

COMUNE DI FIRENZE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

ACCORDO DEL 29/12/2023

Comune di Firenze  
Protocollo generale

**N. 0416333 del 29/12/2023**

Class: 03



\* 0 0 4 1 4 6 2 2 0 2 \*

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]*

## INDICE

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

|   |   |
|---|---|
| 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..... | 1 |

### TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Capo I - Le risorse decentrate e i premi correlati alla performance.....3

|   |   |
|---|---|
| Art 4 - Disciplina delle "risorse decentrate".....  | 3 |
| Art 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....  | 3 |
| Art 6 – Premio ai migliori.....   | 4 |
| Art. 7 – Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici.....   | 5 |
| 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 |

#### Capo II - Altri istituti incentivanti.....8

|  |    |
|--|----|
| Art 10 - Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).....                   | 8  |
| Art. 11 - Le Progressioni Economiche Orizzontali.....                    | 8  |
| Art 12 - Incentivo economico - Personale educativo degli asili nido..... | 11 |
| Art 13 - Il Welfare integrativo - criteri generali.....                  | 11 |

#### Capo III - Sistema delle indennità' .....12

|   |    |
|---|----|
| 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 |

### TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

#### Capo I - Istituti collegati all'orario di lavoro.....21

|                     |    |
|---------------------|----|
| Art 19 - Turno..... | 21 |
|---------------------|----|

FB

FB

com

|  |           |
|--|-----------|
| Art 20 - Reperibilità.....   | 21        |
| Art 21 - Orario di lavoro flessibile.....  | 23        |
| Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....   | 23        |
| Art. 23 - Limiti massimi di lavoro straordinario.....  | 24        |
| Art 24 - Banca delle ore.....  | 24        |
| Art 25 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali.....                                | 24        |
| Art. 26 - Disposizioni specifiche sulla pausa e il riconoscimento del buono pasto (art 35 c 10 CCNL 16.11.2022)..... | 25        |
| <b>Capo-II - Discipline particolari.....</b>   | <b>26</b> |
| Art. 27 - Salute e sicurezza.....  | 26        |
| Art. 28 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....   | 26        |
| <b>Titolo IV - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....</b>  | <b>29</b> |
| Art. 29 - Disapplicazioni.....   | 29        |
| <b>Dichiarazioni congiunte.....</b>  | <b>27</b> |
| <b>Dichiarazione a verbale di parte pubblica.....</b>  | <b>27</b> |

**Richiamati**

- la preintesa avente pari oggetto sottoscritta in data 15/12/2023;
- l'esito positivo delle assemblee sindacali tenutesi il 18 dicembre 2023;
- il parere positivo rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti, prot. 410685 del 21/12/2023;
- la delibera di Giunta comunale n. 671 del 22/12/2023 che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo.

4

Q  
Z

G

SS      JB      @m      B      W      Ra      JH      T

**le parti sottoscrivono il presente accordo**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si inserisce nel quadro definito dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e dalle 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 e si riferisce alle materie di cui all'art 7 c. 4 del CCNL 16.11.2022.

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.

4. i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 c. 4 lett. a), possono essere negoziati con cadenza annuale.

5. 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.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the letters 'RB', 'am', 'W', and '4'.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

### Capo I - Le risorse decentrate e i premi correlati alla performance

#### 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. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.
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.

#### 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 disponibili, 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. I premi sono riparametrati all'Area professionale di appartenenza:

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Area degli Operatori         | 100 |
| Area degli Operatori esperti | 120 |

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| Area degli Istruttori | 135 |
| Area dei Funzionari   | 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.

8. I criteri disciplinati dal presente capo saranno applicati a decorrere dalla liquidazione dei premi relativi all'anno 2023.

#### Art 6 – Premio ai migliori

1. Ad un numero massimo pari al 1,5% dei dipendenti e delle EQ che hanno ricevuto la valutazione positiva in ciascuna area professionale è riconosciuto un premio aggiuntivo.

2. Il numero effettivo delle maggiorazioni riconoscibili è correlato alle risorse annualmente disponibili per il presente istituto, sia in relazione al Fondo del Comparto, sia per quello destinato alle posizioni di Elevata Qualificazione. Sono destinate alla presente maggiorazione le risorse variabili che residuano successivamente alla liquidazione dei premi incentivanti.

