

**COMUNE DI FIRENZE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO –**

**PARTE NORMATIVA**

**PIATTAFORMA TRIENNIO 2019-2021**

**ACCORDO DEL 28/06/2019**

(modificato ed integrato con Accordo Stralcio del 30/12/2019 prot.422988/2019 e  
Accordo del 25/03/2022 prot.106275/2022)

## INDICE

<b>CAPO I.....</b>	<b>1</b>
<b>TITOLO I.....</b>	<b>1</b>
<b>Tempi e procedure di applicazione del contratto.....</b>	<b>1</b>
Art. 1-Campo di applicazione.....	1
Art.2-Durata, decorrenza, procedure di applicazione del contratto.....	1
Art.3- Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo.....	2
<b>CAPO II.....</b>	<b>3</b>
<b>Le risorse decentrate.....</b>	<b>3</b>
Art 4 - Disciplina delle “risorse decentrate”.....	3
<b>TITOLO I.....</b>	<b>4</b>
<b>I premi correlati alla performance.....</b>	<b>4</b>
Art 5 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	4
Art 6 – Premio ai migliori.....	5
Art. 7 – Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici.....	6
Art. 8 I progetti speciali.....	6
Art 9 – Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai “servizi conto terzi” (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018).....	7
<b>TITOLO II.....</b>	<b>9</b>
<b>Altri istituti incentivanti.....</b>	<b>9</b>
Art 10 - Area delle Posizioni Organizzative.....	9
Art. 11 - Le Progressioni Economiche Orizzontali.....	9
Art 12 - Incentivo economico - Personale educativo degli asili nido.....	10
Art 13 - Il Welfare integrativo - criteri generali.....	11
<b>Titolo III.....</b>	<b>12</b>

<b>IL SISTEMA DELLE INDENNITA'</b> .....	<b>12</b>
Art. 14 Criteri generali.....	12
Art. 15 Indennità di condizioni lavoro.....	13
Art. 16 indennità di servizio esterno.....	15
Art 17 Indennità per specifiche responsabilità.....	16
Art 18 - Indennità di Funzione.....	20
<b>Capo IV</b> .....	<b>21</b>
<b>ISTITUTI ATTINENTI ALL'ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA</b> .....	<b>21</b>
Art 19 - Turno.....	21
Art 20 - Reperibilità.....	22
Art 21 - Orario di lavoro flessibile.....	23
Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	23
Art 23 – Disposizioni vigenti precedenti accordi decentrati.....	24
Art. 24 - Limiti massimi di lavoro straordinario per il personale di assistenza agli organi istituzionali.....	24
Art 25 - Banca delle ore.....	24
Art 26 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali.....	25
<b>Capo V</b> .....	<b>26</b>
<b>DISCIPLINE PARTICOLARI</b> .....	<b>26</b>
Art. 27 - Salute e sicurezza.....	26
Art. 28 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	26
<b>Titolo V</b> .....	<b>27</b>
<b>Disposizioni finali e transitorie</b> .....	<b>27</b>
Art. 29 - Disapplicazioni.....	27
Art. 30 - Disposizioni transitorie.....	27
DICHIARAZIONI CONGIUNTE.....	28

## **Richiamati**

- La preintesa avente pari oggetto sottoscritta il 14/05/2019
- L'esito positivo del referendum tenutosi nei giorni 17-20 giugno c.a., con il 62,56% di voti favorevoli alla sottoscrizione dell'accordo
- Il parere positivo rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti il 21/06/2019 prot 212782
- La delibera della Giunta comunale n. 321 del 27/06/2019/2018 che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo

## **le parti sottoscrivono il presente accordo**

### **CAPO I**

#### **TITOLO I**

#### **Tempi e procedure di applicazione del contratto**

##### **Art. 1-Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama al CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica ai lavoratori- ad esclusione della dirigenza- in servizio presso il Comune di Firenze a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale inquadrati nel Comparto Funzioni Locali.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

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

1. Il presente contratto ha durata triennale per la parte normativa e si riferisce a tutte le materie di cui all'art 7 c. 4 del CCNL 21.5.2018; i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Il Presente CCDI ha efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva (fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli del presente contratto).
3. Esso, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, salvo diversa indicazione da parte del CCNL o della legislazione nazionale e fermi

restando i necessari adeguamenti ove si realizzino, per “diritto sopravvenuto”, condivise e palesi incompatibilità. Gli istituti del trattamento economico che necessitano di negoziazione annuale sono sottoposti a suddetta cadenza.

4. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

### **Art.3- Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire contestualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

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

## CAPO II

### Le risorse decentrate

#### **Art 4 - Disciplina delle “risorse decentrate”**

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo la vigente normativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 68 e 69 del CCNL 21/5/2018.
3. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dall’art. 20 del D.Lgs. 150/2009 e dai vigenti CCNL che disciplinano gli istituti contrattuali correlabili all’incentivazione del personale.
4. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all’art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell’ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

## TITOLO I

### I premi correlati alla performance

#### Art 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. A tal fine almeno il 70% delle risorse variabili disponibili viene destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi che coinvolgono tutto il personale e una quota minoritaria, pari ad un massimo del 10% delle risorse variabili, a specifici progetti di miglioramento.

3. Gli importi come quantificati al precedente comma 2, sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa e come performance individuale. Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

4 .Il premi sono riparametrati alla categoria giuridica di appartenenza:

CAT. A	100
CAT. B1	110
CAT. B3	120
CAT. C	135
CAT. D	150

5. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e obiettivi.

6. Il premio incentivante sarà corrisposto in caso di presenza effettiva – intesa come prestazione lavorativa svolta anche in modo non continuativo con qualsiasi rapporto di lavoro - di almeno 60 giorni. Tale requisito non è richiesto in caso di cessazione dal servizio per pensionamento. Non sono considerati assenze i congedi maternità, paternità, le assenze per terapie salvavita e i casi di infortunio sul lavoro. Il premio erogato viene comunque proporzionato in base alla tipologia di

lavoro full time/part time e alla data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio, anche temporanea, nei casi infrannuali.

7. Il premio incentivante viene corrisposto di norma entro il mese di luglio al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione individuale.

## **Art 6 – Premio ai migliori**

1. Ad un numero massimo pari al 1,5% dei dipendenti che hanno ricevuto le valutazioni più alte per ciascuna categoria è riconosciuto un premio aggiuntivo.

2. Sono destinate alla presente maggiorazione le risorse variabili che residuano successivamente alla liquidazione dei premi incentivanti. Nel caso in cui tali risorse non siano sufficienti per giungere alla quota di dipendenti indicata al comma precedente, dovranno essere accantonate le risorse necessarie prima della liquidazione del premio incentivante.

3. La maggiorazione individuale è pari al 30% del valore medio del premio incentivante di ciascuna categoria.

4. Il premio viene liquidato secondo le regole di riproporzionamento stabilite all'art 5.

5. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità: l'assegnazione alla direzione con la media di valutazione più bassa in quella categoria; la migliore valutazione su comportamenti/competenze nei tre anni precedenti partendo da quella più recente; l'anzianità di servizio; non aver ricevuto il premio nei tre anni precedenti. In ogni caso la percentuale di premi assegnati per categoria a ciascuna direzione non potrà superare la percentuale di copertura stabilita per tale categoria.

6. Le eventuali risorse che residuino dall'applicazione dei precedenti commi 1 e 2 sono destinate al finanziamento del welfare aziendale di cui al successivo articolo 13

7. Il presente sistema si applica a partire dalla distribuzione del premio relativo all'anno 2018, destinandovi in questo caso, come primo anno di avvio, le sole economie di cui al precedente comma 2, primo periodo.



## **Art. 7 – Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici**

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici.

2. Rientrano tra gli incentivi specifici di cui al precedente comma:

- a) i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67, c. 3 lett c), del CCNL 21/5/2018 (a titolo esemplificativo: compensi ex art 92 D Lgs 163/2006 o art 113 D Lgs 50/2016, onorari avvocatura, compensi Istat, servizi conto terzi)
- b) i compensi correlati a servizi prestati in relazione a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018)
- c) i compensi correlati ai progetti speciali di cui al successivo art. 8

3. Il presente sistema di bilanciamento opera sia per i dipendenti che per le Posizioni Organizzative (per gli istituti ad esse applicabili).

4. Il bilanciamento tra produttività e gli altri istituti incentivanti avverrà applicando il criterio della competenza, salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della produttività.

5. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione di detto meccanismo avverrà a favore dei dipendenti che non hanno subito alcuna decurtazione.

