12 dell'anno antecedente alla selezione.</p> <p>(vengono sommate tutte le ore complessive dei corsi di formazione ed aggiornamento frequentati, anche di corsi distinti. Vengono calcolate le ore intere e le frazioni di 30 minuti. Sotto la mezz'ora i minuti si perdono. Tra 30 e 45 minuti si calcola 30 minuti sopra i 45 minuti si calcola un'ora intera.)</p> <p>La durata oraria della formazione, se non certificata dal formatore, deve essere dichiarata dal candidato e dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.</p>	<p>1,4 per ogni ora di formazione entro il limite di 43 punti</p>

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<b><i>Titolo di accesso: laurea triennale o magistrale eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali/abilitazione all'esercizio della professione</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 50</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento. (se non necessari per l'accesso)	4
Abilitazione professionale (aver superato un esame che consente l'iscrizione ad un Albo professionale. Il punteggio viene riconosciuto anche a coloro che hanno superato l'esame ma non sono attualmente iscritti). (se non necessari per l'accesso)	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

<p>Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo di appartenenza ed alle mansioni assegnate. Vengono presi in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente al 31.12 dell'anno antecedente alla selezione.</p> <p>(vengono sommate tutte le ore complessive dei corsi di formazione ed aggiornamento frequentati, anche di corsi distinti. Vengono calcolate le ore intere e le frazioni di 30 minuti. Sotto la mezz'ora i minuti si perdono. Tra 30 e 45 minuti si calcola 30 minuti sopra i 45 minuti si calcola un'ora intera.)</p> <p>La durata oraria della formazione, se non certificata dal formatore, deve essere dichiarata dal candidato e dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.</p>	<p style="text-align: center;">0,9 per ogni ora di formazione entro il limite di 43 punti</p>
--	---

**D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A), B) per Operatori e A, B e C per Operatori esperti Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

# COMUNE DI LOGRATO

## Provincia di Brescia

### Capo II

#### Incarichi di Elevata Qualificazione

#### Art. 6

##### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)<sup>3</sup>

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione (sul totale delle risorse ad essa assegnate), della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:
    - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
    - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
    - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
    - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
    - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
  - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

---

3

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

# COMUNE DI LOGRATO

## Provincia di Brescia

*A titolo esemplificativo*

BUDGET PER E.Q.								48.000,00					
INDENNITA' DI POSIZIONE								40.000,00					
RETRIBUZIONE DI RISULTATO								8.000,00		17%			
Compenso incarico interim 4 mesi								4	12.000	1.000,00		25%	
RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO													
FUNZIONARIO E.Q.	INDENNITA' DI POSIZIONE NOMINALE	RAPPORTO DI LAVORO	INDENNITA' DI POSIZIONE ASSEGNATA	TEMPO LAVORO	INDENNITA' DI POSIZIONE SPETTANTE	PESO %	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE MASSIMA TEORICA COMPLESSIVA	VALUTAZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA EROGARE				
		PART TIME TEMPO PIENO		MESI					RETRIBUZIONE DI RISULTATO	COMPENSO INTERIM	TOTALE	PESO SU INDENNITA' DI POSIZIONE	
													100
A	10.000,00	50%	5.000,00	12,00	5.000,00	13,89%	1.111,11	97	1.077,78		1.077,78	22%	
B (va cante da 1/9)	12.000,00	100%	12.000,00	8,00	8.000,00	22,22%	1.777,78	88	1.564,44		1.564,44	20%	
C (interim su posizione B dal 1/9)	16.000,00	100%	16.000,00	12,00	16.000,00	44,44%	3.555,56	99	3.520,00	1.000,00	4.520,00	28%	
D	7.000,00	100%	7.000,00	12,00	7.000,00	19,44%	1.555,56	91	1.415,56		1.415,56	20%	
TOTALI	45.000,00		40.000,00		36.000,00	100,00%	8.000,00	375	7.577,78	1.000,00	8.577,78		
economie					4.000,00						- 577,78		

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022<sup>4</sup>, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	4.000,00	zero
Da 4.001,00	7.000,00	10%
Da 7.001,00	10.000,00	15%
Da 10.001,00	14.000,00	25%
Da 14.001,00	16.000,00	35%
Da 16.001,00	20.000,00	70%
Oltre	20.001,00	100%

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 e all'art. 45 del d.lgs. 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo

<sup>4</sup>) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente.

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi IMU/TARI), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
5. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i Funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

**Capo III**  
**Disposizioni per servizi in convenzione**

**Art. 7**  
**Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**  
(art. 23 CCNL)<sup>5</sup>

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

---

<sup>5</sup> Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

**TITOLO IV**  
**RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I**  
**Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 8**  
**Contingenti dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, previsto dal comma 2 dell'art 53 del CCNL 21.05.2018, fino alla concorrenza delle percentuali dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere nell'Ente per ciascuna categoria alla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, ai sensi del comma 8 dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà comunque superare il contingente massimo per ciascuna categoria di cui al precedente comma, fino ad un ulteriore 10%.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - 3.1. grave infermità del coniuge o del convivente o di un parente entro il primo grado;
  - 3.2. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - 3.3. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede i coinvolgimenti dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), al termine del quale il dipendente dovrà rientrare a tempo pieno, fatto salvo eventuali proroghe nel rispetto della legge vigente.

# **COMUNE DI LOGRATO**

## **Provincia di Brescia**

### **Art. 9**

#### **Turni di Reperibilità** (art. 7 comma 4 lett. k) CCNL)<sup>6</sup>

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nei servizi di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Qualora la durata dei turni di pronta reperibilità sia inferiore a 12 ore, il limite di 6 turni mensili viene elevato proporzionalmente alle ore di turno svolte, rimanendo inalterato il monte di ore massimo di 72 ore mensili.
3. Qualora il personale addetto al servizio di pronta reperibilità non sia in numero sufficiente a coprire la turnazione mensile, il limite di 6 turni mensili viene elevato a 12, elevando conseguentemente il monte ore mensile da 72 ore a 144.

