



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

**IN RIFERIMENTO AL CCNL 2019-2021**

## Sommario

TITOLO I.....	4
Art. 1 Campo d'applicazione.....	4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	4
Art. 3 Relazioni sindacali e informazione .....	4
Art. 4 Confronto .....	5
Art. 5 Contrattazione integrativa- soggetti e materie .....	5
Art. 6 Contrattazione integrativa- tempi e procedure .....	6
Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione .....	6
Art. 8 Clausole di raffreddamento .....	7
Art. 9 Interpretazione autentica.....	7
TITOLO II .....	8
Art. 10 Nuovo sistema di classificazione .....	8
Art. 11 Progressioni fra le aree- Norme di prima applicazione.....	8
Art. 12 Progressioni economiche all'interno delle aree .....	8
TITOLO III.....	9
Art. 13 Incarichi di Elevata Qualificazione.....	9
Art. 14 Conferimento e revoca incarichi EQ.....	9
Art. 15 Retribuzione di posizione e di risultato .....	9
Art. 16 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....	10
TITOLO IV .....	12
Art. 17 Orario di lavoro .....	12
Art. 18 Turnazioni.....	12
Art. 19 Reperibilità.....	13
Art. 20 Orario di lavoro flessibile .....	14
Art. 21 Banca delle ore.....	14
Art. 22 Rapporto di lavoro a tempo parziale .....	15
Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità.....	15
Art. 24 Criteri per l'assegnazione.....	17
Art. 25 Procedure per l' assegnazione .....	17
Art. 26 Indennità condizioni lavoro.....	17
TITOLO V .....	19
Art. 27 Progressione economica per gli operatori della Polizia provinciale metropolitana addetti a funzioni di coordinamento.....	19
Art. 28 Prestazioni del personale della Polizia provinciale metropolitana in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative private.....	20
Art. 29 Utilizzo dei proventi del Codice della strada da parte del personale della Polizia provinciale metropolitana.....	20
Art. 30 Polizia provinciale metropolitana- Indennità di funzione .....	21
Art. 31 Polizia provinciale metropolitana- Indennità di servizio esterno.....	23
TITOLO VI.....	23
Art. 32 Formazione del personale.....	23
Art. 33 Ferie solidali .....	24

Art. 34 Welfare integrativo .....24

## TITOLO I

### **Art. 1**

#### **Campo d'applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo della Città Metropolitana di Firenze costituisce l'applicazione del CCNL "Funzioni Locali" 2019-2021, sottoscritto in data 16 NOVEMBRE 2022.
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. disciplina le relazioni sindacali, che dovranno essere improntate ai principi di responsabilità, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientate alla prevenzione dei conflitti.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, trovano applicazione le norme dei CCNL "Funzioni Locali".

### **Art. 2**

#### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nel CCNL o nel presente contratto integrativo. Dal suddetto giorno è disapplicato e sostituito il contratto integrativo d'Ente 21/12/2018.
2. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e nello specifico disciplina tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021; i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.
3. 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.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### **Art. 3**

#### **Relazioni sindacali e informazione**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, quale strumento per costruire relazioni tra i soggetti definiti dall'art. 5, comma 1 del presente contratto, 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.
2. 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.
3. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 1.

4. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

5. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

6. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del presente contratto prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

7. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS e alla RSU. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

#### **Art. 4 Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 1 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi o dalla RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate alle lettere a) b) c) d) e) f) g) h) i) l) m) n) o) p) q) r) del comma 3 dell'art. 5 del CCNL 2019-2021.

#### **Art. 5 Contrattazione integrativa- soggetti e materie**

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

- delegazione sindacale composta dai membri della RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
- delegazione di parte datoriale, designata con atto del Sindaco Metropolitano, nel quale, tra i suoi componenti, è individuato il Presidente.

2. La trattazione collettiva integrativa si svolge nei modi e tempi previsti dall'art. 8 CCNL 2019-2021 tra i soggetti di cui al presente articolo.

3. Le procedure per il mancato accordo tra le parti sono quelle disciplinate dall'art. 8 commi 5 e 6 del CCNL 2019-2021.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui alle lettere a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l) m) n) o) p) q) r) s) t) u) v) w) z) aa) ab) ac) ad) ae) af) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 2019-2021.

## **Art. 6**

### **Contrattazione integrativa- tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui al comma 4, lettera a) del suddetto art. 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

2. 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 2019-2021.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL 2019-2021.