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

4. Il premio viene liquidato secondo i criteri di riproporzionamento individuati per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

5. Per l'assegnazione dei premi ai migliori, i dipendenti verranno suddivisi per aree professionali di appartenenza al 31/12 dell'anno di riferimento. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità: la circostanza di non aver ottenuto il premio ai migliori nelle cinque annualità precedenti; l'assegnazione alla direzione con la media di valutazione più bassa nell'area di riferimento, nel rispetto del peso percentuale dei dipendenti valutati in ciascuna direzione sul totale dei dipendenti valutati in quell'area; la migliore valutazione su comportamenti/competenze

9

+

9

9

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

rilasciate nei tre anni precedenti partendo da quella più recente, indipendentemente dall'area in cui è stata assegnata; l'anzianità di servizio in ruolo nell'area ricoperta; l'anzianità di servizio in ruolo maturata presso il Comune di Firenze.

6. Nel caso in cui anche con l'applicazione dei criteri di cui al comma precedente non sia stato possibile differenziare, verrà riconosciuto il premio a tutti i dipendenti per i quali risultano sussistere le stesse condizioni, ciò anche in deroga al limite massimo stabilito al comma 1.

7. Analogo sistema viene adottato anche per il riconoscimento del premio ai migliori per i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione, qualora sussistano risorse disponibili al termine del processo di liquidazione dell'indennità di risultato.

### **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: incentivi tecnici, onorari avvocatura, compensi Istat, compensi per recupero evasione tributaria, 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 di Elevata Qualificazione (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 posizioni di Elevata Qualificazione, spettante di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

| Importo incentivi | Decurtazione | Premio spettante |
|-------------------|--------------|------------------|
| DA 0 A 3000       | 0%           | 100%             |
| da 3001 a 5000    | 15%          | 85%              |
| da 5001 a 8000    | 25%          | 75%              |
| sopra 8001        | 50%          | 50%              |

### 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 PIAO o in altro analogo documento di programmazione della gestione.

2. La valutazione del progetto in termini di oggettivo 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.

G

+

g

g

**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 di Elevata Qualificazione si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell’indennità di risultato.

## Capo II - Altri istituti incentivanti

### Art 10 - Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. Le risorse per la retribuzione di risultato sono distribuite tra tutti i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione (EQ) 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 EQ 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. 17 c. 5 CCNL 2022 è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.

4. Le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione le quali, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate, sono, nella stessa annualità, destinate ad incrementare le risorse per la retribuzione di risultato.

### Art. 11 - Le Progressioni Economiche Orizzontali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area (che si esaurisce con l'attribuzione di "differenziali stipendiali") 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.

In linea con quanto stabilito dagli articoli 14 CCNL 16/11/2022 e 23, comma 2 del D. Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, potenziali beneficiari per ciascuna area e annualità.

L'attribuzione delle progressioni non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del relativo accordo decentrato e in ogni caso non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno nel quale le stesse trovano finanziamento.

2. Spetta alla contrattazione integrativa individuare ogni anno:

a) l'ammontare delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, complessivamente destinabili alla selezione.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "DM", "P", "A", "W", "SR", "9", "10", and others.]*

Le risorse vengono distribuite in modo da assicurare, per ciascuna area di inquadramento, un numero uniforme di progressioni, proporzionale al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari.

b) Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area di inquadramento, con le precisazioni che seguono.

Il numero di progressioni è individuato in correlazione alle risorse di cui al precedente punto a), sulla base dell'importo "ordinario" del differenziale, senza considerare le maggiorazioni di cui al successivo comma 6.

Il limite individuato rappresenta una soglia massima, suscettibile di riduzione a fronte delle progressioni da attribuire ai dipendenti, potenziali vincitori, appartenenti alle sezioni speciali con un costo del differenziale maggiorato.

2 bis. Le eventuali economie generate all'esito del procedimento di selezione, saranno distribuite, con metodo proporzionale, alle Aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al fine di attenuare gli effetti della riduzione del numero delle progressioni disponibili in conseguenza delle maggiorazioni.

Raggiunto il limite massimo individuato per le singole Aree (comma 2, lett. b), eventuali ulteriori economie saranno distribuite all'Area degli Operatori ed Operatori Esperti.