### **Art. 10**

#### **Lavoro straordinario e Banca delle ore** (art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)<sup>7</sup>

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano quanto segue.
2. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 viene costituito con determinazione del Segretario.
3. Nel fondo di cui al comma 2 non rientrano le risorse destinate a compensare le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ex. ISTAT o prestazioni rese in occasioni di consultazioni elettorali rimborsate da altri Enti Regioni/Ministero).
4. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 39 CCNL 14/9/2000, le risorse di cui al comma 2 possono essere incrementate per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili.
5. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alla RSU.
6. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di Unità.
7. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
8. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL

---

<sup>6</sup> k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

<sup>7</sup> o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore); r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL; s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



## **COMUNE DI LOGRATO**

### **Provincia di Brescia**

16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni;
9. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, delle prestazioni di lavoro straordinario a recupero come permessi compensativi, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
10. In applicazione dell'art. 33 comma 2 del CCNL 16.11.2022, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
11. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
12. I Responsabili di Unità sono tenuti ad individuare i giorni di riposo settimanale del personale dipendente della struttura nel caso di mancata fruizione nei termini ordinari.

#### **Art. 11**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>8</sup>

1. La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a 60 minuti. Essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a 60 minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Il dipendente che fruisce della flessibilità deve, di norma lo stesso giorno, posticipare l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in un'unica soluzione. Il debito orario deve comunque essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana.
3. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.
4. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile dell'U.O. può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.

---

<sup>8</sup> p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

## **COMUNE DI LOGRATO**

### **Provincia di Brescia**

5. Non è ammessa la flessibilità per il personale operaio e addetto alla polizia locale.
6. I dipendenti che non sono ammessi a fruire della flessibilità oraria, ai sensi del precedente comma, che effettuino, in via eccezionale, un ritardo sull'entrata non superiore ai 15 minuti, dovranno fornirne le opportune giustificazioni al proprio Responsabile e possono essere autorizzati ad effettuarne il recupero nella stessa giornata (massimo 3 volte al mese). Oltre il terzo ritardo nell'arco dello stesso mese, indipendentemente dalla durata: a decorrere dal quarto ritardo, il dipendente sarà sottoposto ad un rimprovero verbale disciplinare; a decorrere dal sesto ritardo il dipendente sarà sottoposto ad un rimprovero scritto disciplinare.
7. I ritardi oltre la flessibilità, per chi ne usufruisce, indipendentemente dalla durata del ritardo stesso, per un numero pari a 3 volte nell'arco dello stesso mese possono essere giustificati facendo ricorso ai permessi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.
8. In caso di ritardi superiori a tre nell'arco dello stesso mese: a decorrere dal quarto ritardo, il dipendente sarà sottoposto ad un rimprovero verbale disciplinare; a decorrere dal sesto ritardo, il dipendente sarà sottoposto ad un rimprovero scritto disciplinare.
9. 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:
  - beneficino 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;
  - 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.

#### **Art. 12**

##### **Orario multiperiodale**

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)<sup>9</sup>

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16.11.2022 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato fino al massimo di n. 26 settimane.
3. Nel mese di agosto e nel periodo delle festività natalizie, in relazione al calo dell'intensità dell'attività lavorativa, l'orario settimanale di lavoro può essere ridotto per tutto il

---

<sup>9</sup> q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL;

## **COMUNE DI LOGRATO**

### **Provincia di Brescia**

personale. La riduzione viene disposta dal Segretario generale, previo confronto con la RSU. Con l'atto di riduzione dell'orario viene definita la modalità di compensazione delle ore in difetto. La riduzione può essere differenziata per Servizi, in relazione alle specifiche esigenze.

#### **Art. 13**

#### **Pausa e servizio mensa e buono pasto**

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL) <sup>10</sup>

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha il diritto, non rinunciabile di beneficiare di una pausa di dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
3. La durata della pausa per la consumazione del pasto non può essere inferiore a trenta minuti e non può essere superiore a un'ora. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. Il Comune di Lograto, in relazione al proprio assetto organizzativo, non ha istituito un servizio di mensa e, pertanto, attribuisce al personale dei buoni pasto sostitutivi.
5. Percepiscono il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti.
6. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
7. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
8. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario del valore nominale del buono pasto risultante dalla convenzione in essere per la fornitura del servizio sostitutivo mensa.
9. Il buono pasto sostitutivo è riconosciuto indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa per il personale educativo dell'Asilo Nido che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
10. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
11. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è fissato nell'importo massimo di euro 7.
12. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata minima di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

---

<sup>10</sup> aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
- b) Area della Polizia Locale con orario articolato in turni;
- c) Servizi bibliotecari ed educativi.

**Art. 14**  
**Personale in distacco sindacale**

- 1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
- 2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso).
- 3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

**TITOLO V**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

**CAPO I**  
**Risorse e Premialità**

**Art. 15**  
**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. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata, per la parte stabile, con determinazione n. 252 del 15.11.23, e per le componenti variabili, con deliberazione GC n. 82 del 17.11.23. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a **euro 125.843,78, come riportato nell'allegato A).**
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16.11.2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, all'avvio della sessione negoziale l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da deliberazione GC n. 82 del 17.11.2023 di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, data nel bilancio la sussistenza della relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
5. 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; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

**Art. 16**  
**Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

**COMUNE DI LOGRATO**  
**Provincia di Brescia**

**Art. 17**

**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>11</sup>

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 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 16, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 82 del 17.11.23, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **euro 125.843.78**, sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di

---

<sup>11</sup> a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

## **COMUNE DI LOGRATO**

destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022 **come riportato nell'Allegato B)**

### **CAPO II Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)<sup>12</sup>**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, 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 urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. 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 da parte del competente Responsabile.
4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
  - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
  - numero di dipendenti coinvolti;
  - durata dei corsi.
5. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa rientrano i progetti per obiettivi del personale scolastico e educativo come disciplinati dal successivo articolo 30.

#### **Art. 19 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione (art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>13</sup>**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della

---

<sup>12</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

<sup>13</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;



## COMUNE DI LOGRATO

performance, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti valutati positivamente in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e sono calcolati secondo la seguente formula:

$$I = \frac{h \times r}{\text{Somatoria } (h \times r)} \times F$$

Dove:

I = Premio individuale

h = Rapporto tra ore lavorate e ore lavorative (1600)

r = punteggio individuale della valutazione ottenuto da ciascun dipendente;

F = risorse destinate alla performance individuale

3. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno la sufficienza in relazione al sistema di misurazione e valutazione vigente.
4. Ai fini della quantificazione delle ore lavorate si applica la tabella allegata sub C). Le ferie non sono considerate assenze.
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione del premio correlato alla performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.
6. Il premio correlato alla performance dei dipendenti che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
  - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, ecc.)
  - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.
- subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	4.000,00	zero
Da 4.001,00	7.000,00	10%
Da 7.001,00	10.000,00	15%
Da 10.001,00	14.000,00	25%
Da 14.001,00	16.000,00	35%
Da 16.001,00	20.000,00	70%
Oltre	20.001,00	100%