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del CCNL 2019-2021 il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

## **Art. 7**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. Allo scopo di favorire il coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente, viene istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione.

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:

- a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale, individuata con Atto del Direttore generale; con lo stesso Atto vengono individuati altrettanti membri supplenti;
- b. si riunisce almeno 2 volte l'anno e ogniqualvolta si manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

- c. trasmette 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;
- d. adotta a maggioranza un regolamento che ne disciplina il funzionamento;
- e. svolge analisi, indagini, studi e può esprimere pareri non vincolanti con riferimento alle materie di cui all'art. 70 CCNL 2018;
- f. redige un report annuale delle proprie attività da pubblicare sulla piattaforma Intranet dell'Ente.

4. All'Organismo paritetico per l'innovazione possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del presente articolo.

5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL 2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto, le materie di cui al comma 2 diventano oggetto di confronto, conformemente a quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 2019-2021, nel rispetto delle procedure ivi previste.

## **Art. 8**

### **Clausole di raffreddamento**

1. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 1 co. 2 let. c), entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **Art. 9**

### **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola ritenuta controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; 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) contenente una sintetica descrizione degli elementi di fatto 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.

## TITOLO II

### **Art. 10**

#### **Nuovo sistema di classificazione**

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. L'individuazione dei profili professionali è oggetto di confronto.

4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto dall'art. 76 e dalla Tabella D del CCNL 2019-21.

### **Art. 11**

#### **Progressioni fra le aree - Norme di prima applicazione**

1. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree (in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001) avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021.

2. I criteri per le procedure valutative di cui al comma precedente sono oggetto di confronto e sono disciplinati dagli appositi Regolamenti.

### **Art. 12**

#### **Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata nella Tabella A (Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali) del CCNL 2019-2021 da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità.

<b>AREA</b>	<b>Misura annua lorda differenziale stipendiale</b>	<b>Numero massimo di differenziali attribuibili</b>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5



OPERATORI	550	5
-----------	-----	---

2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva di area attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

### **TITOLO III**

#### **Art. 13**

##### **Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021. Le caratteristiche di tali incarichi sono quelle previste nel CCNL 2019-2021 all'art. 16 comma 1, e le tipologie quelle previste al comma 2 del medesimo articolo.
2. L'attribuzione di incarichi di EQ deve essere affidata a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. I criteri per il conferimento di incarichi di EQ sono oggetto di confronto e vengono disciplinati in apposito Regolamento anche ai fini di cui all'art. 16- comma 3 del CCNL 2019- 2021.

#### **Art. 14**

##### **Conferimento e revoca incarichi EQ**

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni e possono essere revocati prima della scadenza naturali per intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza della valutazione negativa della performance individuale, così come individuata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente. Il conferimento e la revoca degli incarichi devono essere adottati con Atto Dirigenziale motivato.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti alla valutazione annuale previsto e disciplinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance cui si rimanda.
3. Il dirigente, prima di disporre la revoca anticipata dell'incarico di EQ, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

#### **Art. 15**

##### **Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 17 comma 2 CCNL 2019-2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 annui lordi per tredici mensilità.

3. La quota per le EQ destinate all'indennità di risultato non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di EQ, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione oggetto di conferimento.

5. Alla retribuzione di posizione e di risultato spettante ai titolari di incarico EQ si aggiungono i trattamenti accessori di cui all'art. 20 del CCNL 2019-2021. Per i compensi aggiuntivi relativi a funzioni tecniche e onorari professionali, liquidati nell'anno di riferimento e calcolati al netto degli oneri riflessi e IRAP, si applica la decurtazione della retribuzione di risultato secondo gli scaglioni di seguito riportati:

Scaglione incentivo €	quota fissa €	quota variabile %	
da 0 a 3.000,00	0,00	-	
da 3.000,01 a 5.000,00	0,00	5%	della quota incentivo oltre 3.000,00 fino a 5.000,00
da 5.000,01 a 8.000,00	100,00	10%	della quota incentivo oltre 5.000,00 fino a 8.000,00
oltre 8.000,01	400,00	15%	della quota oltre 8.000,00

In ogni caso la quota recuperata non potrà eccedere l'importo del premio di risultato corrisposto.