2 ter. Il numero definitivo dei "differenziali stipendiali" da attribuire per ciascuna area e annualità, è individuato al termine del procedimento di selezione, con l'approvazione della graduatoria definitiva, in conseguenza, da un lato, del peso delle maggiorazioni e dall'altro, delle economie effettivamente distribuite.

3. Possono accedere alle progressioni i dipendenti che al 1 gennaio dell'anno di avvio della selezione risultino possedere i seguenti requisiti:

a) permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 3 anni acquisita anche presso altri enti del comparto "funzioni locali" e anche con contratto a tempo determinato. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) non aver ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa nelle ultime due annualità. Sono ammessi con riserva i dipendenti con procedimenti disciplinari in corso; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene escluso dalla procedura.

4. Le progressioni sono attribuite previa graduatoria definitiva sulla base dei seguenti criteri, posseduti al 1 gennaio dell'anno di avvio della selezione:

a) media delle risultanze delle ultime tre valutazioni individuali annuali formalmente conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico,

44         11

qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

I dipendenti per i quali non sono rilevabili tre valutazioni sono esclusi dalla selezione.

b) Esperienza maturata nell'ambito professionale corrispondente al profilo professionale o equivalente ricoperto al momento dell'avvio della selezione, anche presso altri enti del medesimo comparto o di amministrazioni di comparti diversi, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, dall'ultimo differenziale o progressione acquisiti.

Si considera equivalente il profilo appartenente alla medesima area di inquadramento. Fanno eccezione i profili per il cui espletamento sia richiesta una specifica abilitazione professionale, e a cui conseguentemente viene riconosciuto un valore economico maggiorato come specificato al successivo comma 6.

Il punteggio massimo conseguibile è di 100 punti.

Al fattore a) è riconosciuto un peso corrispondente al 60% del punteggio totale

Al fattore b) è riconosciuto un peso corrispondente al 40% del punteggio totale, con un valore massimo di 4 punti per annualità, riproporzionato al periodo di servizio effettivamente prestato (il periodo minimo di esperienza maturata corrisponde al trimestre). Per esperienza si intende servizio prestato a cui corrisponde una valutazione positiva pari ad almeno 7/10.

Per il personale che non abbia conseguito una progressione economica da più di 6 anni è riconosciuto un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio conseguito con i fattori a) e b), così definito:

+1% per il periodo 6-8 anni

+ 2% per il periodo 8 e un giorno-10 anni

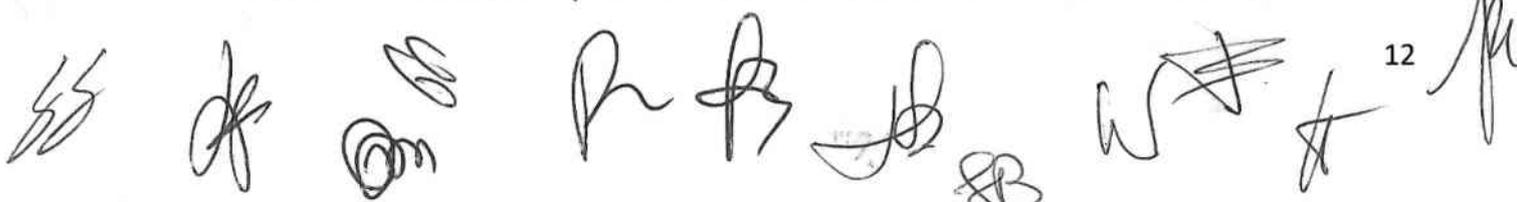
+ 3% oltre i 10 anni

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

6. La misura annua lorda dei differenziali stipendiali per ciascun'area è definita dalla tabella A allegata al CCNL 16.11.2022.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 102 e 106 del CCNL 16.11.2022. In particolare:

a) al personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di euro 350;



12

b) al personale inquadrato nell'area dei Funzionari, con profilo professionale di assistente sociale e avvocato, il differenziale è aumentata di euro 200,00;

c) al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" riconosciuto è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

Per poter beneficiare della maggiorazione è necessario essere in possesso dell'abilitazione e comunque rientrare nei profili per i quali la stessa è prevista dal "Sistema dei profili professionali" approvato dal Comune di Firenze.