## COMUNE DI LOGRATO

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

7. Al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

### CAPO III Disciplina delle indennità

#### Art. 20 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Ad eccezione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui al successivo art. 24 e dell'indennità di funzione del personale della polizia locale di cui al successivo art. 35, per le quali si applica la tabella allegata sub C), le indennità non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun responsabile sentito il Segretario Comunale. Fa eccezione l'attribuzione delle specifiche responsabilità che possono essere attribuite da ciascun Responsabile previo accordo con il Segretario Comunale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

## **COMUNE DI LOGRATO**

8. Qualora le risorse destinate non dovessero essere sufficienti a remunerare le indennità dovute, si provvederà a recuperarle dalle risorse destinate alla performance individuale di cui all'art 19 del presente contratto integrativo, fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022. Fanno eccezione le risorse destinate all'indennità per specifiche responsabilità, di cui al successivo art. 24 e dell'indennità di funzione del personale della polizia locale di cui al successivo art. 35, che non possono essere automaticamente integrate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 19 del presente contratto integrativo.

### **Art. 21**

#### **Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)<sup>14</sup>

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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

---

<sup>14</sup> d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

## COMUNE DI LOGRATO

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori impicanti maneggio valori come segue:
  - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".
5. L'indennità condizioni di lavoro non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione viene resa.
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
7. Le parti convengono di considerare le seguenti attività cui riconoscere l'indennità condizioni di lavoro per l'importo giornaliero a fianco indicato.

N.	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Addetti
1	Indennità di rischio operaio	€ 1,50	1
2	Indennità disagio	€ 4,00	1

8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e di effettiva esposizione al rischio/disagio o attività di maneggio valori, accertata dal Responsabile di Unità e dallo stesso liquidata.
9. Per l'anno 2023, le risorse destinate all'indennità condizioni di lavoro sono le seguenti:

## COMUNE DI LOGRATO

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Risorse 2023 euro
1	Indennità di rischio operaio	1	€ 1,50	88	€ 132,00
2	Disagio	1	€ 4,00	92	€ 368,00
<b>Totale</b>					<b>€ 500,00</b>

### Art. 22 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)<sup>15</sup>

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 e in particolare:
  - a. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
  - b. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - c. i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - d. al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

---

<sup>15</sup> l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

## COMUNE DI LOGRATO

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione in godimento;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione in godimento;
  - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione in godimento;
  - e. l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, mensilmente, accertati dal Responsabile di Unità e dallo stesso liquidata.
2. Nell'ipotesi di articolazione oraria settimanale mista (alcuni giorni in turni antimeridiano/pomeridiano e altri giorni con orario spezzato con interruzione per pausa pranzo) l'indennità di turno spetta per i soli giorni di prestazione lavorativa con orario in turno.
3. Si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può superare il 10%. È ammesso, eccezionalmente e motivatamente, uno scostamento fino al 20% per un numero massimo di tre volte in un anno, previa autorizzazione scritta del Responsabile.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
5. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
6. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
7. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30 comma 8 del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono relative a dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
8. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il Responsabile di Unità. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
9. Ai fini della corresponsione della relativa indennità, per l'anno 2023, sono previste le seguenti risorse, da riconoscere secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Risorse 2023 euro
Agenti di Polizia Locale	1	€ 2.450,00

# COMUNE DI LOGRATO

## Art. 23 Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.5.2018 è:
  - a. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b. **quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di** reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c. **non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;**
  - d. se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
  - g. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo, previa liquidazione da parte del responsabile del servizio, a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.
  - h. è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Nelle ipotesi previste dall'art. 9 comma 3, l'indennità di reperibilità viene elevata a € **13,00**.
4. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. Ai fini della corresponsione dell'indennità di reperibilità, per l'anno 2023, sono previste le seguenti risorse, da riconoscere secondo le modalità indicate:

## COMUNE DI LOGRATO

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Importo giornaliero	Importo orario maggiorato del 10%	n. ore stimate	Risorse 2023 euro
Servizio stato civile feriale (maggiorazione per servizio frazionato)	1	€ 10,33	€ 0,95	526	500,00
Servizio stato civile festivo (maggiorazione per servizio frazionato)	1	€ 20,66	€ 1,90		
<b>Totale</b>					<b>500,00</b>

### Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)<sup>16</sup>

1. L'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione della disciplina dell'art. 84 del CCNL del 16.11.22 viene riconosciuta per l'effettivo svolgimento di funzioni di particolare responsabilità, formalmente attribuite ed accertate a consuntivo.
2. All'inizio di ciascun anno, ogni Responsabile, previo accordo con il Segretario, dispone, con formale atto organizzativo scritto, l'eventuale attribuzione di funzioni che comportano specifiche responsabilità a uno o più dipendenti della propria Unità. Lo stesso Responsabile, a consuntivo, certifica l'effettivo svolgimento delle stesse. L'atto scritto di assegnazione e la certificazione dell'effettivo svolgimento delle funzioni sono condizioni essenziali per il riconoscimento dell'indennità.
3. Il Segretario, con propria determinazione, sentito ciascun Responsabile, attribuisce le indennità spettanti a ciascun dipendente, in applicazione dei criteri di pesatura delle specifiche responsabilità definiti ai commi successivi.
4. A consuntivo il Segretario, acquisita la certificazione dell'effettivo svolgimento delle stesse da parte di ciascun Responsabile, procede alla liquidazione delle indennità negli importi determinati, eventualmente riproporzionati nel caso in cui le risorse stanziare con il contratto decentrato integrativo fossero insufficienti.