6. Tale meccanismo prevede l'applicazione alla produttività, o retribuzione di risultato per le PO, spettante di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

<b>Importo incentivi</b>	<b>Decurtazione</b>	<b>Premio spettante</b>
DA 100 A 500	5%	95%
da 501 a 1000	25%	75%
da 1001 a 1500	45%	55%
da 1501 a 2000	65%	35%
sopra 2000	85%	15%

## **Art. 8 I progetti speciali**

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'Amministrazione comunale può individuare specifici progetti di miglioramento. A tale scopo, su proposta dei dirigenti competenti, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare

miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo deve riferirsi ad obiettivi indicati nel PEG/PDO o in altro analogo documento di programmazione della gestione.

2. La valutazione del progetto in termini di obiettivo miglioramento dei servizi e la “validazione” del suo valore economico è di competenza del servizio pianificazione controllo e qualità dell’Ente, cui deve pervenire anche, a consuntivo, a fini di verifica e certificazione, la rendicontazione da parte delle singole Direzioni proponenti. La rendicontazione dovrà contenere l’illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno, in una percentuale compresa tra il 5 e il 30%, percentuale che potrà essere elevata al 40% solo in un limitato numero di casi di apporto particolarmente significativo e determinante.

Il compenso sarà liquidato sulla base degli esiti del sistema di valutazione.

3. La liquidazione della produttività correlata al progetto sarà liquidata di norma entro il mese di giugno dell’anno successivo. Per la determinazione della produttività correlata ai progetti verranno applicati tutti i criteri di riproporzionamento di cui all’art. 5, previsti per la distribuzione del premio incentivante. In ogni caso, l’importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 2.000 Euro.

4. Nell’ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole direzioni a processi migliorativi valutati di interesse per l’Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i dirigenti competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

#### **Art 9 – Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai “servizi conto terzi” (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018)**

1. Al fine di favorire l’innovazione dell’organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l’amministrazione stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell’utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a CCNL 21/5/2018), secondo le percentuali definite nella D.G. 375/2016. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.-

2. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato,

sarà a cura di ciascuna Direzione coinvolta che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata alla Direzione Risorse Finanziarie, comunicherà alla Direzione Risorse Umane il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto, applicando gli stessi criteri e valori stabiliti al precedente articolo per i progetti speciali. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 2.000 Euro.

Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.

3. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Posizioni Organizzative si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

## TITOLO II

### Altri istituti incentivanti

#### **Art 10 - Area delle Posizioni Organizzative**

1. Le risorse per la retribuzione di risultato sono distribuite tra tutti i dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa in modo ponderato rispetto al peso della relativa indennità di posizione e proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa e come performance individuale.
2. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative i criteri di calcolo e distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale agli articoli 5 e 7. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
3. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim" l'ulteriore importo di cui all'art. 15 c. 6 del CCNL 2018 è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.
4. Il presente articolo ha decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative ai sensi dell'art. 13 c. 3 CCNL 2018.

#### **Art. 11 - Le Progressioni Economiche Orizzontali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO), si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso il Comune di Firenze con contratto a tempo indeterminato, comparto "funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art 16 CCNL 21/5/2018 e art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, pari ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati per ciascuna annualità.

2. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La loro attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui trovano finanziamento.

3. Possono accedere alle progressioni i dipendenti che al 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio del relativo procedimento risultino possedere il seguente requisito:

- permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi acquisita anche presso altri enti del comparto “funzioni locali” e anche con contratto a tempo determinato.

4. La selezione per l’attribuzione della progressione avviene in via prioritaria sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale, intese come valore medio dei due anni con valutazione più elevata nel triennio precedente l’anno di avvio della selezione.

A tal fine, secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione, viene tenuto conto anche dell’esperienza maturata, al 31 dicembre dell’anno precedente l’avvio della selezione, anche presso altri enti, nell’ambito professionale di riferimento, valorizzando in particolare l’esperienza attinente al profilo ricoperto al momento della selezione.

5. In relazione al precedente comma 4, primo periodo, per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall’art. 47 CNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione della categoria di appartenenza relativa allo stesso periodo.

6. Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: il minor numero di progressioni effettuate, la permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione negli ultimi tre anni su comportamenti/competenze partendo da quella più recente, l’anzianità di servizio presso il Comune di Firenze, l’anzianità anagrafica.

7. Le graduatorie saranno articolate per categoria e eventualmente per posizione economica con una distribuzione delle PEO conferibili proporzionale al numero di dipendenti in possesso dei requisiti per ciascuna categoria o posizione economica.