6. Le economie derivanti dalle suddette decurtazioni per le EQ incrementano la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato delle EQ che non hanno subito le stesse decurtazioni.

## Art. 16

### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL 2019-2021 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

#### PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

- 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 dell'area professionale di seguito riportata, tenendo conto dei giorni di presenza nell'area utili. Nel numero non sono considerati gli incaricati di Elevata Qualificazione, 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 dell'area professionale 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

<b>AREA PROFESSIONALE</b>	<b>PESO PONDERATO</b>
FUNZIONARI	130
ISTRUTTORI	120
OPERATORI ESPERTI	115
OPERATORI	110

#### PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- 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 tutti i dipendenti che ne hanno diritto ponderati secondo il peso per area professionale sopra indicato, tenendo conto delle percentuali per la maggiorazione di cui al successivo comma 3;

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

3. 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. 81, comma 2 del CCNL 2019-2021, 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 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 area professionale.

4. Per la maggiorazione di cui al comma 3, l'Amministrazione individua gli aventi diritto sulla base di quanto stabilito nel suddetto comma, tenendo conto che in caso di pari merito si farà riferimento alla valutazione riportata nell'anno precedente.

5. Nel caso in cui il numero degli aventi diritto a beneficiare della maggiorazione dovesse eccedere il numero di posti disponibili, l'Amministrazione provvederà ad associare a ciascuna Direzione l'area professionale destinataria della maggiorazione tra quelle in cui sia presente almeno un avente diritto.

L'associazione tra Direzione e area professionale sarà effettuata tramite procedura di sorteggio da svolgersi alla presenza di almeno un rappresentante della RSU e di cui verrà redatto apposito verbale, trasmesso alle componenti sindacali.

6. Se, a seguito del processo di associazione tra Direzione e area professionale, il numero di candidati dovesse eccedere ancora il numero dei posti a disposizione i Dirigenti di assegnazione individueranno i dipendenti destinatari della maggiorazione dandone comunicazione agli stessi.

7. E' prevista una decurtazione della quota individuale legata alla performance organizzativa ed individuale del dipendente che, nell'anno di riferimento, percepisce compensi previsti da specifiche norme di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21/05/2018 (per esempio, incentivi per funzioni tecniche, onorari avvocatura, compensi Istat, sponsorizzazioni etc.) secondo le modalità di seguito riportate (progressivo a scaglioni):

<b>Scaglione incentivo €</b>	<b>quota fissa €</b>	<b>quota variabile %</b>	
da 0 a 3.000,00	0,00	-	
da 3.000,01 a 5.000,00	0,00	5%	della quota incentivo oltre 3.000,00 fino a 5.000,00
da 5.000,01 a 8.000,00	100,00	10%	della quota incentivo oltre 5.000,00 fino a 8.000,00
oltre 8.000,01	400,00	15%	della quota oltre 8.000,00

8. In ogni caso la quota recuperata non potrà eccedere l'importo del premio di produttività corrisposto.

9. Le economie derivanti dalla decurtazione sono ripartite in modo proporzionale fra tutti gli altri dipendenti del comparto.

## **TITOLO IV**

### **Art. 17**

#### **Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico ed è articolato su 5 giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità. L'orario segue la disciplina prevista all'art. 29 del CCNL 2019-2021.

### **Art. 18**

#### **Turnazioni**

1. L'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, secondo un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie e giornaliere.

2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 di ogni mese della turnazione programmata per il mese successivo.

3. 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.
4. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019-2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 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. E' inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il personale di età superiore a 57 anni che ne faccia richiesta.
6. 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, garantendo comunque una compresenza pari almeno al 30% dell'orario di lavoro.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

## **Art. 19** **Reperibilità**

1. L'Amministrazione, con proprio atto organizzativo di carattere regolamentare, individua i servizi in cui viene istituito il servizio di pronta reperibilità, disciplinato ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2016-2018. Esso è remunerato con la somma di € 12,00 (in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 2019-2021) 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 mensili 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 ha durata annuale.

6. 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.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi al lavoratore è corrisposta la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo (ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000).

## **Art. 20**

### **Orario di lavoro flessibile**

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 entro i due mesi successivi alla 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. 36 del CCNL 2019-2021 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. 21**

### **Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

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.

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 20 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. 22

### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli artt. 53- 54 del CCNL 2016-2018 e dall'art. 62 del CCNL 2019-2021.
2. In attuazione dell'art. 7, comma 4 lettera n), del CCNL 2019-2021 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 il parere del Comitato unico di garanzia.

## Art. 23

### Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 2019-2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate.
2. L'importo del finanziamento complessivo del fondo per le indennità di specifiche responsabilità viene stabilito in sede di contrattazione decentrata.
3. L'importo della singola indennità non può essere superiore a euro 3000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di euro 4000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ.
4. Per attività e compiti responsabilizzanti si intendono attività e compiti che eccedono quelli propri dell'area e del profilo di appartenenza in base alle declaratorie riportate nell'allegato A del CCNL 2019-2021, escludendo quindi, salvo particolari specificazioni, il compenso per responsabilità già comprese nell'area e nel profilo di appartenenza ovvero remunerate con altro emolumento.
5. Vengono, di seguito, identificate le tipologie di specifiche responsabilità:

<b>TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'</b>				
	Operatore	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario
Progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici		Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Gestione dei flussi documentali e del protocollo		Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati		Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Responsabili della riscossione e della gestione delle entrate tributarie/patrimoniali dell'Ente			Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000

Tutoraggio e coordinamento di altro personale	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Attività di specifico supporto alla Segreteria generale ed alle Direzioni caratterizzate da particolare riservatezza e/o cura di rilevanti rapporti esterni con altri Enti ed operatori economici, gestione di rapporti con altre Direzioni su temi complessi e trasversali		Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	
Riferimento tecnico, amministrativo, contabile in procedimenti complessi		Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione/relazioni con il pubblico	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Attività di relazioni con il pubblico	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	
Gestione di processi relazionali complessi interni/esterni			Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali			Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Personale addetto ai servizi di protezione civile	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Attività di Messo notificatore		Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	
Responsabilità di procedimento amministrativo ai sensi della L. 241/1990			Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000
Attività di ispezione e controllo sul territorio mediante sopralluoghi	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 300 - max 3000	Importo di Euro min 500 - max 3000	Importo di Euro min 800 - max 4000



6. La presente indennità viene liquidata mensilmente.
7. L'attribuzione delle specifiche responsabilità non può essere retroattiva.
8. Nel periodo transitorio fra la sottoscrizione del presente CCDI e l'attribuzione con atto formale delle specifiche responsabilità queste ultime continuano ad essere corrisposte in base al vecchio CCDI.
9. Non è possibile cumulare più di una particolare responsabilità.

#### **Art. 24** **Criteri per l'assegnazione**

1. I criteri per individuare l'importo dell'indennità, nel rispetto del limite minimo e massimo previsto, sono i seguenti:
  - numero e/o complessità dei procedimenti assegnati;
  - complessità, rilevanza o variabilità dei processi o delle attività assegnate;
  - grado di autonomia del lavoro svolto;
  - grado di esperienza e professionalità acquisita nella mansione;
  - numero dei dipendenti coordinati;
  - rilevanza delle relazioni interne ed esterne.

#### **Art. 25** **Procedure per l'assegnazione**

1. L'importo complessivamente individuato ai sensi dell'art. 23 comma 2, viene ripartito tra i Dirigenti dell'Ente.
2. Ciascun Dirigente provvede all'adozione di uno specifico atto organizzativo in cui è individuata la microstruttura della Direzione, l'assegnazione dei dipendenti agli uffici, le funzioni proprie di ciascun ufficio, i compiti e le responsabilità attribuite a ciascun dipendente. All'inizio di ogni anno, in caso di nuove assunzioni/cessazioni o riorganizzazione interna degli uffici, verrà adottato apposito atto di aggiornamento/modifica. Sulla base dell'aggiornamento verrà ridistribuito il budget originariamente assegnato. In caso di cessazioni/mobilità/trasferimenti del personale incaricato di particolari responsabilità, l'importo delle indennità da questi percepite verrà riassegnato, con atto dirigenziale motivato, entro il termine massimo di 30 giorni.
3. L'indennità per particolari responsabilità viene attribuita annualmente con atto del Dirigente di assegnazione entro 30 giorni dalla definizione per l'utilizzazione del fondo con le parti sindacali, in coerenza con i compiti e le responsabilità assegnate con l'atto organizzativo di cui al precedente comma.
4. Gli atti di cui ai commi 2 e 3 sono portati a conoscenza del personale interessato il quale, entro 10 giorni dall'effettiva conoscenza dell'atto dirigenziale di attribuzione, può presentare eventuale reclamo alla Direzione Generale dell'Ente, che provvederà a trasmetterlo al Dirigente di assegnazione per il riscontro. La decisione sarà presa dalla Direzione Generale entro il termine di trenta giorni dalla presentazione del reclamo e sarà portata a conoscenza dell'interessato.