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

1. In applicazione dell'art. 87 c 5 CCNL 16.11.2022, al personale educativo degli Asili Nido inquadrato sia nell'Area degli Istruttori, sia nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 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 destinate al finanziamento di iniziative di welfare aziendale, come quelle elencate e richiamate dall'art. 82 del CCNL, quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 CCNL nel limite definito dall'accordo sulla ripartizione delle risorse.

3. Per l'identificazione dei beneficiari è data priorità alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori e/o figli a carico.

## Capo III – Il sistema delle indennità

### Art. 14 Criteri generali

1. Il presente contratto integrativo definisce le condizioni lavorative a cui può essere correlata l'erogazione dei compensi accessori.
2. La stessa attività lavorativa 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 capo.
4. Le indennità stabilite al presente capo 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 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 e determinato dall'Amministrazione tenendo conto delle esigenze organizzative, della spesa sostenuta per le indennità nelle annualità precedenti e del numero di dipendenti in servizio in ciascuna Direzione.

### Art. 15 Indennità di condizioni lavoro

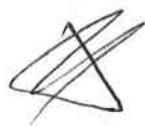
1. L'indennità "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, rischiose o implicanti il maneggio di valori.

2. 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) *articolazione dell'orario di lavoro non ordinaria (ma comunque insufficiente a configurare la fattispecie del turno): attività lavorativa particolarmente disagiata in correlazione a specifiche articolazioni dell'orario di lavoro (come ad esempio orario spezzato, rotazioni mattina/pomeriggio, orari multiperiodali, orari di lavoro giornaliero che esulano dall'organizzazione ordinaria stabilita), ma che tuttavia non presentano i requisiti sostanziali 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



- a) 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 ;
- b) 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;
- c) 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

- a) 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.

-fattore di disagio per i servizi educativi scolastici:

- a) prestazione resa nei confronti di un'utenza particolarmente delicata come quella 0-6 anni, dal personale addetto ai servizi educativi scolastici, organizzata, programmata e gestita in affiancamento con personale dipendente di un soggetto esterno appaltatore del servizio, con orario avvicinato allo stesso ma comunque insufficiente a configurare la fattispecie del turno.

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:

| IMPORTI GIORNALIERI   |                |                                 |  |   |
|---|----------------|---------------------------------|--|---|
| Indennità giornaliera legata ai fattori di disagio : lettere a)-b)-c)-d)-e)-f)-g) |                |                                 |  |   |
| N° FATTORI  | Valore massimo | ESPOSIZIONE NON COSTANTE < =50% | ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE tra 50% e = 75% | ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE > 75% |
| 1 COSTANTE E PREVALENTE + 1 COSTANTE E PREVALENTE                                 | € 1,45         |                                 |  | € 1,45                                  |
| 1 COSTANTE E PREVALENTE + 2/4 fattori aggiuntivi                                  | € 3,00         | € 1,45                          | € 2,25   | € 3,00                                  |
| 1 COSTANTE E PREVALENTE + 5/6 fattori aggiuntivi                                  | € 4,50         | € 1,45                          | € 3,00   | € 4,50                                  |
| Indennità giornaliera legata ai fattori di rischio: lettere h) - i) - j)          |                |                                 |  |   |
| N° FATTORI  | Valore massimo | ESPOSIZIONE NON COSTANTE        | ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE                 | ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE       |
| 1 COSTANTE  | € 1,45         |                                 |  | € 1,45                                  |
| 1 COSTANTE + 1/2  | € 1,60         | € 1,45                          | € 1,50   | € 1,60                                  |

|   |                       |   |   |   |
|---|-----------------------|---|---|---|
| fattori aggiuntivi  |                       |   |   |   |
| <b>Indennità giornaliera legata al maneggio di valori: lettera k)</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 alla gestione delle attività educative con soggetto esterno: lettera l)</b> |                       |   |   |   |
| <b>N° FATTORI</b>   | <b>Valore massimo</b> | <b>ESPOSIZIONE E 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  |

6. 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.

7. Una particolare disciplina viene individuata per la quota di indennità legata al ricorrere del fattore k) – 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.