8. Il procedimento per conferire le PEO è avviato con atto datoriale pubblicato sul Portale Risorse Umane e istruito d’ufficio. Nei 30 giorni successivi alla pubblicazione i dipendenti interessati possono presentare documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Devono essere previste procedure di ricorso a una Commissione di garanzia nei confronti della graduatoria provvisoria

## **Art 12 - Incentivo economico - Personale educativo degli asili nido**

1. In applicazione dell’art. 31, comma 5, CCNL del 14.9.2000, al personale educativo degli Asili Nido inquadrato nei profili professionali di Educatore asilo nido (cat. C) e Istruttore direttivo pedagogico (cat. D1) spetta un incentivo economico in relazione alle attività ulteriori svolte dal dipendente rispetto a quelle definite nel calendario scolastico.

2. Per le attività di cui sopra è corrisposto un incentivo pari a euro 180 settimanali, riproporzionato sui giorni di effettiva presenza in servizio. Al personale a tempo parziale l’incentivo spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria di lavoro prestato.

### **Art 13 - Il Welfare integrativo - criteri generali**

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 72 del CCNL le risorse che residuano successivamente alla liquidazione del premio ai migliori di cui all'art.6 e della retribuzione di risultato delle PO (art 10 CCDI 2019) a partire dall'anno 2018. La ripartizione tra le varie misure di sostegno è stabilita nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione delle risorse.
3. Per l'identificazione dei beneficiari è data priorità alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.

## **Titolo III**

### **IL SISTEMA DELLE INDENNITA'**

#### **Art. 14 Criteri generali**

1. Il presente contratto integrativo definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori.
2. La stessa condizione di lavoro non può, di regola, legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi e, a maggior ragione, nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Annualmente il Dirigente responsabile della struttura organizzativa effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun dipendente, in base all'articolato contrattuale, indica le condizioni per l'eventuale riconoscimento delle indennità di cui al presente titolo.
4. Le indennità stabilite al presente titolo remunerano lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti.
5. Fanno parte del nuovo sistema i seguenti istituti:
  - a) indennità di servizio esterno;
  - b) indennità di condizioni di lavoro;
  - c) indennità di funzione;
  - d) indennità per specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al comma 5) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Le indennità di cui al comma 5 sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
8. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del dipendente.
9. Le indennità cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altra direzione o a fronte

di cessazione, anche temporanea, dal servizio, che determini la sospensione della retribuzione fondamentale.

10. Qualsiasi mutamento dello stato di fatto che ha determinato il riconoscimento di una indennità deve essere tempestivamente comunicato alla direzione Risorse Umane onde consentire le relative modifiche nelle erogazioni.

11. Le indennità sono attribuite con apposito atto dirigenziale, sulla base di un budget annuale unico assegnato ad ogni struttura organizzativa. Ai fini della determinazione del budget, si tiene conto della spesa sostenuta per le indennità regolate dai precedenti contratti collettivi, avuto riguardo sia dell'attuale assetto introdotto dal CCNL 21/05/2018, sia del numero di dipendenti delle singole strutture.

### **Art. 15 Indennità di condizioni lavoro**

a) L'indennità "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, rischiose o implicantil il maneggio di valori.

a) In analogia con quanto previsto nel precedente contratto decentrato 2017 in merito ai fattori identificanti le indennità di disagio e rischio, danno luogo all'indennità le seguenti condizioni di lavoro:

#### - condizioni di disagio

**a)** *svolgimento di attività rese in situazioni ambientali difficili in luoghi chiusi o aperti (es. attività svolta in luoghi esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizioni a fumi e vapori);*

**b)** *situazioni di disagio determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno;*

**c)** *disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office per almeno 4 ore medie giornaliere e 16 ore settimanali;*

**d)** *interventi su specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili, o che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale o rapporti con l'utenza che espongano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, a condizioni di aggressività verbale e fisica;*

**e)** *interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;*

**f)** *attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;*



- g)** spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi.

-condizioni di rischio

- h)** contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, compreso il rischio derivante dall'esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute e/o alla precipitazione di oggetti ;
- i)** esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi, in particolare mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- j)** esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature meccaniche e strumenti elettrici o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti), nonché rischio di caduta del soggetto dall'alto.