---

<sup>16</sup> f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL



## COMUNE DI LOGRATO

5. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno durata annuale, dal 1 al 31 dicembre, sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili in relazione a mutamenti organizzativi e/o contrattuali. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile:
  - a. in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b. in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - c. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
6. Le funzioni che comportano specifiche responsabilità di cui al presente articolo:
  - a. possono essere attribuite a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari, non titolari di incarico di EQ;
  - b. non rientrano fra le mansioni ordinarie del profilo, ma devono comunque essere riconducibili all'Area ed al profilo di appartenenza del dipendente. Se la complessità e/o la responsabilità delle mansioni sono proprie di un'Area superiore, le stesse non possono essere svolte in via prevalente;
  - c. devono essere strettamente correlate con l'organizzazione degli uffici e dei servizi definita nell'organigramma approvato dalla Giunta e la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per ulteriori specifiche responsabilità.
8. L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con l'indennità di funzione al personale della polizia locale.
9. L'indennità di cui al presente articolo non può essere riconosciuta al personale con profilo di Educatore.
10. Per l'anno 2023, le risorse destinate al pagamento dell'indennità per ulteriori specifiche responsabilità sono pari a **euro 14.850,00**

### CAPO IV

#### Altri compensi, incentivi e benefit

##### Art. 25

##### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge** (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>17</sup>

1. I compensi accessori attualmente previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - b. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
  - c. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - d. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
  - e. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - f. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - g. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
  - h. premi

## COMUNE DI LOGRATO

2. Le modalità e i criteri per l'attribuzione dei compensi per i quali le disposizioni di legge operano un rinvio alla contrattazione collettiva sono disciplinati in specifici Regolamenti, nel rispetto dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
4. Le risorse derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi di performance dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n.

---

<sup>17</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

## COMUNE DI LOGRATO

111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

5. Le risorse di cui al presente articolo sono determinabili nel loro importo effettivo solo a consuntivo. Nel Fondo risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022, viene previsto un importo presunto.
6. Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

<b>Tipo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Norma di riferimento</b>	<b>Risorse 2023 euro</b>
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 d.lgs. 50/2016	6.000,00
b)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 D. lgs. 36/2023	0,00
c)	Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	5.000,00
d)	ISTAT		528,00
<b>Totale</b>			<b>11.528,00</b>

### **Art. 26**

#### **Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici**

1. Per gli incentivi ex. art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 si rinvia al regolamento vigente, approvato con GC. n. 35 del 18.03.2019.
2. Per gli incentivi ex. art. 45 D. Lgs. 36/2023, le risorse saranno ripartite tra il personale interessato secondo le modalità ed i criteri che verranno successivamente stabiliti in sede di contrattazione.
3. Per una distribuzione equilibrata delle risorse destinate a incentivare la performance del personale, con i precedenti art. 6 comma 2 e art. 19 comma 1, è stato introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato, per le EQ, e del premio correlato alla performance individuale, per il restante personale, correlato all'entità degli incentivi per funzioni tecniche e per entrate corrisposti nella stessa annualità.

### **Art. 27**

#### **Modalità e criteri per gli incentivi per il settore entrate**

(Art 7 comma 4 lett. g CCNL)<sup>18</sup>

1. La disciplina delle modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091<sup>19</sup>, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio

## **COMUNE DI LOGRATO**

<sup>18</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

## COMUNE DI LOGRATO

2019) è definita nel vigente Regolamento approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 100 del 19.12.2019, nel rispetto dei criteri definiti nell'accordo decentrato sottoscritto in data 20.11.2019.

2. Per una distribuzione equilibrata delle risorse destinate a incentivare la performance del personale, con i precedenti art. 6 comma 2 e art. 19 comma 1, è stato introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato, per le EQ, e del premio correlato alla performance individuale, per il restante personale, correlato all'entità degli incentivi per funzioni tecniche e per entrate corrisposti nella stessa annualità.

### Art. 28

#### Compensi ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000, si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese incassate nell'anno precedente per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. La quota percentuale in precedenza indicata è ripartita in parti uguali ad ogni messo notificatore in rapporto alla presenza in servizio nell'anno precedente.
3. L'importo massimo annuale liquidabile è pari a complessivi euro 1.000,00.
4. Per l'anno 2023, le risorse destinate ai compensi suddetti ammontano a **euro 140,00**.

### Art. 29

#### Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)<sup>20</sup>

1. Il Comune di Lograto considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o

---

<sup>19</sup> 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate**, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione

<sup>20</sup> h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.

## COMUNE DI LOGRATO

sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Lograto sono di seguito riportate:

### **BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE**

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Lograto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa secondo il vigente sistema SMIVAP nell'ultima valutazione.

### **CONTO WELFARE**

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità iene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

### **SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO**

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

- 1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
  - 2 supporto alla istruzione dei figli
  3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale
  - 4 polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
- Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.
- In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

#### **1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.**

##### **1.1 rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.**

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

#### **MODALITA' DI FRUIZIONE:**

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> L'art. 51 comma 2 TUIR prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e redditi assimilati – cfr. artt. 50 e 52 TUIR) delle somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal

# COMUNE DI LOGRATO

## 2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

### 2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- Rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

#### MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

### 3. VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.

Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per se e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema;
- teatro;
- musei;
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

#### MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta pagautile.

---

datore di lavoro op le spese da quest'ultimo direttamente sostenute (sia volontariamente che a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale) per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale del dipendente e dei familiari a carico. Si intendono, quindi detassati sia gli acquisti che i rimborsi di abbonamenti al trasporto pubblico sia del dipendente che dei familiari a carico riconosciuti dal datore di lavoro in esecuzione di accordi di contrattazione integrativa. Trovano applicazione i chiarimenti contenuti nella circolare dell'agenzia delle Entrate n. 19 del 2008. Per "abbonamento" si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'interrete, in un periodo di tempo specificato. In particolare per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici, rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

## **COMUNE DI LOGRATO**

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

### **4 POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa.

L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

### **REGIME FISCALE**

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.



# **COMUNE DI LOGRATO**

## **TITOLO VI SEZIONI SPECIALI**

### **CAPO I Personale educativo**

#### **Art. 30 Incentivi personale educativo** (art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)<sup>22</sup>

1. Alle educatrici di asilo nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 18 (costituite con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (indicare i casi):
  - realizzazione di centri estivi;
  - realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
  - realizzazione di dopo scuola;
  - aggiornamento effettuato in giornate al di fuori del calendario scolastico;
  - attività di programmazione del piano di lavoro e verifica risultato effettuate in giornate al di fuori del calendario scolastico.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

### **CAPO II Polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

---

<sup>22</sup> ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

# **COMUNE DI LOGRATO**

## **Art. 31**

### **Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS..
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati. -

## **Art. 32**

### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022, 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<sup>23</sup>;
  - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
  - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente, tenuto conto di quanto definito dal successivo art. 30.
3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè, con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

## **Art. 33**

### **Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio**

---

<sup>23</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

## COMUNE DI LOGRATO

1. L'Ente destinerà a decorrere dal 2024 al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, quale contributo datoriale a favore del personale della Polizia Locale ai sensi dell'art. 98 comma 1 lett. a), una quota da determinarsi con la contrattazione 2024 delle risorse incassate dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992. Tali risorse verranno riconosciute ai dipendenti in forma proporzionale all'anzianità maturata.

