



**CONTRATTO INTEGRATIVO D'ENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
E ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE  
DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - ANNO 2018**

L'anno 2018, il mese di dicembre, il giorno 21 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono l'allegato Contratto integrativo d'Ente del personale non dirigenziale in attuazione del CCNL 21/5/2018 (capo 1) e l'allegato accordo sull'utilizzazione del Fondo per le risorse della contrattazione integrativa del personale del Comparto per l'anno 2018 (capo 2).

Per la Parte Pubblica:

dott. Vincenzo Del Regno

dott.ssa Maria Cecilia Tosi

dott. Rocco Conte

dott.ssa Laura Monticini

*[Handwritten signatures for the Public Part: Vincenzo Del Regno, Maria Cecilia Tosi, Rocco Conte, Laura Monticini]*

Per la R.S.U.:

Anna Bartolozzi

Giuseppe Biancamano

Tommaso Calvelli

Marcella Giani

Antonio Morelli

Claudia Nielsen

Giovanni Pesucci

Gaetano Pizzo

Francesca Rosi

Nicoletta Sbrizzi

Luca Zacchini

Marco Zatini

*[Handwritten signatures for the R.S.U. part: Anna Bartolozzi, Giuseppe Biancamano, Tommaso Calvelli, Marcella Giani, Antonio Morelli, Claudia Nielsen, Giovanni Pesucci, Gaetano Pizzo, Francesca Rosi, Nicoletta Sbrizzi, Luca Zacchini, Marco Zatini]*

Rappresentanti delle OO.SS.:

Flavio Gambini

Alessandro Giorgetti

*[Handwritten signatures for the OO.SS. representatives: Flavio Gambini, Alessandro Giorgetti]*



CITTÀ METROPOLITANA  
DI FIRENZE

**Capo 1**

**CONTRATTO INTEGRATIVO D'ENTE  
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

*[Handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Pignatelli', 'Caci', 'Ucc', 'M', 'D', 'B', and 'S']*



## Indice

Art. 1 Relazioni sindacali e modelli relazionali.....	3
Art. 2 Organismo paritetico per l'innovazione.....	4
Art. 3 Orario di lavoro.....	5
Art. 4 Orario di lavoro flessibile (conciliazione vita lavoro).....	5
Art. 5 Banca delle ore.....	5
Art. 6 Reperibilità.....	6
Art. 7 Turnazioni.....	6
Art. 8 Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro.....	7
Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	7
Art. 10 Salute e sicurezza.....	7
Art. 11 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.....	7
Art. 12 Area delle posizioni organizzative.....	8
Art. 13 Progressione economica all'interno della categoria.....	9
Art. 14 Fondo risorse decentrate: costituzione e utilizzazione.....	10
Art. 15 Performance Organizzativa.....	11
Art. 16 Performance Individuale.....	11
Art. 17 Ripartizione delle risorse ex art. 68, comma 3, lett. a) CCNL 21/5/2018 (servizi in conto terzi, sponsorizzazioni) e delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 68, comma 8, CCNL 21/5/2018 - sperimentazione).....	12
Art. 18 Indennità condizioni di lavoro.....	12
Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità.....	14
Art. 20 Altre specifiche responsabilità.....	15
Art. 21 Prestazioni del personale della Polizia locale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative private.....	15
Art. 22 Utilizzo dei proventi del Codice della strada da parte del personale della Polizia locale.....	16
Art. 23 Polizia locale - Indennità di funzione.....	16
Art. 24 Polizia locale - Indennità di servizio esterno.....	18
Art. 25 Compensi derivanti da norme di legge e correlazione con altri istituti contrattuali.....	18
Art. 26 Integrazione trasferta.....	19
Art. 27 Welfare.....	19
Art. 28 Previdenza complementare.....	19
Art. 29 Formazione del personale.....	19
Art. 30 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione.....	20
Art. 31 Interpretazione autentica del contratto integrativo.....	20

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Mull', 'B', 'P', 'S', 'E', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']*



**Art. 1**  
**Relazioni sindacali e modelli relazionali**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo della Città Metropolitana di Firenze costituisce l'applicazione del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Il presente contratto:

- a. si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate;
- b. definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Città Metropolitana di Firenze, atte a migliorare il livello di efficienza dei servizi erogati e a valorizzare le prestazioni del personale;
- c. stabilisce le relazioni sindacali, che dovranno essere improntate ai principi di responsabilità, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientate alla prevenzione dei conflitti.

3. L'ente può stipulare contratti di somministrazione di lavoro secondo l'art. 52 del CCNL 21/5/2018. Per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto / appalto che ha dato luogo ai relativi rapporti di lavoro.

4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica segue le procedure della contrattazione decentrata.

5. Il presente contratto entra in vigore dalla sua sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nel CCNL o nel presente contratto integrativo.

6. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/5/2018; i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.

7. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL 21/5/2018 con specifico accordo che integra il presente CCDI.

8. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL 21/5/2018 le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili accordi ad integrazione del presente CCDI.

9. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

10. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

11. I soggetti titolati ad intrattenere relazioni sindacali sono i medesimi titolati a svolgere la contrattazione collettiva integrativa e sono:

- delegazione sindacale composta da componenti la RSU e rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL ai sensi dell'art.10 comma 2 CCNL 1/4/1999;

- delegazione di parte datoriale, designata dal Sindaco Metropolitan secondo quanto previsto dall'art.10 comma 1 CCNL 1/4/1999, L.56/2014 e Statuto dell'Ente, nella quale, tra i suoi componenti, è individuato un Presidente;

3





12. Il sistema delle relazioni sindacali, quale strumento per costruire relazioni tra i soggetti definiti dal comma 11, deve essere improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

13. La partecipazione, quale modello relazione del sistema delle relazioni sindacali, deve essere finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

14. L'informazione, quale presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, deve conformarsi agli obblighi di trasparenza previsti per legge e sostanziarsi nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi - sulle materie di cui all'art.5 comma 3 e all'art.7 comma 4 del CCNL 2018 - da parte della delegazione datoriale a quella sindacale nei tempi e modi più consoni a garantirne la tempestiva fruibilità da parte di quest'ultima.