-maneggio valori

- k)** attività che prevedano l'attribuzione al personale del maneggio di valori di cassa, intesa come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

- Indennità giornaliera legata all'emergenza sanitaria

- l)** Per il personale educativo ed esecutore in servizio presso asili nido e scuole dell'infanzia. Esposizione Covid: svolgimento di attività resa in situazioni ambientali alla presenza di utenza sprovvista di dispositivi di protezione individuale ed impossibilità distanziamento (utenza servizi asili nidi scuola infanzia), in ambienti chiusi e per un periodo continuativo e prolungato.
- b) Il valore dell'indennità giornaliera va da un minimo di euro 1,00 ad un massimo di euro 7.60, ed è calcolata tenendo conto del numero, della tipologia e del livello di esposizione alle condizioni di rischio e disagio, evidenziando l'esposizione (rilevante o prevalente) ai fattori sia in termini qualitativi che di continuità, e individuando come condizione minima l'esposizione costante e prevalente ad un fattore di rischio o a due fattori di disagio:

<b>IMPORTI GIORNALIERI</b>				
<b>Indennità giornaliera legata ai fattori di disagio : lettere a)-b)-c)-d)-e)-f)-g)</b>				
<b>N° FATTORI</b>	<b>Valore massimo</b>	<b>ESPOSIZIONE NON COSTANTE &lt; -=50%</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE tra 50% e = 75%</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE &gt; 75%</b>
1 COSTANTE E PREVALENTE + 1 COSTANTE E PREVALENTE	<b>€ 1,45</b>			<b>€ 1,45</b>
1 COSTANTE E PREVALENTE + 2/3 fattori aggiuntivi	<b>€ 3,00</b>	<b>€ 1,45</b>	<b>€ 2,25</b>	<b>€ 3,00</b>
1 COSTANTE E PREVALENTE + 4/6 fattori aggiuntivi	<b>€ 4,50</b>	<b>€ 1,45</b>	<b>€ 3,00</b>	<b>€ 4,50</b>

<b>Indennità giornaliera legata ai fattori di rischio: lettere h) - i) – j)</b>				
<b>N° FATTORI</b>	<b>Valore massimo</b>	<b>ESPOSIZIONE NON COSTANTE</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE</b>
1 COSTANTE	€ 1,45			€ 1,45
1 COSTANTE + 1/2 fattori aggiuntivi	€ 1,60	€ 1,45	€ 1,50	€ 1,60
<b>Indennità giornaliera legata al maneggio di valori: lettera j)</b>				
<b>FATTORI</b>	<b>Valore massimo</b>	<b>valore mensile inferiore a 300 Euro</b>	<b>valore mensile compreso tra 300 e 20.000</b>	<b>valore mensile superiore a 20.000 Euro</b>
VALORE MENSILE MOVIMENTATO	€ 1,50		€ 1,00	€ 1,50
<b>Indennità giornaliera legata all'emergenza sanitaria: lettera l)</b>				
<b>N° FATTORI</b>	<b>Valore massimo</b>	<b>ESPOSIZIONE NON COSTANTE &lt; -=50%</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE tra 50% e = 75%</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE &gt; 75%</b>
LIVELLO DI ESPOSIZIONE	€ 4,00	€ 3,00	€ 3,50	€ 4,00

4. L'indennità viene riconosciuta per le sole giornate di effettiva presenza in servizio e viene riproporzionata in caso di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore.

5. Una particolare disciplina viene individuata per la quota di indennità legata al ricorrere del fattore j) – maneggio valori. Questa è riconosciuta al personale cui sia stata attribuita con formale atto dirigenziale tale responsabilità e che in via continuativa svolga un'attività implicante il maneggio valori. Tale attività viene remunerata sulla base dell'importo annuo di quanto movimentato.

Per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat), voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, ad esempio buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo.

La liquidazione dell'importo spettante avviene a saldo, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della presentazione dei rendiconti e su attestazione del Dirigente.

Si procede a nomina di un vice-agente contabile solo in caso di assenza continuativa prolungata dell'agente contabile per un periodo non inferiore a 20 giorni.

#### **Art. 16 indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art 56 quinquies del CCNL 21/05/2018, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale di categoria C e D che rende in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno il 70% del turno giornaliero di servizio comandato.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività; viene riproporzionata in caso di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore.