### Art. 34

#### **Indennità di servizio esterno** (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)<sup>24</sup>

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, 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. L'importo giornaliero dell'indennità di servizio esterno è determinato come segue:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
1	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
2	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 3,00
3	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 0,00

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede del comando/ente, superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
4. L'indennità di servizio esterno:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) <sup>25</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

---

<sup>24</sup> e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.22, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

<sup>25</sup> Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non

## COMUNE DI LOGRATO

- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
  - è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro se riconosciuta per attività di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e al precedente art. 21, comma 3, n. 3 e n. 4.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e di effettivo svolgimento del servizio secondo la disciplina del presente articolo, accertata dal Responsabile di Unità e dallo stesso liquidata.
  6. L'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
  7. All'indennità di cui al presente articolo si applicano i principi generali previsti al precedente art. 20.
  8. Per l'anno 2023, le risorse destinate all'indennità di servizio esterno sono le seguenti:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Risorse 2023 euro
1	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	1	€2,00	207	€ 414,00
2	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	1	€ 3,00	5	€ 15,00
3	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	1	0	0	0
<b>Totale</b>					<b>430</b>

### **Art. 35** **Indennità di funzione del personale della polizia locale** (art. 7 comma 4, lett. w) CCNL)<sup>26</sup>

1. L'indennità di funzione, in applicazione della disciplina dell'art. 97 del CCNL del 16.11.22,3 viene riconosciuta per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità, connessi al grado rivestito, al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'EQ, che non risulti titolare di un incarico di EQ.
2. All'inizio di ciascun anno, il Responsabile della Polizia Locale, previo accordo con il Segretario, dispone, con formale atto organizzativo scritto, l'eventuale attribuzione di funzioni che comportano responsabilità, a uno o più dipendenti della propria Unità. Lo stesso Responsabile, a consuntivo, certifica l'effettivo esercizio delle stesse. L'atto scritto di

---

svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.11.2022.

<sup>26</sup> w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.22, nonché i criteri generali per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 di tale articolo.

## COMUNE DI LOGRATO

assegnazione e la certificazione dell'effettivo svolgimento delle funzioni sono condizioni essenziali per il riconoscimento dell'indennità.

3. Il Segretario, con propria determinazione attribuisce le indennità spettanti a ciascun dipendente, in applicazione dei criteri definiti ai commi successivi.
4. A consuntivo il Segretario, acquisita la certificazione dell'effettivo esercizio dei compiti di responsabilità da parte del Responsabile, procede alla liquidazione delle indennità negli importi determinati, eventualmente riproporzionati nel caso in cui le risorse stanziare con il contratto decentrato integrativo fossero insufficienti.
5. L'atto di attribuzione delle funzioni di responsabilità ha durata annuale, dal 1 al 31 dicembre, è rinnovabile, prorogabile ed aggiornabile in relazione a mutamenti organizzativi e/o contrattuali. Può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile:
  - a. in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b. in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'individuo;
  - c. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
6. Le funzioni che comportano responsabilità di cui al presente articolo:
  - a. possono essere attribuite al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'EQ, che non risultino titolari di un incarico di EQ;
  - b. implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Lograto;
  - c. non rientrano fra le mansioni ordinarie del profilo, ma devono comunque essere riconducibili all'Area ed al profilo di appartenenza del dipendente. Se la complessità e/o la responsabilità delle mansioni sono proprie di un'Area superiore, le stesse non possono essere svolte in via prevalente;
  - d. devono essere strettamente correlate con l'organizzazione degli uffici e dei servizi definita nell'organigramma approvato dalla Giunta e la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
7. L'importo dell'indennità viene determinato come segue:

Pos	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
1	Comandante PL non incaricato di EQ, inquadrato nell'Area dei Funzionari	0,00
2	Vice Comandante PL non incaricato di EQ, inquadrato nell'Area dei Funzionari	0,00
3	Agente di Polizia Locale con funzioni di coordinamento, inquadrato nell'Area degli Istruttori	500,00

8. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
  - 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<sup>27</sup>;
  - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

---

<sup>27</sup> Vedi nota 27

## COMUNE DI LOGRATO

- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
  - è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro se riconosciuta per attività di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e al precedente art. 21, comma 3, n. 3 e n. 4;
9. L'indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
10. Per l'anno 2023, le risorse destinate al pagamento dell'indennità di funzione pari ad **euro 500,00**.

# **COMUNE DI LOGRATO**

## **TITOLO VII Disposizioni Finali**

### **Art. 36**

#### **Salute e sicurezza sul lavoro** (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>28</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
  - a. 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;
  - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza 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, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini;
  - c. l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché 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;
  - d. nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
  - e. 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;
  - f. la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

---

28 m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

## **COMUNE DI LOGRATO**

### **Art. 37**

#### **Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>29</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

### **Art. 38**

#### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

---

<sup>29</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;



## **COMUNE DI LOGRATO**

Delegazione di parte pubblica:

BARNI CATERINA – Segretario comunale – Presidente

VASSALLO FRANCESCA – Responsabile U.O. Economica Finanziaria

Delegazione di parte sindacale:

---

---

---

---

---

**ALLEGATO A)**  
**COMUNE DI LOGRATO**  
**costituito con deliberazione G.C. n. 82 del 17/11/2023**  
**AMMONTARE COMPLESSIVO RISORSE DESTINATE ANNUALMENTE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO**  
**Verifica limite anno 2023 ex art 23 c.2 D.Lgs 75/2017**

DESCRIZIONE ANTE CCNL 2016-2018	2016	DESCRIZIONE CCNL 16.11.22		2023
<b>RISORSE STABILI</b>		<b>RISORSE STABILI - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	32.309,08	<i>Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022</i>	TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO CERTIFICATO ANNO 2017	44.670,91
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	2.543,99			
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.416,92			
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.947,27			
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-			
INCREMENTO ART. 32 COMMA 7, CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% monte salari 2001	454,28			
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>38.671,54</b>	<b>TOTALE RISORSE STABILI - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>		<b>44.670,91</b>