15. Il confronto, preceduto sempre dalla fase dell'informazione, rappresenta la modalità attraverso la quale si instaura il dialogo tra le parti, sulle materie e con le modalità e tempistiche definite dall'art.5 CCNL 2018.

16. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nei modi e tempi previsti dall'art.8 CCNL 2018 tra i soggetti di cui al comma 11. Quanto previsto ai commi 14 e 15 deve sempre precedere la fase di contrattazione.

17. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art.7 comma 4 CCNL 2018.

18. Le procedure per il mancato accordo tra le parti sono quelle disciplinate dall'art.8 commi 4 e 5 del CCNL 2018

19. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

## Art. 2

### Organismo paritetico per l'innovazione

1. Allo scopo di favorire il coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016/2018 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente, viene istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 21/5/2018.

2. L'Organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative fra l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016-2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale, individuata con decreto del Sindaco metropolitano; con gli stessi atti di nomina vengono individuati altrettanti membri supplenti;
- si riunisce ogniqualvolta l'Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



4. All'Organismo paritetico per l'innovazione possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016-2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

6. Il funzionamento dell'Organismo paritetico per l'innovazione è disciplinato dal Regolamento interno che l'Organismo stesso adotterà nella prima seduta, con la maggioranza dei due terzi dei suoi componenti.

7. In particolare l'Organismo individuerà al suo interno un Presidente ed un Vicepresidente; le sedute saranno valide con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti. Ciascuna delle Parti potrà invitare a partecipare alle sedute, con il solo diritto di intervento, tecnici esperti nelle materie in discussione, comunicandolo preventivamente all'altra Parte. Gli uffici del personale garantiscono la segreteria dell'Organismo Paritetico. La prima seduta è convocata dal Sindaco o suo delegato.

### Art. 3 Orario di lavoro

1. L'articolazione dell'orario di lavoro è stabilita previo confronto con la RSU e con i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL secondo la procedura stabilita dall'art. 5 del CCNL 21/5/2018, tenendo conto dei criteri stabiliti dall'art. 22, comma 3, del CCNL 21/5/2018.

### Art 4 Orario di lavoro flessibile (conciliazione vita lavoro)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.

2. 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 le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. 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, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- a) si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/5/2018 con estensione alla scuola secondaria di primo grado
- b) siano residenti in comune diverso da quello della sede di lavoro, con abbonamento al mezzo pubblico (pendolari)
- c) si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate

### Art. 5 Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]*

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin.]*



2. Su richiesta del dipendente confluisce nella cosiddetta "banca ore" il numero massimo a base annua di 42 ore di lavoro straordinario che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
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 dell'articolo 4 del presente CCDI.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.
5. Le ore accantonate e non recuperate entro l'anno possono essere richieste in pagamento entro il mese di febbraio dell'anno successivo; qualora le richieste non trovino copertura nel fondo per lavoro straordinario saranno proporzionalmente ridotte. In tal caso le ore non ammesse a pagamento dovranno essere recuperate entro l'anno.

## Art. 6 Reperibilità

1. L'Amministrazione, con proprio atto organizzativo di carattere regolamentare, individua i servizi in cui viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 11,50 (*in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21/5/2018*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato su base volontaria fino a 8; in tal caso l'importo corrisposto per i turni eccedenti i primi sei è remunerato con la somma di € 13,00.
5. La disciplina di cui al comma 4 che precede ha durata annuale.
6. Gli importi di cui al comma 1 e 4 decorrono dal 1°/1/2019.

## Art. 7 Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 di ogni mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21/5/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
4. In attuazione dell'art. 7, comma 4 lettera z), del CCNL 21/5/2018 è inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il personale di età superiore a 57 anni che ne faccia richiesta.
5. In relazione al personale che si trovi in situazione di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, l'ufficio, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, può prevedere fasce di turno ulteriori rispetto a quelle già adottate.

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



## Art. 8

### Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

1. Le parti concordano di non riscontrare le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21/5/2018 di cui all'art. 7, comma 4, lettere:

- l) elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 (turno)
- q) elevazione del periodo ai sensi dell'art. 25, comma 2 (orario multi-periodale)
- r) individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2
- s) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi art. 38 CCNL 14/9/2000.

2. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali (art. 14, comma 2, CCNL 1/4/1999), autorizzate dal responsabile del servizio cui il dipendente è assegnato, non concorrono alla determinazione del tetto individuale dello straordinario e sono compensate attingendo a finanziamenti diversi da quelli di cui allo specifico fondo per il lavoro straordinario.

## Art. 9

### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4 lettera n), del CCNL 21/5/2018 le parti concordano di incontrarsi annualmente per verificare la necessità di incrementare la percentuale del numero dei rapporti a tempo parziale oltre il limite del 25% in relazione alle domande pervenute all'amministrazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, sentito anche parere del comitato unico di garanzia.