3. La misura dell'indennità, identificata nei valori da 5,50 euro a 7.50 euro giornalieri, è determinata dal livello di esposizione ai seguenti fattori:

- a) *interventi su specifiche categorie di utenti che espongano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, a condizioni di aggressività verbale e fisica;*
- b) *interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;*
- c) *attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;*
- d) *frequenti spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di verifiche, controlli e sopralluoghi*

4. Il valore dell'indennità, correlato al livello di esposizione ai fattori indicati al precedente comma 3, è così identificato:

	<b>Attività di coordinamento e controllo sul territorio con esposizione non continuativa</b>	<b>Esposizione diretta e rilevante tra 50% e - 75%</b>	<b>Esposizione diretta continuativa e prevalente &gt; 75%</b>
Valore giornaliero indennità	€ 5,50	€ 6,00	<b>€ 7,50</b>

5. Ai sensi dell'art. 56 quinquies c.3 lett.d), l'indennità di Servizio Esterno non è cumulabile con l'indennità Condizioni Lavoro.

### **Art 17 Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.5.2018 può essere riconosciuta al personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, un'indennità annuale di importo massimo di € 2.750.

Nell'individuazione, a cura del Direttore interessato, sentito il dirigente preposto, delle tipologie di lavoratori cui attribuire compensi per riconosciute specifiche responsabilità, si tiene conto delle seguenti indicazioni generali:

- c) la medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore;
- d) essa costituisce istituto "premiante" per il lavoratore che concretamente con la propria attività risulta assoggettato ad una specifica responsabilità.

2. L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente, in relazione a situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano particolari capacità professionali con ampi margini di autonomia lavorativa, nonché a specifiche esigenze organizzative dei servizi e di articolazione della microstruttura.

3. L'incarico cui è connessa l'indennità è annuale, è attribuito dal Direttore, sentito il Dirigente del Servizio interessato, con apposito atto dirigenziale, scade il 31 dicembre di ciascun anno, ma è automaticamente prorogato salvo revoca per mutamento dell'assetto organizzativo o della scelta gestionale del Direttore competente.

4. I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati alla Direzione Risorse Umane dal Direttore/dirigente competente, onde consentire la sospensione della relativa erogazione

5. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altra Direzione e a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per la successiva conferma di incarichi di specifica responsabilità.

7. In applicazione dei commi precedenti e nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dalla contrattazione nazionale, art. 70- quinquies CCNL 21/5/2018, l'attribuzione di un'indennità è correlata al riconoscimento di una delle fattispecie di responsabilità de seguito indicate.

## **A) RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI**

(Indennità per il personale di categoria D)

Consiste nello svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di budget e la preposizione ad uffici che incidono sui rapporti con l'utenza (interna e/o esterna).

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: **da € 1.650 a € 2.750**

Elementi per la pesatura:

- a) quantità di dipendenti coordinati
- b) complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate
- c) grado di autonomia nel lavoro svolto
- d) rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente
- e) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna

## **B) RESPONSABILITA' DI PROCESSO O PROCEDIMENTO**

(Indennità per il personale di categoria D e C)

Consiste nella gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo.

Può altresì consistere nell'attribuzione, previa formale assegnazione da parte del Dirigente, di responsabilità di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi destinati a produrre effetti finali verso l'esterno.

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: **da € 880 a € 1.650**

Elementi per la pesatura:

- b) complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate
- c) grado di autonomia nel lavoro svolto
- d) rilevanza delle attività gestite
- e) rilevanza del livello di relazioni gestite

## **C) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE**

(Indennità per il personale di categoria C e B3)

Tale indennità ricorre allorché al dipendente viene assegnata la responsabilità conclusiva su procedure di lavoro a rilevanza interna, da svolgere in autonomia organizzativa ovvero compiti di particolare complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: **da € 550 a € 1.100**

Elementi per la pesatura:

- a) complessità e rilevanza delle procedure assegnate
- b) grado di autonomia nel lavoro svolto

#### **D) RESPONSABILITA' DI SQUADRA E DI RISULTATO**

(Indennità per il personale di categoria B)

Tale indennità ricorre quando al dipendente, collocato nell'ambito dell'assetto organizzativo degli uffici e della relativa articolazione della microstruttura, per specifiche esigenze organizzative, venga richiesta autonomia operativa-nella gestione dei compiti assegnati o nella gestione di squadre di operatori. Di norma si intende per "squadra" un numero minimo di almeno due operai (caposquadra+2operai).