<b>RISORSE STABILI</b>		<b>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017</b>		
		<i>Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022</i>	INCREMENTO € 83,20 A DIPENDENTE AL 31/12/2015 (dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21/05/2018, CDC Sez. Riunite n.6/2018, CDC Sez. Aut. n.19/2018 e art. 11 DL 135/2018) ART. 67 C.2 lett. a)	832,00
		<i>Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022</i>	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21/05/2018, CDC Sez. Riunite n.6/2018, CDC Sez. Aut. n.19/2018 e art. 11 DL 135/2018) ART. 67 C.2 lett. B)	840,97
		<i>Art. 79, comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022</i>	INCREMENTO € 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 - ART 79 C.1 lett. B) CCNL 2019- 2021	929,50
		<i>Art. 79, comma 1 lett. d) CCNL 16/11/2022</i>	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21/05/2018, CDC Sez. Riunite n.6/2018, CDC Sez. Aut. n.19/2018 e art. 11 DL 135/2018) ART. 79 C.1 lett. d) - dipendenti al 01/01/2021	1.194,05
		<i>Art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022</i>	DIFFERENZIALI STIPENDI EX CAT B3-D3 - ART. 79 C.1-bis - dipendenti al 01/04/2023	2.531,03
		art. 33 comma 2 DL 34/2019	Adeguamento per garantire l'invarianza del valore medio procapite riferito all'anno 2018	
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>-</b>	<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>6.327,55</b>

<b>RISORSE STABILI</b>		<b>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017</b>		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	1.155,78	<i>Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022</i>	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua ART.67 C.2 lett. C - CCNL 2016/2018	438,75
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		<i>Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022</i>	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 ART. 67 C. 2 lett. D – CCNL 2016/20218	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998- 2001) (NEL 2017 CONSIDERATO NON soggetto ai limiti)	-	<i>Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022</i>	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI quota annua ART.67 C. 2 lett. E - CCNL 2016/2018	4.005,37
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	<i>Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022</i>	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - ART. 67 C.2 lett. G – CCNL 2016/2018	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	2.577,00	<i>Art. 79, comma 1 lett. c) CCNL 16/11/2022</i>	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO CONSISTENZA DI PERSONALE – ART. 67 C.2 lett. H) CCNL 2016/2018	1.972,34
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO AI SENSI DELL'ART.20 DEL D. LGS. N. 75/2017, DERIVANTE DALLA RIDUZIONE DEL LIMITE DI SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28, DEL D. L. N. 78/2010 (SOLO SE IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE INTERESSATO NON ERA CONTEGGIATO NEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE, MA POSTO A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE)				
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)				
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = RIDUZIONE OPERATA NEL 2014 PER EFFETTO DELL'ART. 9, COMMA 2-BIS, D.L. N. 78/2010 E S.M.I. (ART. 1, COMMA 456, LEGGE STABILITÀ 2014)				

TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	3.732,78	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	6.416,46
TOTALE RISORSE STABILI	42.404,32	TOTALE RISORSE STABILI	57.414,92

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017		
SOMME DERIVANTI ATTUAZIONE ART. 43 L.449/97 (CONTRATTI SPONSORIZZAZIONE, COMPORTANTI RISPARMI DI GESTIONE)		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. se ordinariamente rese (ART. 43 commi 1 e 4, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ART.67 C. 3 lett. A – CCNL 2016/2018	-
		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	RISPARMI DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) ART. 67 C.3 lett. B – CCNL 2016/2018	-
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI RECUPERO EVASIONE ICI ART. 59, COMMA 1, LETT. P) DEL D.LGS. N. 446/1997	5.490,00	Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (specificare se RECUPERO EVASIONE ICI) ART. 67 C. 3 lett. C – CCNL 2016/2018	-
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - ALTRI - TRA CUI I COMPENSI PER CONDONO EDILIZIO ART. 32, COMMA 40, D.L. N. 269/2003 E GLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE ART. 113 DEL D. LGS. N. 50/2016 (DAL 19/04/2016 AL 31/12/2017)				
FRAZIONE DI R.I.A. PERSONALE CESSATO PER LE MENSILITÀ RESIDUE DOPO LA CESSAZIONE		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno cessazione ART.67 C.3 lett.D - CCNL 2016/2018	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) ART.67 C.3 lett. F – CCNL 2016/2018	140,00
RISORSE DESTINATE AI TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI DEL PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	PERSONALE CASE DA GIOCO ART.67 C. 3 lett. G – CCNL 2016/2018	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	1.640,71	Art. 79, comma 2 lett. b) CCNL 16/11/2022	INTEGRAZIONE 1,2% MS 1997 ART. 67 C. 3 lett. H - CCNL 2016/2018	1.640,70
		Art. 79, comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022	SOMME DESTINATE A INCENTIVI PER SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E POLITICA RETRIBUTIVA	12.650,00
		Art. 79, comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022	SOMME DESTINATE A INCENTIVI COLLEGATI A OBIETTIVI DI POTENZIAMENTO SERVIZI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3)	3.000,00	Art. 79, comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022	SOMME DESTINATE A INCENTIVI COLLEGATI A OBIETTIVI DI POTENZIAMENTO SERVIZI ART 98, C.1 lett. C (polizia locale) CFL 191 ARAN	-
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE A SEGUITO DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE, ANCHE NELL'AMBITO DI PROCESSI ASSOCIATIVI, DI DELEGA O TRASFERIMENTO DI FUNZIONI, A FRONTE DI RIDUZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE DEI FONDI DELLE AMMINISTRAZIONI DI PROVENIENZA (LIMITATAMENTE ALL'ANNO IN CUI AVVIENE IL TRASFERIMENTO)		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI quota parte anno di trasferimento ART.67 C. 3 lett. K- CCNL 2016/2018	-
EVENTUALI DECURTAZIONI	-3.104,00	-art 79, com.1, lett. c), ccnl 16.11.2022 PARTE VARIABILE	Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	3.712,80
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.026,71	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		18.143,50

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2)		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43 comma 3, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ART.67 C. 3 lett. A – CCNL 2016/2018 (escluse per convenzioni non ordinariamente rese)	-
ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 16, COMMI 4 E 5, D.L. 98/2011		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	RISPARMI DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA se prevalente coinvolgimento del personale - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) ART. 67 C.3 lett. B – CCNL 2016/2018	-
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA - TRA CUI I COMPENSI CENSIMENTO ISTAT		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43 comma 3, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ART.67 C. 3 lett. A – CCNL 2016/2018 (escluse per convenzioni non ordinariamente rese)	528,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	1.360,00			
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI AVVOCATURA INTERNA PER SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE ART. 27 CCNL 14/09/2000				
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016 (DAL 1° GENNAIO 2018)		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE DLGS 50/2016 dal 2018) ART. 67 C. 3 lett. C – CCNL 2016/2018	6.000,00
		Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (INCENTIVI IMU/TARI) ART. 67 C. 3 lett. C – CCNL 2016/2018	5.000,00

EVENTUALI RISPARMI A CONSUNTIVO DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DELLO STRAORDINARIO (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		Art. 79, comma 2 lett d) CCNL 16/11/2022	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) ART.79 C. 2 lett. D – CCNL 2019-2021	10,57
QUOTA RISORSE PER INTEGRAZIONE DI CUI ALL'ART. 10 COMMA 2 DECRETO 14 SETTEMBRE 2015 - RICOLLOCAMENTO PERSONALE PROVINCIA ((ART. 15, C.1 LETT. K)	629,07			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17,comma 5 CCNL 1/04/2018)	-	Art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022	ECONOMIE FONDO ANNI PRECEDENTE solo se di parte stabile – ART.68 C.1 – CCNL 2016/2018	339,47
		Art. 79, comma 2 lett c) CCNL 16/11/2022 (comma 3)	INCREMENTO 0,22% M.S. 2018 (ART. 1, 604 L.234/2021)	375,09
		Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022	ULTERIORI RISORSE ART. 79 COMMA 2 LETT. C) NEL LIMITE 0,22% M.S 2018, RIPARTITE IN PROPORZ FRA FONDO E RETRIB POSIZIONE E RISULTATO INCARICHI PO/EQ SU BASE IMPORTI 2021 - art. 79 comma 3 CCNL 16.11.22 - non soggette al limite ex comma 3 art. 79 (5)	375,09
		Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022	INCREMENTO € 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 - ART 79 C.1 lett. B) CCNL 2019-2021 - SOLO PER IL 2023 IN RIFERIMENTO AGLI ANNI 2021 E 2022	1.859,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.989,07	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		14.487,22
TOTALE RISORSE VARIABILE	9.015,78	TOTALE RISORSE VARIABILE		32.630,72
TOTALE FONDO	51.420,10	TOTALE FONDO		90.045,64

<u>FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</u>	49.431,03		<u>FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</u>	69.230,87
<u>RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO COMUNE</u>	48.417,83		<u>RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO</u>	35.748,09
		art 79, com.1, lett. c), ccnl 16.11.2022 FONDO PO	Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	5.379,76
			ULTERIORI RISORSE DESTINATE RESTRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO INCARICHI POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ELEVATA QUALIFICAZIONE ex art. 79 comma 3 CCNL 16.11.22 DI COMPETENZA ANNO 2022- non soggette al limite ex comma 3 art. 79	402,55
			ULTERIORI RISORSE DESTINATE RESTRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO INCARICHI POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ELEVATA QUALIFICAZIONE ex art. 79 comma 5 CCNL 16.11.22 DI COMPETENZA ANNO 2022- non soggette al limite ex comma 3 art. 79	402,55
<u>FONDO LAVORO STRAORDINARIO</u>	11.238,56		<u>FONDO LAVORO STRAORDINARIO</u>	1.884,20
<u>RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL SEGRETARIO COMUNALE</u>	5.695,74		<u>RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL SEGRETARIO COMUNALE</u>	13.600,86
			<u>RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL SEGRETARIO COMUNALE AL NETTO DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI</u>	13.600,86
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018	114.783,16		TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018	125.843,78
Adeguamento per garantire l'invarianza del valore medio procapite riferito all'anno 2018 - FONDO DIPENDENTI	5.685,14			
Adeguamento per garantire l'invarianza del valore medio procapite riferito all'anno 2019 FONDO PO	5.379,76			
	125.848,06			

4

	ANNO 2016	rapporto 2016	rapporto 2023 in proporzione
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	3.732,78	34,69	1.972,34
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.026,71	65,31	3.712,80
	10.759,49		5.685,14

**Allegato B CCI 2023**  
**COMUNE DI LOGRATO**  
**UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023**

DESCRIZIONE	2016	DESCRIZIONE CCNL 21.5.2018	2023
<b>DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA FINANZIATA DA RISORSE STABILI</b>		<b>DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA FINANZIATA DA RISORSE STABILI</b>	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (ACQUISITE IN ANNI PRECEDENTI)	11.908,97	DIFFERENZIALI PROGRESSIONE ECONOMICA AL PERSONALE BENEFICIARIO IN ANNI PRECEDENTI (comma 3 lett. b) art. 78 CCNL 16.11.22 - art. 80 Ccml 16.11.22) - storico	28.376,75
		DIFFERENZIALI INCREMENTI A REGIME STIPENDI TABELLARI PEO DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.21 – art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 16.11.22	1.194,05
		DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1 E TRA D3 E D1 UNITA' IN SERVIZIO AL 01.04.23 - art. 79 comma 1 bis CCNL 16.11.22	2.531,03
INDENNITA' DI COMPARTO	3.787,92	INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 c. 4 lett. b) e c) Ccnl 22.01.2004 - art. 80 Ccml 16.11.22)	4.731,10
INCREMENTO INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31, COMMA 7, CCNL 14/09/2000)			
INCREMENTO INDENNITÀ PERSONALE SCOLASTICO (ART. 6 CCNL 5/10/2001)			
INDENNITÀ PERSONALE EX 8^ Q.F. NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.37, COMMA 4, DEL CCNL 6/07/1995			
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>	<b>18.496,89</b>	<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>	<b>36.832,92</b>

<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI</b>		<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI</b>	
NUOVE PROGRESSIONI anno in corso	2.800,00	NUOVE PROGRESSIONI (CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO)	2.100,00
INDENNITA' DI TURNO	2.050,00	INDENNITA' DI TURNO DI CUI ART. 30 CCNL 16.11.22 (c. 2 lett. d) art. 80 Ccnl 16.11.22)	2.450,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	1.644,00	INDENNITA' DI REPERIBILITA' DI CUI ART. 24 CCNL 21.05.2018 (c. 2 lett. d) art. 80 Ccnl 16.11.22)	500,00
INDENNITA' DI RISCHIO	590,00		
INDENNITA' DI DISAGIO	590,00		
		INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO DI CUI ART. 70 BIS CCNL 21.05.18 E ART. 84-BIS CCNL 16.11.22 (c. 2 lett. c) art. 80 Ccnl 16.11.22)	500,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	3.733,33	INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ART. 84 CCNL 16.11.22 (c. 2 lett. E) art. 80 Ccnl 16.11.22)	14.850,00
PARTICOLARI RESPONSABILITA'	590,00		
ICI	5.490,00		
PROGETTAZIONI INTERNE	1.360,00		
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI AVVOCATURA INTERNA PER SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE ART. 27 CCNL 14/09/2000	-		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE art. 113 d. lgs 50/2016		COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE A VALERE SU RISORSE ART. 67 C.3 LETT. C) CCNL 21.05.18 (c. 2 lett. f) art. 80 Ccnl 16.11.22): INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE 1/1/18 EX ART. 113 D.LGS. 50/2016	6.000,00
ISTAT		COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE A VALERE SU RISORSE ART. 67 C.3 LETT. C) CCNL 21.05.18 (c. 2 lett. f) art. 80 Ccnl 16.11.22): INCENTIVI IMU/TARI EX ART. 1 C. 1091 L. 145/2018	5.000,00
		COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE A VALERE SU RISORSE ART. 67 C.3 LETT. C) CCNL 21.05.18 (c. 2 lett. f) art. 80 Ccnl 16.11.22): COMPENSI ISTAT EX ART. 70-ter CCNL 21.05.2018	528,00
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67 C.3 LETT. F) CCNL 21.05.18 EX ART. 54 CCNL 14.09.2000		COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67 C.3 LETT. F) CCNL 21.05.18 EX ART. 54 CCNL 14.09.2000	140,00