## Art. 10

### Salute e sicurezza

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m), del CCNL 21/5/2018 le parti si incontrano, alla presenza degli RLS ed eventualmente dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma, al fine di rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione attraverso ulteriori iniziative che saranno concordate l'Ente darà informazione:

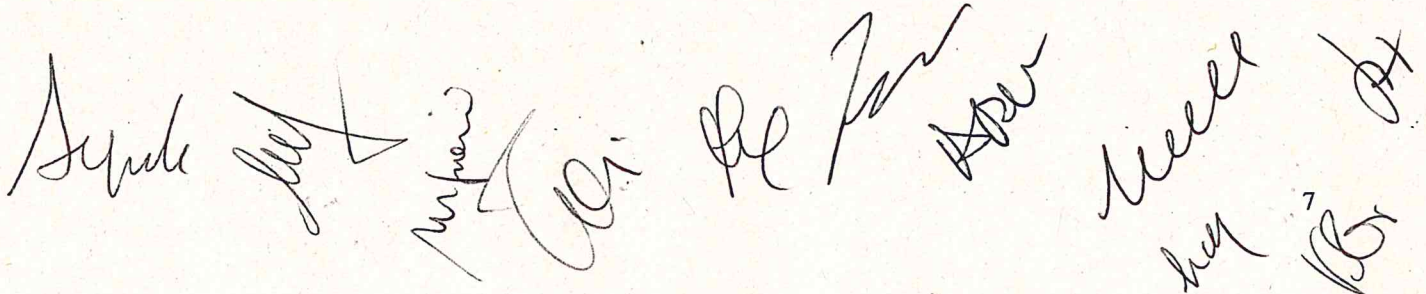
- a) sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali;
- b) su tutte le iniziative formative programmate nel rispetto della normativa vigente.

## Art. 11

### Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4 lettera t), del CCNL 21/5/2018 le parti si incontrano almeno una volta l'anno per concordare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

2. L'amministrazione darà informazione dei progetti di innovazione tecnologica e prevederà percorsi formativi rivolti alla totalità dei lavoratori coinvolti.





## Art. 12

### Area delle posizioni organizzative

1. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, costituiscono oggetto di confronto con la RSU e con i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL secondo la procedura stabilita dall'art. 5 del CCNL 21/5/2018.
2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono stabiliti in conformità con quanto previsto dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21/5/2018.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. L'importo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, con contemporanea decurtazione delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018 - anno 2018 - è pari ad € 278.725,00. Tale importo è calcolato sulla base delle somme che il contratto integrativo per l'anno 2017 definitivamente sottoscritto in data 28/12/2017 ha destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità, decurtato dell'importo riferito al personale del Mercato del Lavoro.
5. Tale importo potrà essere modificato all'inizio di ogni anno solare, con contestuale riattribuzione delle risorse al fondo di cui all'art. 67 sopra citato e contestuale comunicazione alla RSU.
6. La quota delle risorse per "posizioni organizzative" destinata all'indennità di risultato non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dall'Ente in sede di definizione delle modalità di conferimento, revoca e graduazione degli incarichi.
8. La retribuzione di risultato spettante al personale incaricato di posizione organizzativa che, nell'anno a cui il risultato si riferisce, riceve compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 del CCNL 21/5/2018 per onorari avvocatura o incentivi tecnici, calcolati al netto degli oneri riflessi ed IRAP, subirà una decurtazione secondo gli scaglioni di seguito riportati:

Importo dei compensi per onorari avvocatura e incentivi tecnici	decurtazione della retribuzione di risultato
da 0 a 1.500 euro	20%
da 1.501 a 3.000 euro	40%
da 3.001 a 5.000 euro	60%
da 5.001 a 8.000 euro	80%
Oltre 8.000 euro	90%

9. In ogni caso l'importo complessivamente corrisposto a tali incaricati non potrà, per effetto delle suddette decurtazioni, essere inferiore a quello complessivamente spettante allo scaglione che precede; comunque la decurtazione non può essere superiore ai compensi aggiuntivi percepiti.



10. Le economie derivanti dalle suddette decurtazioni vanno ad incrementare la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative che non hanno beneficiato di tali ulteriori compensi.

### Art. 13

#### Progressione economica all'interno della categoria

1. In sede di destinazione del fondo risorse decentrate le Parti annualmente definiscono l'ammontare delle risorse da destinare a nuove progressioni economiche all'interno della stessa categoria, finanziate esclusivamente con le risorse stabili del fondo.
2. L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO), si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso la Città Metropolitana di Firenze con contratto a tempo indeterminato, comparto "funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti.
3. 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.
4. Possono accedere alle progressioni i dipendenti che al 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio del relativo procedimento risultino possedere il requisito della permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi acquisita anche presso altri enti e anche con contratto a tempo determinato.
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
6. Il personale della Città metropolitana comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine questa Amministrazione richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
7. 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 considerato il biennio in cui la valutazione è presente.
8. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrare per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente. Nel caso in cui nell'ultimo triennio un dipendente trasferitosi mediante mobilità volontaria abbia svolto 2 anni presso la Città Metropolitana di Firenze, si prendono in considerazione solo le valutazioni dei suddetti due anni.
9. Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la posizione economica inferiore, la permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione dell'anno precedente su comportamenti/competenze, l'anzianità di servizio presso la Città Metropolitana di Firenze, l'anzianità anagrafica.
10. Il provvedimento di conferimento delle PEO deve prevedere una procedura di ricorso gerarchico.
11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the bottom margin.



## Art. 14

### Fondo risorse decentrate: costituzione e utilizzazione

1. L'Amministrazione procede annualmente alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali (art. 67 del CCNL 21/5/2018).
2. Di tale costituzione è data tempestiva informazione alla RSU ed ai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL secondo la procedura stabilita dall'art. 4 del CCNL 21/5/2018. Queste ultime potranno attivare il confronto, come stabilito dall'art. 5 del medesimo CCNL.
3. Le Parti attivano, inoltre, il confronto per la verifica delle condizioni per l'implementazione del fondo, nelle ipotesi previste dal CCNL e nel rispetto delle limitazioni imposte dalla legge, ferme restando le compatibilità di bilancio.
4. Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del D. Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, la Città Metropolitana di Firenze, qualora individuata ai sensi del citato art. 23, comma 4, può incrementare in via sperimentale, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal ripetuto art. 23, comma 4.
5. L'Amministrazione rende nota, contestualmente alla costituzione del fondo o comunque entro il mese successivo alla costituzione di parte stabile, la quota resa disponibile alla contrattazione integrativa, come stabilito all'art. 68 del CCNL 21/5/2018.
6. Con contratto integrativo annuale le Parti stabiliscono l'utilizzazione del fondo, come sopra costituito. Nel corso dell'anno le parti si impegnano, 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.
7. Nelle more della definizione del contratto integrativo annuale continuano ad operare gli istituti vigenti, nei limiti della contrattazione dell'annualità precedente.
8. Sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione sarà valutata la performance organizzativa dei servizi / direzioni dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti, come validati dall'O.I.V. entro il 30 giugno dell'anno successivo. Sarà inoltre valutata la performance individuale di ciascun dipendente.
9. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà indicare le procedure da seguire per la valutazione sia organizzativa che individuale, il fac-simile delle schede di valutazione, le modalità di attribuzione dei punteggi e le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema.
10. Annualmente la contrattazione integrativa stabilisce le risorse che vengono utilizzate per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.
11. In ogni caso almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 con esclusione delle lett. c), f), g), del CCNL 21/5/2018 sono destinate ai premi correlati alla performance individuale.
12. Alla remunerazione della performance partecipa tutto il personale, di ogni categoria e tipologia contrattuale, a tempo indeterminato, determinato o comandato in ingresso da altro ente.
13. Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno la remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla remunerazione il dipendente neo assunto con un'attività lavorativa di almeno novanta gg. nell'anno considerato, anche in categorie o con tipologie di lavoro dipendente diverse. Tale periodo minimo di attività non opera nei confronti dei dipendenti che cessano nell'anno di riferimento o che, nel medesimo anno, sono stati oggetto di modifica del rapporto contrattuale.
14. La liquidazione dei premi legati alla performance organizzativa ed individuale è strettamente legata ai risultati del controllo di gestione, elaborato in occasione del conto consuntivo: la liquidazione viene pertanto effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

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



**Art. 15**  
**Performance Organizzativa**

1. Per il calcolo dell'importo spettante a ciascun dipendente a titolo di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA si procede come segue:

- il peso ponderato della categoria di appartenenza è stabilito come segue:

- CATEGORIA A = 100
- CATEGORIA B1 = 110
- CATEGORIA B3 = 115
- CATEGORIA C = 120
- CATEGORIA D = 130

- l'importo destinato annualmente ai premi correlati alla Performance Organizzativa è diviso fra le diverse direzioni in base al numero dei dipendenti assegnati, ponderati col peso della categoria sopra indicato, tenendo conto dei giorni di presenza nell'area utili. Nel numero non sono considerati gli incaricati di Posizione Organizzativa, quelli assenti a causa di aspettativa per mandato politico, incarichi, gravi motivi personali e comandati in uscita per periodi continuativi superiori a novanta giorni. Vengono così determinati i cd "gg area ponderati" con i quali è individuato il budget teorico di Direzione (BTD). La quota teorica individuale di categoria (a parità di condizioni) è uguale in ciascuna Direzione

- il Budget teorico di Direzione (BTD) così determinato viene ridotto per ciascuna direzione in base alla % unica di raggiungimento degli obiettivi, stabilita come media di raggiungimento degli obiettivi di ente (uguali per tutti) e di struttura (propria di ciascuna direzione). Viene così individuato il budget effettivo da distribuire nelle diverse direzioni (BED).

- per ogni Direzione viene determinata la quota individuale piena (QIP), ripartendo il BED (budget effettivo di direzione) fra i dipendenti della Direzione in base ai giorni area ponderati con i pesi delle categorie e le percentuali di part-time. Questa operazione non determina resti

- la quota individuale effettiva (QIE) è determinata applicando alla QIP (quota individuale piena) le assenze: le economie (E) che ne derivano sono ripartite fra tutti i dipendenti in misura proporzionale alla quota individuale effettiva =  $QIE + E = QIT$  (Quota Individuale Totale). Anche questa operazione non determina resti.

**Art. 16**  
**Performance Individuale**

1. Per il calcolo dell'importo spettante a ciascun dipendente a titolo di PERFORMANCE INDIVIDUALE si procede come segue:

- il peso ponderato della categoria di appartenenza è stabilito come segue:

- CATEGORIA A = 100
- CATEGORIA B1 = 110
- CATEGORIA B3 = 115
- CATEGORIA C = 120
- CATEGORIA D = 130

- In primo luogo viene calcolato l'importo della performance individuale teorica (PIT) ripartendo la quota complessivamente destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale fra

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



tutti i dipendenti che ne hanno diritto ponderati secondo il peso sopra indicato, tenendo conto delle percentuali per la maggiorazione di cui al successivo comma 2.