#### **Art. 26** **Indennità condizioni lavoro**

1. Al personale adibito ai servizi che comportano maneggio di valori o attività disagiate o attività esposte a 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. 79 del CCNL 2019-2021.
2. I criteri che dovranno essere assunti a riferimento per il riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro sono i seguenti:
  - 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. 100 del CCNL 2019-2021)
  - 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;
  - 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).
3. 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 1,50 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori maneggiati compreso tra 1500 e 5.000 euro;
  - Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile compreso fra 5.001 e 10.000 euro;
  - Euro 2,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati superiore a 10.000euro.

Tale indennità è liquidata con cadenza semestrale.

5. Per prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute compete una delle seguenti indennità giornaliere lorde:

Servizi legati ad attività di conducente camion e macchine operatrici, muratore, cantoniere, elettricista, imbianchino	indennità € 2,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso
--	--

Movimentazione di attrezzature specifiche della Protezione Civile (es. NBCR e PMA), Anti- incendio boschivo ed alto rischio incendi.	indennità € 2,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso
Servizi in emergenza formalmente attivati dalle Autorità competenti in qualità di Autorità di Protezione Civile.	indennità € 4,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso

6. Per prestazioni disagiate compete una indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50.

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 di luogo, tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico, 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.

8. In caso di cumulo delle tipologie di attività predette, che presentano contemporaneamente due o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto, pari a 15 euro.

9. L'individuazione 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. L'indennità viene riconosciuta a seguito dell'emanazione dell'atto formale con cui viene individuato il personale destinatario di essa. Il riconoscimento dell'indennità non può essere retroattivo.

12. Nel periodo transitorio fra la sottoscrizione del presente CCDI e l'emanazione del citato atto formale l'indennità viene corrisposta in base al vecchio CCDI.

13. Non è possibile cumulare più di una indennità di condizione lavoro.

## **TITOLO V**

### **Art. 27**

#### **Progressione economica per gli operatori della Polizia provinciale metropolitana addetti a funzioni di coordinamento**

In base a quanto previsto dall'art. 96 del CCNL 2019-2021, per il personale della Polizia provinciale metropolitana di cui al presente Titolo inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del

CCNL 2019-2021 è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

#### **Art. 28**

#### **Prestazioni del personale della Polizia provinciale metropolitana 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 14/09/2000.
2. L'individuazione del personale da adibire ai servizi avviene 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.
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 del 01/04/1999 e all'art. 32 del CCNL 2019-2021 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL del 01/04/1999.
5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi 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. 29**

#### **Utilizzo dei proventi del Codice della strada da parte del personale della Polizia provinciale metropolitana**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dalla Città Metropolitana, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale della Polizia provinciale metropolitana:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare "Perseo- Sirio";
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 2019-2021;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

### Art. 30

#### Polizia provinciale metropolitana- Indennità di funzione

1. L'Ente può erogare al personale di cui al presente Titolo inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Per determinare l'ammontare dell'indennità di funzione si tiene specificatamente conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, sociali e ambientali dell'ente di appartenenza. Tenuto conto che attualmente la classificazione dei gradi del corpo di polizia locale è determinato dalla Regione Toscana con Legge Regionale n. 11 del 19/02/2020 e con il

Regolamento n. 6/R del 02/03/2009, il valore dell'indennità di cui al presente articolo è così determinato:

- fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

I criteri di attribuzione delle indennità sono così determinati:

GRADO	FUNZIONI	IMPORTO
DA AGENTE AD AGENTE SCELTO (Area degli Istruttori)	Particolare impegno professionale consistente nell'esecuzione di procedure di lavoro a rilevanza interna, di particolare complessità.	compenso annuo da € 500,00 a € 3.000,00
	Elementi per la pesatura: <ul style="list-style-type: none"><li>• complessità del processo di lavoro da eseguire.</li></ul>	
DA ASSISTENTE AD ASSISTENTE SCELTO (Area degli Istruttori)	Responsabilità di esecuzione di procedimento impartito a seguito di disposizioni superiori, che richiedono particolari conoscenze ed impegno lavorativo.	compenso annuo da € 500,00 a € 3.000,00
	Elementi per la pesatura : <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></ul>	
ISPETTORE (nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)	Responsabilità di processo e/o procedimento assegnato dal proprio Coordinatore; responsabilità di processi o procedimenti richiedenti particolari attitudini alla funzione e grado elevato di autonomia nel lavoro svolto.	compenso annuo € 800,00 a € 4.000,00
	elementi per la pesatura :	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• numero agenti assegnati e 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> </ul>	
COMMISSARIO (nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)	Responsabilità di processo e/o procedimento assegnato con Atto Dirigenziale; concorso decisionale collegato alla realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione.	compenso annuo € 800,00 a € 4.000,00
	elementi per la pesatura : <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>• livello di interazione con altre forze di polizia, con le autorità amministrative di PS e/o giudiziarie.</li> <li>• livello di interazione con le altre strutture dell'ente, con uffici esterni all'ente e con le associazioni di volontariato.</li> </ul>	

3. L'indennità di funzione viene attribuita annualmente con atto del Dirigente di assegnazione entro 30 giorni dalla quantificazione del fondo, in coerenza con i compiti e le responsabilità assegnate con atto organizzativo.

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

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019-2021 (Turnazioni)
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di vigilanza);
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021 (Indennità di servizio esterno);
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) CCNL 2019-2021 e di cui all'art. 23 del presente CCDI.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

### **Art. 31**

#### **Polizia provinciale metropolitana- Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.

2. 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. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo è determinato nel seguente modo:

Servizi esterni per l'attività di istituto della Polizia provinciale metropolitana	Indennità € 2,50 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio esterno
Servizi esterni formalmente attivati dalle Autorità competenti in qualità di Autorità di Protezione Civile	Indennità € 4,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio esterno

3. Ai fini del pagamento della presente indennità il Comandante ed il Responsabile dell'Aliquota presso la Procura della Repubblica, per il personale a loro rispettivamente assegnato, trasmetteranno 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:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019-2021 (Turnazioni)
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di vigilanza);
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

## **TITOLO VI**

### **Art. 32**

#### **Formazione del personale**

1. Le parti ritengono prioritaria l'attuazione degli articoli contenuti al Capo V del Titolo IV "Formazione del personale" del CCNL 2019-2021.

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 CCNL, 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'Organismo paritetico per l'innovazione, alla RSU e alle organizzazioni firmatarie del CCNL.

### **Art. 33**

#### **Ferie solidali**

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

### **Art. 34**

#### **Welfare integrativo**

1. L'amministrazione e le parti sindacali promuovono la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 2019.2021.



2. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo, le parti che sottoscrivono il presente contratto integrativo possono chiedere la destinazione di parte delle risorse all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, utilizzando prioritariamente quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b del CCNL 2016-2018.
3. L'amministrazione, anche avvalendosi della collaborazione delle parti sindacali, potrà stipulare a fini di welfare apposite convenzioni/polizze o aderire a convenzioni/polizze esistenti, nel rispetto delle norme vigenti.
4. L'adesione a tali convenzioni/polizze da parte dei dipendenti avverrà su base volontaria.
5. A sostegno del personale, l'amministrazione potrà contribuire economicamente, coprendo quota parte della somma da versare per l'adesione, destinando a questo scopo apposite risorse che non gravino sul fondo.

Firenze, 30 novembre 2023

Per la Parte Pubblica:

ing. Giacomo Parenti (firmato)

dott. Pasquale Monea (firmato)

ing. Maria Teresa Carosella (firmato)

dott. Rocco Conte (firmato)

dott. Andrea Pelacchi (firmato)

Rappresentanti delle OO.SS:

Raffaella Comodo (CISL).....

Flavio Gambini (UIL) (firmato)

Francesca Rosi (CGIL) (firmato)

Per la R.S.U.:

Eleonora Bardazzi (firmato)

Giuseppe Biancamano (firmato)

Saverio Carrapetta (firmato)

Maria Sole Frosinini (firmato)

Lucia Lai (firmato)

Franca Loveci (firmato)

Antonio Morelli (firmato)

Giovanni Pesucci (firmato)

Raffaella Ricci (firmato)

Gianfranco Romandetti (firmato)

Eliana Trapuzzano (firmato)

Luca Zacchini (firmato)