PROGETTI SPECIFICI	9.550,00	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (c. 2 lett. a) art. 80 Ccnl 16.11.22)	12.165,57
PROGETTI SPECIFICI finanziati dall'art. 208 Codice della strada	3.000,00		
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	3.242,53	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (c. 2 lett. b) art. 80 Ccnl 16.11.22)	8.049,15
		INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PL DI CUI ART. 100 CCNL 16.11.22 (c. 2 lett. f) art. 80 Ccnl 16.11.22)	430,00
		INDENNITA' DI FUNZIONE PL DI CUI ART. 97 CCNL 16.11.22 (c. 2 lett. f) art. 80 Ccnl 16.11.22)	500,00
FONDO AD PERSONAM ART. 10 DECRETO 14.9.2015	629,07		
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>32.468,93</b>	<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>53.212,72</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>50.965,82</b>		<b>90.045,64</b>

<b>TOTALE FONDO DA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)</b>	<b>50.965,82</b>	<b>TOTALE FONDO "COSTITUZIONE"</b>	<b>90.045,64</b>
--	------------------	------------------------------------	------------------

<b>DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO</b>	<b>-</b>	<b>DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO</b>	<b>0,00</b>
--	----------	--	-------------

VERIFICA ART. 68 COMMA 3 CCNL 21.5.2018
RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3 ESCLUSE LETT. C) F) G): Risorse derivanti da disposizioni di legge Incentivi messi
QUOTA PREVALENTE (50%) RISORSE VARIABILI DA DESTINARE TRATTAMENTI ECONOMICI ART. 62 COMMA 2 LETT. a), b), c), d), e), f)
TRATTAMENTI ECONOMICI ART 68 COMMA 2 LETT- a), b), c), d) e) f)
QUOTA 30% RISORSE VARIABILI DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
PERFORMANCE INDIVIDUALE OK SE >30% RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3 ESCLUSE LETT. C) F) G

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 16.11.22	
RISORSE VARIABILI ART. 79 C.2 CCNL 16.11.22, ESCLUSE LETT. C) F) G) C. 3 ART. 67 CCNL 21.05.18: C) Risorse derivanti da disposizioni di legge; F) Incentivi messi;. G) personale case da gioco	20.963
50% RISORSE VARIABILI ART. 79 C.2 CCNL 16.11.22, ESCLUSE LETT. C) F) G) C. 3 ART. 67 CCNL 21.05.18	10.481
DESTINAZIONE TRATTAMENTI ECONOMICI ART. 80 C.2 LETT. A). B), C), D), E), F) OK SE >50% RISORSE VARIABILI ART. 79 C.2 CCNL 16.11.22, ESCLUSE LETT. C) F) G) C. 3 ART. 67 CCNL 21.05.18	31.695
30% RISORSE VARIABILI ART. 79 C.2 CCNL 16.11.22, ESCLUSE LETT. C) F) G) C. 3 ART. 67 CCNL 21.05.18	6.289
PERFORMANCE INDIVIDUALE OK SE >30% RISORSE VARIABILI ART. 79 C.2 CCNL 16.11.22, ESCLUSE LETT. C) F) G) C. 3 ART. 67 CCNL 21.05.18	8.049

**COMUNE DI  
LOGRATO  
(Provincia di Brescia)**

<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO IN CASO DI ASSENZE</b>		
<i>Tipologia assenza</i>	<i>PERFORMANCE INDIVIDUALE art 19 CCI 23-25</i>	<i>INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI FUNZIONE PL Artt. 24 e 35 CCI 23-25</i>
giornate di riposo ex L. 937/77	SI	SI
congedo ordinario	SI	SI
recupero del lavoro straordinario	SI	SI
permessi per lutto CCNL	SI	SI
permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare (L. 278/51 e s.m.i.)	SI	SI
permessi fruiti dai lavoratori portatori di handicap grave ex art. 33 commi 3 e 6 della L. 104/1992	SI	SI
permessi dipendenti impegnati seggi elettorali (L. 69/1991)	SI	SI
congedo obbligatorio di maternità, compresa l'integrazione anticipata dal lavoro (artt. 16, 17, 26 D.Lgs. 151/2001)	SI	SI
congedo di paternità obbligatorio e alternativo (artt. 27 bis e 28 D.Lgs 151/2001)	SI	SI
congedi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4 comma 1 L. 53/2000 (3 gg anno)	SI	SI
ricoveri ospedalieri e terapie salvavita	SI	SI fino a 30 giorni ad evento
malattia	NO per i primi 10 giorni ad evento SI da 11 a 30 giorni ad evento NO oltre 30 giorni ad evento	NO per i primi 10 giorni ad evento SI da 11 a 30 giorni ad evento NO oltre 30 giorni ad evento
infortunio sul lavoro	SI fino a 30 giorni ad evento	SI fino a 30 giorni ad evento
matrimonio ex CCNL	NO	SI
concorsi ed esami ex CCNL	NO	SI
assenze per visite mediche ex CCNL	NO per intera giornata SI per fruizione a ore	NO per intera giornata SI per fruizione a ore
congedo malattia figli (art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e art. 45 c. 4 CCNL 2022)	SI fino a 30 giorni annui per ciascun figlio, fino al compimento del terzo anno di vita	SI fino a 30 giorni annui per ciascun figlio, fino al compimento del terzo anno di vita
altre tipologie di assenza	NO	NO