- Successivamente viene calcolato l'importo della performance individuale effettiva (PIE) applicando all'importo teorico il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione

2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri stabiliti. La misura di detta maggiorazione è stabilita, in via sperimentale, al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente come stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e riguarderà la percentuale massima del 2%, arrotondata all'unità superiore, dei dipendenti aventi diritto, distinti per categoria (A+B, C, D). In caso di pari merito si farà riferimento alla valutazione riportata nell'anno precedente e, in caso di ulteriore parità, sarà favorita l'appartenenza a direzioni diverse; in caso di ulteriore pari merito, i Dirigenti di assegnazione individueranno i dipendenti aventi diritto, nella misura di uno per direzione. Le percentuali sopra individuate hanno carattere sperimentale e resteranno valide fino a nuova definizione.

#### Art. 17

**Ripartizione delle risorse ex art. 68, comma 3, lett. a) CCNL 21/5/2018 (servizi in conto terzi, sponsorizzazioni) e delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 68, comma 8, CCNL 21/5/2018 - sperimentazione)**

1. Le risorse variabili che annualmente possono alimentare il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 68, comma 3 lett. a), del CCNL 21/5/2018 sono destinate per il 90% del loro ammontare all'incremento del fondo che alimenta la performance organizzativa e la performance individuale dell'Ente, con destinazione a quest'ultima per una percentuale non inferiore al 50%, e per il restante 10% all'incremento della percentuale destinata al finanziamento della retribuzione di risultato degli incaricati Posizione Organizzativa.

2. Le risorse variabili che possono alimentare il fondo delle risorse decentrate per effetto della ammissione della Città metropolitana alla sperimentazione di cui all'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 75/2017 sono destinate per il 90% del loro ammontare all'incremento del fondo che alimenta la performance organizzativa e la performance individuale dell'Ente, con destinazione a quest'ultima per una percentuale non inferiore al 50%, e per il restante 10% all'incremento della percentuale destinata al finanziamento della retribuzione di risultato degli incaricati Posizione Organizzativa.

#### Art 18

##### Indennità condizioni di lavoro

Al personale adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa o attività disagiate o attività esposte ai rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, compete un'indennità giornaliera come di seguito specificato. Ai relativi oneri si fa fronte utilizzando le risorse di cui all'art. 67 del CCNL del 21/5/2018.

- I criteri che dovranno essere assunti a riferimento per il riconoscimento dell'indennità di disagio e di rischio sono i seguenti:

1. non deve determinarsi, in nessun caso, una sovrapposizione di presupposti applicativi con altri istituti a carattere indennitario, escludendo quindi dall'ambito applicativo del presente istituto le prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi in applicazione di altre disposizioni del contratto collettivo nazionale e/o del presente contratto collettivo decentrato integrativo (turno, reperibilità, indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/5/2008 ecc.);



2. il disagio e il rischio sono condizioni specifiche che non possono essere riconosciute per le ordinarie prestazioni di lavoro o per la generalità o quasi totalità del personale;
3. il compenso per disagio e il rischio deve essere riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate o rischiose e, quindi, in relazione all'effettiva presenza in servizio: la percezione del compenso deve quindi essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere proporzionata alla reale esposizione alle condizioni di disagio o di rischio nel caso di prestazione ad orario ridotto (personale a part time).

- Per le attività che comportino **maneggio di valori di cassa**, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente formalmente individuato come agente contabile.

4. Gli importi dell'indennità di cui al precedente comma 3 sono i seguenti:

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra 1500 e 5.000 euro;
- Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile compreso fra 5.001 e 10.000 euro;
- Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati superiore a 10.000 euro.  
Tale indennità compete per i soli giorni in cui il dipendente è effettivamente adibito al servizio maneggio valori ed è liquidata con cadenza semestrale.

5. Per prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a **rischio pregiudizievole** per la salute e per l'integrità personale, compete una delle seguenti indennità giornaliera lorde:

Servizi legati ad attività di conducente camion e macchine operatrici, muratore, cantoniere, elettricista, imbianchino, movimentazione di attrezzature specifiche della Protezione Civile (es. NBCR e PMA...), Anti Incendio Boschivo e alto rischio incendi.	indennità € 1,50 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso
Servizi in emergenza attivati dalla Prefettura o dal Sindaco in qualità di autorità di Protezione Civile .	indennità € 3,50 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso

6. Per prestazioni **disagiate** compete una indennità giornaliera lorda pari ad € 1,00.

7. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi della Città Metropolitana, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Prestazioni che comportano il contatto per la parte prevalente del proprio orario di lavoro con un pubblico esterno che si caratterizza per particolare affluenza o per condizioni di disagio psico-fisico/sociale.

8. In caso di cumulo delle tre tipologie di attività che presentano contemporaneamente due o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

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



9. L'individuazione e comunicazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal Dirigente del Servizio.

10. L'indennità è in ogni caso commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e viene pertanto corrisposta a consuntivo sulla base delle comunicazioni trasmesse mensilmente all'Ufficio del personale a cura del Responsabile della direzione in cui opera il dipendente, con esclusione dell'indennità legata al maneggio valori, che è liquidata con cadenza semestrale.

11. Viene riconosciuta dal 1° gennaio 2019 a seguito di formale individuazione del personale avente diritto da parte dei dirigenti di assegnazione. Per tutto l'anno 2018 continuano ad essere corrisposte le indennità da questa sostituite con le modalità pre-vigenti.

## Art. 19

### Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di attività e compiti responsabilizzanti, al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies CCNL 21/5/2018.

2. Per attività e compiti responsabilizzanti si intendono attività e compiti che eccedono quelli propri della categoria e profilo di appartenenza - secondo la descrizione contenuta nella declaratoria delle categorie riportata nell'allegato sub A al CCNL 31/3/1999, considerato anche quanto previsto dall'art.12 CCNL 21/5/2018 - escludendo quindi, salvo particolari specificazioni, il compenso di responsabilità già comprese nella categoria o profilo di appartenenza ovvero remunerata con altro emolumento.

3. Sono identificate le seguenti tipologie di specifiche responsabilità per:

- a. Coordinamento di personale, logistico, amministrativo, tecnico e funzionale di tipo direzionale e/o extradirezionale e/o esterno, caratterizzato da particolare complessità e/o discrezionalità.
- b. Gestione di sistemi relazionali complessi
- c. Responsabilità di procedimento amministrativo ai sensi della L.241/1990
- d. Attività di lavoro a rilevanza interna ed esterna da svolgere in autonomia organizzativa ovvero compiti di particolare responsabilità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate eccedenti quelle comprese nella categoria di appartenenza
- e. Attività di coordinamento di servizi tecnico/amministrativi
- f. Attività di ispezione e controlli sul territorio mediante sopralluoghi, escludendo i compiti propri delle categorie di inquadramento del CCNL

4. Sono attribuibili:

- Al personale di categoria D, C le specifiche responsabilità di cui al comma 4, lettere a) e b)
- Al personale di categoria C, B le specifiche responsabilità di cui al comma 4 lettere c), d), e), f)

5. Il valore economico attribuibile alle tipologie di specifiche responsabilità come definite deve tener conto dei seguenti range economici:

- da un minimo di € 500 ad un massimo di € 3.000 per tipologie di cui al comma 4, lettere a), b)
- da un minimo di € 300 ad un massimo di € 1.500 per le tipologie di cui al comma 4, lettere c), d), e), f), e deve essere graduato secondo i seguenti criteri:

- a) numero e/o complessità dei procedimenti assegnati
- b) complessità, rilevanza o variabilità dei processi o delle attività assegnate
- c) grado di autonomia del lavoro svolto



- d) numero dei dipendenti coordinati
- e) rilevanza delle relazioni interne ed esterne

6. L'importo di finanziamento complessivo del fondo per le indennità di specifiche responsabilità viene stabilito in sede di contrattazione decentrata.

7. La presente indennità viene riconosciuta dal 1° gennaio 2019. Per tutto l'anno 2018 continuano ad essere corrisposte le indennità da questa sostituite con le modalità pre-vigenti.

#### Art. 20

##### Altre specifiche responsabilità

1. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.12 e seguenti per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

#### Art. 21

##### Prestazioni del personale della Polizia locale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative private

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale appartenente al Corpo della Polizia Provinciale Metropolitana, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/9/2000.
2. L'individuazione del personale da adibire ai servizi avviene in primo luogo in base alla disponibilità dichiarata. La prestazione di lavoro straordinario del singolo dipendente non deve superare l'orario del turno ordinario pari a 6 ore giornaliere, nel rispetto del quadro normativo vigente in materia di pubblico impiego. In caso di individuazione d'ufficio del personale, si stabilisce in 10 ore il tetto massimo di lavoro straordinario mensile.
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14/9/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1/4/1999.
5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'ente.
6. Su tali risorse devono trovare copertura anche le spese per gli oneri diretti a carico dell'ente e l'IRAP.



**Art. 22**

**Utilizzo dei proventi del Codice della strada da parte del personale della Polizia locale**

1. Come previsto dall'art 56 quater del CCNL, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dalla Città Metropolitana sono destinati al personale della Polizia Metropolitana nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 così come stabilito dalla Delibera di Giunta Provinciale n. 98 del 14 giugno 2011 modificata con successiva delibera n. 191 del 4.11.2011 e dalla successiva Delibera n. 231 del 15/12/2011.

2 Si rimanda a successivi accordi la possibilità di destinare i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dalla Città Metropolitana anche alle finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72, nonché per la erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**Art. 23**

**Polizia locale - Indennità di funzione**

1. L'art 56 sexies del CCNL 21/5/2018 prevede che al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, a cui siano assegnati compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, venga attribuita una indennità di funzione.

2. Dato atto che ai sensi del suddetto CCNL per determinare l'ammontare dell'indennità di funzione occorre tenere specificatamente conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, sociali e ambientali della Città Metropolitana, e che attualmente la classificazione dei gradi del corpo di polizia locale è determinato dalla Regione Toscana con Legge Regionale n° 12 del 03/04/2006 e relativo regolamento di attuazione n° 6/R del 2/3/2009, si determina il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione nel seguente modo:

GRADO	FUNZIONI	IMPORTO
DA AGENTE AD AGENTE SCELTO (CAT. C)	Particolare impegno professionale consistente nella responsabilità 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.	compenso annuo da € 300,00 a € 1.500,00
	elementi per la pesatura: - complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività assegnate - grado di autonomia nel lavoro svolto	
DA ASSISTENTE (CAT. C) AD ISPETTORE (CAT. D)	Responsabilità di processo consistente nella gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo da svolgere in autonomia organizzativa.	compenso annuo da € 300,00 a € 2.000,00

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*



	<p>elementi per la pesatura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività assegnate</li> <li>- grado di autonomia nel lavoro svolto</li> <li>- rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente o uffici esterni all'ente, e con le associazioni di volontariato.</li> </ul>	
COMMISSARIO (CAT. D)	<p>Responsabilità di processo o procedimento assegnate con atto, ovvero responsabilità di sistemi relazionali complessi consistente nello svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale collegate alla realizzazione di piani di attività.</p>	<p>compenso annuo € 300,00 a € 3.000,00</p>
	<p>elementi per la pesatura :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- numero agenti/ufficiali coordinati</li> <li>- coordinamento personale con profilo diverso dalla vigilanza</li> <li>- complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività assegnate</li> <li>- grado di autonomia nel lavoro svolto</li> <li>- rilevanza dell'interazione con altre forze di polizia, con le autorità amministrative di PS e/o giudiziarie;</li> <li>- rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente, con uffici esterni all'ente, e con le associazioni di volontariato.</li> </ul>	

3. Qualora intervengano mutamenti normativi nazionali o regionali che modifichino in tutto o in parte l'attuale classificazione dei gradi del corpo di polizia locale, le parti si impegnano a rivedere tempestivamente la tabella di cui al comma 2 del presente articolo al fine di armonizzarla alla normativa vigente.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.

7. La presente indennità si applica dal 1°/1/2019.

*[Handwritten signatures and initials]*



Art. 24

Polizia locale - Indennità di servizio esterno

1. L'art 56 quinquies del CCNL 21/5/2018 prevede che al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00. Il servizio viene considerato all'esterno se la prestazione giornaliera effettuata non è inferiore alle 4 ore.

2. Dato atto che ai sensi del suddetto CCNL l'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, si determina il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione nel seguente modo:

Servizi esterni per l'attività di istituto della Polizia Provinciale della Città Metropolitana	Indennità € 1,50 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio esterno
Servizi esterni attivati dalla Prefettura, dal Sindaco in qualità di autorità di Protezione Civile	Indennità € 3,5 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio esterno

3. Ai fini del pagamento della presente indennità il Comandante della Polizia Provinciale trasmetterà mensilmente all'Ufficio del personale l'elenco del personale e delle giornate di effettivo servizio esterno effettuate per ciascuna tipologia.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016 - 2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 - 2018.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

6. L'indennità di cui al presente articolo decorre dal 01/01/2019

Art. 25

Compensi derivanti da norme di legge e correlazione con altri istituti contrattuali

1. E' prevista una decurtazione della quota individuale legata alla performance organizzativa e alla performance individuale dei dipendenti che, nell'anno di riferimento, ricevono compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21/5/2018 (compensi ex art. 92 D.Lgs 163/2006 o art. 113 D.Lgs 50/2016, onorari avvocatura, compensi Istat, sponsorizzazioni ecc.) secondo le modalità di seguito riportate.

Importo dei compensi per onorari avvocatura e incentivi tecnici	decurtazione dei premi legati alla performance organizzativa ed individuale
da 0 a 1.500 euro	20%
da 1.501 a 3.000 euro	40%

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten signatures on the right margin.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.



da 3.001 a 5.000 euro	60%
da 5.001 a 8.000 euro	80%
Oltre 8.000 euro	90%

2. In ogni caso l'importo complessivamente corrisposto non potrà, per effetto delle suddette decurtazioni, essere inferiore a quello complessivamente spettante allo scaglione che precede; comunque la decurtazione non può essere superiore ai compensi aggiuntivi percepiti.

3. Le economie derivanti dalla presente decurtazione sono ripartite in modo proporzionale fra tutti gli altri dipendenti.

4. Per quanto riguarda la decurtazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa si rinvia a quanto stabilito nella disposizione specifica del presente contratto integrativo.

#### **Art. 26 Integrazione trasferta**

1. Le parti concordano che debba essere estesa la disciplina in base alla quale il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa in occasione di trasferte di durata non superiore alle dodici ore in aggiunta agli autisti già indicati nell'art. 41 del CCNL 14/9/2000 come da articolo 70 octies del CCNL anche ai dipendenti accompagnatori degli autisti e che con questi si alternano alla guida. Le modalità di fruizione dell'orario di viaggio saranno stabilite con atto organizzativo dell'Ente.

#### **Art. 27 Welfare**

1. Le parti concordano che la concessione dei 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.

#### **Art. 28 Previdenza complementare**

1. Le parti concordano di favorire l'adesione consapevole dei dipendenti alla previdenza complementare, anche attraverso l'organizzazione o la partecipazione ad interventi formativi su questo tema specifico.

2. Le parti concordano pertanto di incontrarsi almeno una volta all'anno per valutare l'attuazione di quanto stabilito all'art. 72 del CCNL 21/5/2018, una volta superati i vincoli di cui al secondo comma del medesimo art. 72.

#### **Art. 29 Formazione del personale**

1. Le parti ritengono prioritaria l'attuazione degli articoli 49-bis "principi generali e finalità della formazione" e 49-ter "destinatari e processi della formazione" del CCNL 21/5/2018.

2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente contratto, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali e comunicate all'Organo paritetico per l'innovazione, alla RSU e alle organizzazioni firmatarie del CCNL.



**Art. 30**

**Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione**

1. La revisione del sistema dei profili professionale con l'eventuale introduzione dei nuovi profili legati alle attività di comunicazione ed informazione di all'art. 18bis del CCNL 21/5/2018 sarà oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del contratto stesso.

**Art. 31**

**Interpretazione autentica del contratto integrativo**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, a mezzo PEC o altra modalità che ne garantisca l'avvenuto ricevimento, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are also some faint, illegible markings and scribbles.





CITTÀ METROPOLITANA  
DI FIRENZE

## Capo 2

### ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - ANNO 2018

L'Amministrazione ha provveduto alla costituzione del Fondo 2018 con determina dirigenziale n. 6 del 4/1/2018, nel rispetto dell'art. 23 del D. Lgs 25/5/2017, n.75 che ha modificato l'art. 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016).