I dipendenti sono individuati con disposizioni dei dirigenti, in considerazione delle esigenze del servizio, tenuto conto delle attitudini e delle esperienze maturate. Gli incarichi sono attribuiti applicando, ove possibile, il criterio della rotazione annuale

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: **da € 330 a € 660**

Elementi per la pesatura:

- m)** numero di operatori coordinati
- n)** variabilità delle attività svolte
- o)** complessità dei procedimenti amministrativi nei quali il dipendente è coinvolto
- p)** livello di autonomia nella gestione dei compiti assegnati

#### **E) Indennità per specifiche responsabilità art 70-quinquies c. 2**

Si riconosce una indennità annua di € 330 ai dipendenti a cui viene attribuito con atto formale del Sindaco l'incarico di ufficiale di stato civile e di anagrafe e ai dipendenti con incarico di Addetto URP e Operatore Protezione Civile.

## **Art 18 - Indennità di Funzione**

1. Al personale con profilo di Polizia Locale, che opera presso il Comando, appartenente alle categorie C e D, cui siano attribuite specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, con esclusione del personale incaricato di Posizioni Organizzative, può essere riconosciuta un'indennità annuale.

2. Il valore dell'indennità è determinato entro i seguenti parametri annui: da euro 300 a euro 2.750.

Viene riproporzionata al periodo di assegnazione dell'incarico e in presenza di part-time.

3. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione, avviene sulla base dell'assetto strutturale del Comando di Polizia Municipale, in relazione a situazioni di complessità organizzativa crescenti che richiedano competenze quali lo svolgimento di un ruolo di coordinamento, di supervisione, particolari capacità professionali, ampi margini di autonomia lavorativa.

4. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:

- a) il maggior grado rivestito
- b) Il numero di dipendenti coordinati
- c) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate
- d) Il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività.

5. L'indennità è attribuita dal Comandante del Corpo Polizia Municipale, con apposito atto dirigenziale, nelle disponibilità del budget assegnato.

## Capo IV

### ISTITUTI ATTINENTI ALL'ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA

#### Art 19 - Turno

1. L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
2. 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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio.
3. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o dovute a calamità naturali.
4. Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 23 c. 8 CCNL 21.5.2018 (in attuazione di quanto previsto dall'art. 7 c. lett z CCNL 2018), può essere escluso, a sua richiesta, dall'effettuazione dei turni notturni il personale che si trovi nelle seguenti condizioni:
  - a) particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - b) temporanea inidoneità.
5. In relazione a situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente saranno assegnati turni di lavoro che si possano conciliare con le proprie esigenze familiari



## Art 20 - Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.

L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Dirigente del servizio interessato, sentito il Direttore, in modo da rispettare i seguenti vincoli:

- a) in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il Dirigente nell'arco di 30 minuti;
- b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, tale limite può essere elevato fino a 8 in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale (art 7 c. 4 lett k, CCNL 21.5.2018)
- c) ove possibile, il Dirigente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. Al personale inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità nella misura di € 10,33 per 12 ore al giorno. Per i turni eccedenti i 6 ordinari, l'indennità è elevata a € 12,00 (art 7 c. 4 lett i, CCNL 21.5.2018)

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

3. In riferimento al punto b) del precedente comma 1, si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.

4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. In tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inserito nei turni di reperibilità.

6. Tutto il personale dell'Ente può essere inserito in turno di reperibilità in caso di eventi qualificati come critici in termini di Protezione civile, ove ne faccia preventiva richiesta il dirigente del settore sulla base delle valutazioni di tutela della pubblica incolumità correlata agli stessi.

7. In caso di attivazione di nuovi servizi si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.

## **Art 21 - Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.
2. Sono esclusi dalla flessibilità i servizi che richiedono un'organizzazione a turni, quelli con sportelli all'utenza o che lavorano per fasce di servizio fisse.
3. La flessibilità è riconosciuta nel limite massimo di 60 minuti in entrata e/o in uscita.
3. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo modalità e tempi concordati con il dirigente.
4. 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, oppure con orari concordati con il Dirigente responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) si trovano nelle condizioni di cui al c. 4 dell'art. 27 CCNL 21-5-2018 con estensione alla scuola secondaria di primo grado;
  - b) si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

## **Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. In attuazione dell'art. 7 c. 4 lett n) CCNL 21.5.2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti nella categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31.12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari quelle concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, c. 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate e esaminate senza limiti temporali.