8 le modifiche introdotte al presente articolo che investono il personale scolastico hanno decorrenza dall'inizio dell'a.s. 2023-2024 (comma subordinato alla stipula definitiva del CCI entro il 31/12/2023)

#### **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:

50

- a) *interventi su specifiche categorie di utenti che esponano 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   | € 7,50  |

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

1. Ai sensi dell'art 84, c. 1 CCNL 16/11/2022 può essere riconosciuta al personale cui siano attribuite con atto formale specifiche responsabilità, con esclusione del personale con incarico di EQ, un'indennità annuale da un minimo di € 330 a un massimo di € 3.000, € 4.000 per l'area dei funzionari a seconda della natura della responsabilità riconosciuta, come di seguito specificato.

2. 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:

- a) 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;
- b) essa costituisce istituto "premiante" per il lavoratore che concretamente con la propria

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

attività risulta assoggettato ad una specifica responsabilità.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

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

7 bis. L'individuazione dell'indennità da conferire e la relativa valorizzazione economica devono tener conto in particolare della complessità e della rilevanza (anche in correlazione con il piano degli obiettivi individuati dall'Amministrazione) dei procedimenti assegnati con particolare riferimento agli ambiti indicati all'art 84 CCNL 16.11.2022.

8. In applicazione dei commi precedenti e nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dalla contrattazione nazionale, 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 area Funzionari)

Consiste nello svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate all'affidamento di procedimenti particolarmente complessi, 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 € 4.000**

Elementi per la pesatura:

- a) quantità di dipendenti coordinati;
- b) complessità e rilevanza dei procedimenti e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
- c) grado di responsabilità conferito nei procedimenti assegnati;
- d) grado di autonomia nel lavoro svolto;
- e) rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente;
- f) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna.

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

(Indennità per il personale area Funzionari e Istruttori)

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.

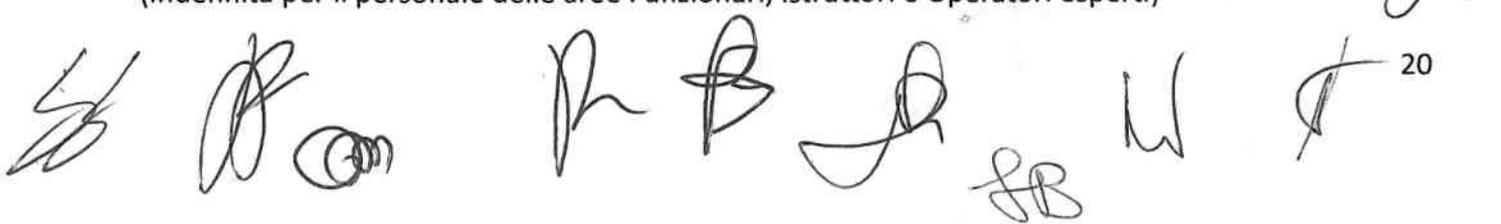
Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: **da € 880 a € 2.000**

Elementi per la pesatura:

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

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

(Indennità per il personale delle aree Funzionari, Istruttori e Operatori esperti)



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right. A page number '20' is visible in the bottom right corner.

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.

O quando con atto formale vengono riconosciuti i seguenti incarichi:

- incarico di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale attribuito con atto formale del Sindaco;
- addetto URP, protezione civile, formatore o tutor.

Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: **da € 330 a € 1.500**

Elementi per la pesatura:

- a) complessità e rilevanza delle procedure assegnate;
- b) grado di autonomia nel lavoro svolto;
- c) incarichi formalmente conferiti tra quelli sopra indicati.

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

(Indennità per il personale area Operatori esperti)

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:

- a) numero di operatori coordinati;
- b) variabilità delle attività svolte;
- c) complessità dei procedimenti amministrativi nei quali il dipendente è coinvolto;
- d) livello di autonomia nella gestione dei compiti assegnati.

9. Il presente articolo ha decorrenza dal 1 gennaio 2024.

#### **Art 18 - Indennità di Funzione**

53      ✖      B      om      ⊙      J      W      J      21      M

SB

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.

**TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO**

*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]*

## Capo I – Istituti collegati all'orario di lavoro

### 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. 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.

3. Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 30 c. 8 CCNL 16.11.2022 (in attuazione di quanto previsto dall'art. 7 c. 4 lett z CCNL 2022), 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;

c) l'assistenza ad un familiare con disabilità.

4. 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.

5. I lavoratori turnisti che abbiano svolto la prestazione in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della relativa indennità di turno (di cui all'art. 30, co. 5, lett. d) del CCNL 16/11/2022); 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.

### 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 10 (dieci) in situazioni di comprovata emergenza (art 7 c. 4 lett k, CCNL 2022);
- 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 2022).

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

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large '24' at the bottom right.]*

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 di norma esclusi dalla flessibilità i servizi che richiedono un'organizzazione a turni, quelli con sportelli all'utenza o che lavorano per fasce di servizio fisse, salvo il mantenimento della flessibilità attualmente in uso presso il servizio di appartenenza, se compatibile con l'organizzazione del lavoro.

3. La flessibilità è riconosciuta nel limite massimo di 60 minuti in entrata e/o in uscita, articolata rispetto a una o più fasce orarie di ingresso.

4. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i successivi due mesi, nel rispetto delle modalità e tempistiche definite in accordo con il dirigente, in caso di mancato recupero nei termini indicati si determinerà la proporzionale decurtazione della retribuzione.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, 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. 36 CCNL 2022 con estensione alla scuola secondaria di primo grado;

b) si trovano in particolari situazioni sanitarie certificate.

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

1. In attuazione dell'art. 7 c. 4 lett n) CCNL 2022, 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 elevate qualificazioni.

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 - Limiti massimi di lavoro straordinario**

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 un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

### **Art 24 - 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 cui 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 25 - 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 solo nel caso di interventi finanziati con risorse esterne.

**Art 26 – Disposizioni specifiche sulla pausa e il riconoscimento del buono pasto (art 35 c 10 CCNL 16.11.2022)**

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, il personale assegnato alle attività di protezione civile e polizia locale, nel caso di prestazione lavorativa continuativa oltre le 6 ore che non possa essere interrotta ai sensi di quanto previsto dall'art 34 c. 5 CCNL 16.11.2022, e per la quale - secondo le disposizioni organizzative definite dall'amministrazione comunale - venga riconosciuto il buono pasto, possono fruire dello stesso al termine del turno di servizio prestato.






**Capo II – Discipline particolari**

**Art. 27 - Salute e sicurezza**

1. In attuazione dell'art. 7 c. 4 lett m) CCNL 2022, 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 2022, 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 98 c 1 let a) CCNL 16.11.2022;
  - d) incentivi recupero evasione tributaria.
3. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro, ove già attuata, resta disciplinata dagli accordi precedenti

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti si impegnano a valutare la possibilità di inserire ulteriori criteri di valutazione per il conferimento dei differenziali stipendiali, ai sensi di quanto previsto dall'art 14 c. 2 lett d) CCNL 16.11.2022, al termine della rilevazione dei titoli di studio e delle competenze avviata dall'Amministrazione Comunale
2. Le parti si impegnano, in correlazione alle disponibilità rilevate sul fondo del salario accessorio, a valutare per l'annualità 2024 l'incremento del valore orario massimo conferibile alle indennità di condizione lavoro e servizio esterno di cui ai precedenti articoli 15 e 16
3. Le parti si impegnano a completare il presente contratto integrativo entro il 31 gennaio 2024 con la disciplina delle prerogative sindacali, con particolare riferimento alla definizione dei contingenti per la gestione dei servizi essenziali in caso di sciopero.

## DICHIARAZIONI A VERBALE DELLA PARTE PUBBLICA

1. L'Amministrazione Comunale in relazione al PIAO 2024-2026, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e i vincoli e limiti in materia di assunzioni e spesa del personale, manifesta l'intenzione di:
  - a) avvalersi della facoltà di svolgere le progressioni tra le aree con la procedura di cui all'art. 13, commi 6 e seguenti del CCNL 16.11.2023, (cd **progressioni verticali in deroga**) utilizzando nella **misura massima consentita** (0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL del comparto) le risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), e pertanto per un importo quantificato in **euro 604.913,29**.

- b) **Avviare con le parti sindacali il confronto** sui criteri per l'effettuazione delle procedure, ai sensi degli articoli 5, comma 3, lett. o) e 13, comma 7 del CCNL 16.11.2022, entro il 31 gennaio 2024.

2. L'Amministrazione è disponibile a verificare la possibilità di reperire sul bilancio 2024-2026, compatibilmente con i vincoli legislativi e finanziari vigenti, le risorse necessarie a

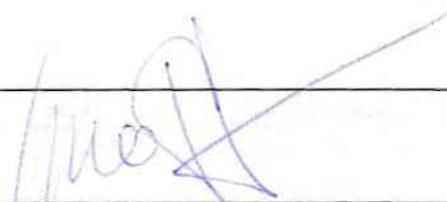
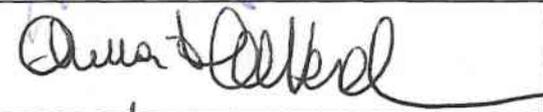
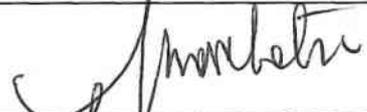
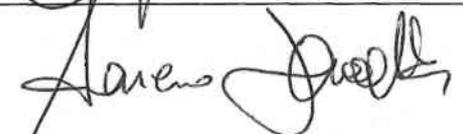
a) modificare l'attuale disciplina dell'orario di lavoro minimo eccedente le 6 ore giornaliere, sia previsto all'interno dell'articolazione oraria ordinaria, sia autorizzabile come straordinario/recupero, ritenuto funzionalmente necessario ai fini della maturazione del buono pasto.

b) programmare le procedure di cui all'art. 15, comma 1, del CCNL (progressioni verticali ordinarie)

c) finanziare, tramite i fondi derivanti dall'art. 208 del CDS, progetti speciali o aumento dell'indennità di servizio esterno finalizzati al miglioramento della sicurezza stradale, fermo restando il rispetto dei tetti di spesa sul trattamento accessorio.

3. L'Amministrazione si impegna ad avviare entro il 31 gennaio 2024 le relazioni sindacali previste per le modifiche al regolamento per la costituzione e la ripartizione del Fondo di incentivazione delle funzioni tecniche così come modificato dal decreto legislativo n.36 del 2023. L'Amministrazione si impegna altresì a convocare periodicamente il gruppo tecnico coordinato dal Direttore Generale, così come previsto dall'accordo sottoscritto tra le parti in data 3 gennaio 2019, per dare efficace e puntuale applicazione al suddetto regolamento.

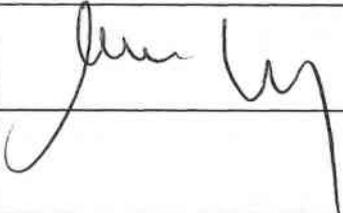
**Per la delegazione trattante di parte pubblica:**

|   |  |
|---|--|
| Presidente della Delegazione Trattante:<br>Ing. Giacomo Parenti -<br>Direttore Generale               |  |
| Componente Delegazione Trattante<br>D.ssa Annarita Settesoldi -<br>Direttore Risorse Umane            |  |
| Componente Delegazione Trattante<br>D.ssa Lucia Bartoli -<br>Direttore Direzione Istruzione           |  |
| Componente Delegazione Trattante<br>Comandante Corpo Polizia Municipale<br>Dott. Francesco Passaretti |  |

**Per la delegazione trattante di parte sindacale:**

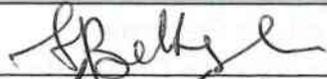
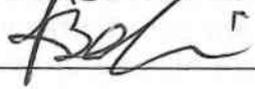
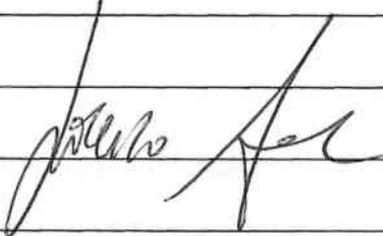
**OO.SS. TERRITORIALI**

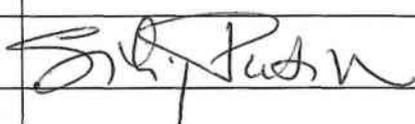
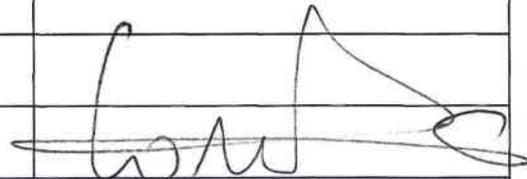


| Nominativo    | O.S.    | Firma  |
|---------------|---------|--|
| JACOPO GEROLA | Fp-Cgil |  |
|               | Cisl-Fp |  |
| FLAHO GAMBINI | Uil-Fpl |  |
|               | Csa-Ral |  |
|               |         |  |

## **RSU**

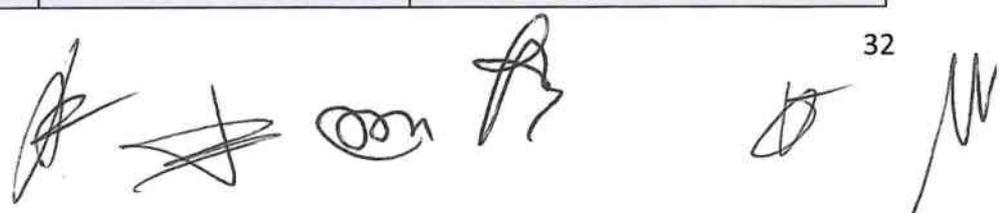
| Coordinatore RSU/Delegato RSU | Firma |
|-------------------------------|-------|
|                               |       |

| Nominativi RSU         | O.S.    | Firma   |
|------------------------|---------|---|
| Battaglia Silvia       | FP CGIL |   |
| Bogni Roberto Giovanni | FP CGIL |  |
| Ciapetti Silvia        | FP CGIL |   |
| Cocchi Sacha           | FP CGIL |   |
| Cucchiarini Alessandro | FP CGIL |   |
| Cuttone Marcella       | FP CGIL |   |
| Fava Lorenzo           | FP CGIL |   |
| Imprescia Olga         | FP CGIL |   |

|                             |          |   |
|-----------------------------|----------|---|
| Puliti Ilaria               | FP CGIL  |   |
| Putignano Silvia            | FP CGIL  |     |
| Restuccia Giulia            | FP CGIL  |   |
| Ricciardulli Sonia          | FP CGIL  |   |
| Falsini Francesco           | CISL FP  |   |
| Guasconi Pierangela         | CISL FP  |   |
| ARETINI MARCO               | UIL FPL  |   |
| BERNI LEONARDO              | UIL FPL  |     |
| BORDANZI GIANNI             | UIL FPL  |   |
| BRASILE ROCCO               | UIL FPL  |   |
| BUTI NICOLA                 | UIL FPL  |    |
| CARTAGINESE MONICA          | UIL FPL  |   |
| CIARPONI LEONARDO           | UIL FPL  |   |
| GIUGNI GIACOMO              | UIL FPL  |  |
| MORCIANO CHIARA             | UIL FPL  |   |
| PAPI SIMONE                 | UIL FPL  |   |
| PERGOLIZZI<br>GIANFRANCESCO | UIL FPL  |   |
| RICCI ROBERTA               | UIL FPL  |   |
| SICARI MARIA GRAZIA         | UIL FPL  |   |
| TORRINI DANIELE             | UIL FPL  |   |
| VANNI LORENZO               | UIL FPL  |   |
| Amato Miriam                | CSE FLPL |   |
| Cantini Rossella            | CSE FLPL |   |
| Checcaglini Donatella       | CSE FLPL |   |
| Cinanni Giovanni            | CSE FLPL |   |

✓  
8

e



|                     |                                 |                         |
|---------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Cirri Luca          | CSE FLPL                        |                         |
| Galante Ivan        | CSE FLPL                        |                         |
| Mazza Antonietta    | CSE FLPL                        | <i>Antonietta Mazza</i> |
| Pescini Paolo       | CSE FLPL                        | <i>Paolo</i>            |
| Pieri Antonella     | CSE FLPL                        |                         |
| Sifone Massimiliano | CSE FLPL                        |                         |
| Bernardini Beatrice | COBAS Pubblico Impiego          |                         |
| Cazzato Giuseppe    | COBAS Pubblico Impiego          |                         |
| Ostento Stefano     | COBAS Pubblico Impiego          |                         |
| Andrei Marco        | CSA REGIONI<br>AUTONOMIE LOCALI |                         |
| Ciulli Edoardo      | CSA REGIONI<br>AUTONOMIE LOCALI |                         |
| Sedicini Andrea     | CSA REGIONI<br>AUTONOMIE LOCALI |                         |
|                     |                                 |                         |
|                     |                                 |                         |

*AS*

*g*

*+*

*f* *hr*

*M*