Tenuto conto:

- che il Fondo 2017 ha presentato, a consuntivo, un risparmio sulla voce del lavoro straordinario pari ad € 15.468,65;
- dell'approvazione del CCNL 21/5/2018 – comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 – ed in particolare delle disposizioni contenute all'art. 67 “Fondo risorse decentrate: costituzione”;
- del trasferimento delle funzioni del Mercato del Lavoro e del relativo personale alla Regione Toscana ai sensi della LR 8/6/2018 n. 28, a far data dal 28/6/2018,
- del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori in data 27/11/2018 sul fondo aggiornato a seguito di quanto sopra descritto;

il Fondo 2018 costituito con la suddetta determinazione dirigenziale viene ad essere complessivamente rideterminato in **euro 1.543.713,55**, di cui € 1.502.790,00 per risorse stabili, € 25.454,90 per incremento contrattuale di cui all'art. 67, comma 2 lett. b), CCNL 21/5/2018 ed € 15.468,65 per risparmio lavoro straordinario anno 2017.

Le Parti concordano che le risorse variabili derivanti dal lavoro straordinario sono destinate alla performance individuale, mentre le risorse derivanti dall'incremento contrattuale sono destinate alla performance organizzativa e individuale nella misura di seguito riportata.

Le Parti concordano inoltre che le economie eventualmente risultanti a consuntivo sui vari sub-fondi, saranno destinate alla performance organizzativa o individuale in misura proporzionale all'ammontare dei fondi stabiliti.

Le Parti, richiamato l'Atto del Sindaco metropolitano n. 26 del 20 dicembre 2018 per l'autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo, rilevano la volontà espressa dall'Amministrazione

*[Area containing multiple handwritten signatures in black ink, arranged in a row at the bottom of the page.]*



di attribuire al fondo le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 23, comma 4 del D.Lgs 75/2017 per l'importo di € 80.170,00.

Fermo restando che tale importo sarà effettivamente attribuito al fondo ed utilizzato solo a seguito della sottoscrizione del DPCM previsto dalla norma e previa verifica, a consuntivo, della permanenza delle condizioni di ammissione alla sperimentazione di cui trattasi, concordano sulla seguente utilizzazione del Fondo per le risorse della contrattazione integrativa per il comparto – anno 2018:

<b>Fondo risorse decentrate stabili anno 2018</b>				<b>1.502.790,00</b>	
<b>Incremento contrattuale</b>				<b>25.454,90</b>	
<b>Fondo risorse variabili: servizi conto terzi</b>					
				<b>1.528.244,90</b>	
<b>Risparmi lavoro straordinario anno 2017</b>				<b>15.468,65</b>	
<b>Importo derivante dalla sperimentazione (art. 23, comma 4, D.Lgs. 75/2017)</b>				<b>80.170,00</b>	
<b>Destinazione risorse (art. 68 CCNL 21/5/2018)</b>					
differenziali di progressione economica			667.000,00		
indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/2004)			192.644,00		
ex VIII qualifica (art. 37, comma 4 CCNL 6/7/1995)			2.325,00		
<b>totale</b>			<b>861.969,00</b>		
premi correlati alla performance organizzativa			112.821,00	10.000,00	45.000,00
premi correlati alla performance individuale			70.000,00	15.454,90	15.468,65
indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)	disagio	11.000,00	43.500,00		
	rischio	25.000,00			
	maneggio valori	7.500,00			
indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14/9/2000	turno		110.000,00		
	reperibilità		55.000,00		
	art. 24, comma 1 CCNL 14/9/2000		15.000,00		
compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)			163.000,00		
indennità di funzione art. 56 sexies e indennità di servizio esterno art. 56 quater	indennità di funzione				
	indennità di servizio esterno				
altre indennità previste da disposizioni di legge (es art 9 legge 113/1985)	es centralinisti non vedenti, ordine pubblico fuori sede		1.500,00		
progressioni economiche decorrenti nell'anno			70.000,00		
<b>totale</b>			<b>640.821,00</b>	<b>25.454,90</b>	<b>15.468,65</b>
<b>TOTALE</b>			<b>1.623.883,55</b>		

*Handwritten notes and signatures on the left margin:*  
 2  
 Call  
 70  
 2  
 2

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page:*  
 2



## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

In riferimento al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 le Parti ritengono necessario sottoporre a successiva verifica l'ammontare del tetto delle somme decurtate per il trasferimento del personale dei centri per l'impiego.

Firenze, 21 dicembre 2018

### Per la Parte Pubblica:

dott. Vincenzo Del Regno

dott.ssa Maria Cecilia Tosi

dott. Rocco Conte

dott.ssa Laura Monticini

*Vincenzo Del Regno*  
*Maria Cecilia Tosi*  
*Rocco Conte*  
*Laura Monticini*

### Rappresentanti delle OO.SS.:

Flavio Gambini

Alessandro Giorgetti

*Flavio Gambini*  
*Alessandro Giorgetti*

### Per la R.S.U.:

Anna Bartolozzi

Giuseppe Biancamano

Tommaso Calvelli

Marcella Giani

Antonio Morelli

Claudia Nielsen

Giovanni Pesucci

Gaetano Pizzo

Francesca Rosi

Nicoletta Sbrizzi

Luca Zacchini

Marco Zatini

*Anna Bartolozzi*

*Giuseppe Biancamano*

*Tommaso Calvelli*

*Marcella Giani*

*Antonio Morelli*

*Claudia Nielsen*

*Giovanni Pesucci*

*Gaetano Pizzo*

*Francesca Rosi*

*Nicoletta Sbrizzi*

*Luca Zacchini*

*Marco Zatini*