### **Art 23 – Disposizioni vigenti precedenti accordi decentrati**

1. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro, ove già attuata, resta disciplinata dagli accordi precedenti.
2. In merito all' applicazione dell'art. 13 CCNL 9.5.2006, si rinvia a quanto disposto dall'art. 10 del CCDI del 28.5.2009

### **Art. 24 - Limiti massimi di lavoro straordinario per il personale di assistenza agli organi istituzionali**

1. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 350 in presenza di esigenze eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

### **Art 25 - Banca delle ore**

1. E' istituita la banca delle ore, di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000.
2. Su richiesta del dipendente confluiscono nella banca delle ore, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 50 ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario di al comma 2 del precedente art. 21 (Orario flessibile)
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca delle ore.
5. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate entro gennaio dell'anno successivo, saranno liquidate entro il successivo mese di febbraio.

## **Art 26 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali**

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, su richiesta del responsabile del settore Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al fondo.
2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.
3. In tali ipotesi ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di posizione organizzativa.

## Capo V

### DISCIPLINE PARTICOLARI

#### **Art. 27 - Salute e sicurezza**

1. In attuazione dell'art. 7 c. 4 lett m) CCNL 21.5.2018, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:

- a) infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
- c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.

#### **Art. 28 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. 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.

2. In attuazione dell'art. 7 c. 4 lett t) CCNL 21.5.2018, l'Amministrazione darà informazione alle rappresentanze sindacali sui progetti di innovazione tecnologica e sui percorsi formativi programmati per i lavoratori coinvolti.

3. Le rappresentanze sindacali possono richiedere specifico incontro per un approfondimento congiunto sui riflessi di tali progetti sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti

## **Titolo V**

### **Disposizioni finali e transitorie**

#### **Art. 29 - Disapplicazioni**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Restano in vigore gli accordi richiamati dal presente CCDI e gli accordi relativi a:
  - a) incentivi per le funzioni tecniche,
  - b) compensi per gli Avvocati del Comune di Firenze,
  - c) destinazione dei proventi di cui all'art. 208 CDS al sistema di previdenza integrativo di cui all'art 56 quater comma 1 lett. A CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 30 - Disposizioni transitorie**

1. Le parti si impegnano ad una verifica al 31.12.2019 della ricaduta economica del presente accordo, al fine di valutare eventuali margini di intervento per l'anno 2020.
2. Per quanto concerne l'applicazione delle indennità, gli istituti disciplinati dal presente accordo sono applicati con riferimento alla situazione esistente dalla data di decorrenza dello stesso.

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. In riferimento alle specifiche responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto le parti condividono la necessità di procedere ad una sensibilizzazione delle direzioni, volta ad ottenere una maggiore valorizzazione delle responsabilità riconducibili alle categorie B e C.
2. In riferimento alle indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 15 del presente contratto, l'amministrazione provvederà all'immediato coinvolgimento delle Direzioni al fine di procedere ad una loro attribuzione in attuazione alle disposizioni previste in merito ai fattori identificanti disagio e rischio, in modo da garantirne una corretta ed uniforme applicazione in tutta l'amministrazione comunale.
3. In riferimento a quanto previsto dall'art. 1 dell' "Accordo integrativo per il fondo previdenza degli appartenenti alla Direzione Corpo di Polizia Municipale (art. 208 CdS)" sottoscritto il 31/12/2018, che prevede la possibilità di modificare le risorse di detto accordo, l'amministrazione comunale si impegna a presentare proposta al Consiglio Comunale per la ridefinizione della quota parte dei proventi dal Codice della Strada da destinare a finalità previdenziali, eliminando il tetto massimo stabilito nell'accordo, e tenendo conto dell'incremento della platea dei beneficiari a seguito delle nuove assunzioni nonché dei maggiori valori medi liquidati al personale nei Comuni Capoluogo di Provincia della Toscana.
4. In riferimento agli articoli 49 bis e 49 ter del CCNL le parti concordano sull'importanza e sul ruolo primario della formazione del personale volto a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione. Coerentemente, l'Amministrazione si impegna a investire in modo congruo sulle risorse destinate agli interventi formativi.
5. In merito alla disciplina delle prerogative sindacali e sulla gestione di sciopero e assemblea, le parti si impegnano a sottoscrivere specifico accordo integrativo entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo