



Città metropolitana di Venezia

PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

A seguito del parere favorevole relativo alla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e la coerenza tra le norme del contratto collettivo decentrato integrativo e le norme del contratto nazionale di lavoro del comparto delle funzioni locali espresso dal collegio dei Revisori dei Conti in data 19 dicembre 2023 sul presente testo relativo al contratto decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 e di quello favorevole espresso in data 22 dicembre 2023 dal Sindaco Metropolitano, il giorno 27 dicembre 2023 alle ore 9.00 presso la sede della città metropolitana di Venezia - Mestre ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA** per la contrattazione decentrata integrativa relativa al contratto del comparto delle Funzioni Locali, che risulta così costituita:

Dirigente Area Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga	- Presidente
Dirigente dell'Area Economico Finanziario – Dott. Matteo Todesco	- Componente
Dirigente dell'Area Legale - Avv. Giuseppe Roberto Chiaia	- Componente
Dirigente delle Aree Amministrazione e supporto alla transizione digitale e Rendicontazione e attività progettuali fondi nazionali ed internazionali - Dott. Romano Armellin	- Componente

- **la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE** così costituita:

i rappresentanti della Rappresentanza Sindacale Unitaria

e i rappresentanti territoriali di categoria

CGIL FP – CISL FP – UIL FPL – CSA

Richiamati gli incontri con la parte sindacale che hanno avuto luogo in data 18 gennaio 2023, 02/07/16/23 febbraio 2023, 08/23/31 marzo 2023, 12/17 aprile 2023, 02/12/24 maggio 2023, 29 giugno 2023, 20 luglio 2023, 04/27 settembre 2023, 10/23/31 ottobre, 09/22 e 29 novembre, 2023 relativi alla definizione del contratto decentrato integrativo per il triennio 2023/2025 viene concordato quanto di seguito indicato:

- 1) L'Amministrazione si impegna a presentare al tavolo, entro 31/12/2023, specifici progetti aventi obiettivi mirati e temporalmente stabiliti, riguardanti tutti i servizi dell'ente.
- 2) Eventuali economie derivanti dalle somme non corrisposte nell'ambito delle attività progettuali incrementeranno lo stanziamento relativo alla performance dell'anno.
- 3) L'Amministrazione si impegna a definire le procedure inerenti alle progressioni tra le aree per il triennio 2023/2025.



Città metropolitana di Venezia

Le Parti, vista l'illustrazione sulla costituzione del fondo risorse decentrate per il personale delle categorie per l'anno 2023, e l'ipotesi di distribuzione dello stesso, come da prospetto allegato al presente verbale, al termine della riunione

Le Parti danno atto che potranno essere erogati gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo gli importi maturati rispetto alle attività espletate nell'anno 2023.

SOTTOSCRIVONO L'ALLEGATO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per il personale della Città metropolitana di Venezia per il triennio 2023-2025 parte giuridica ed economica.

Venezia Mestre, 27 dicembre 2023

Dirigente Area Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga

Dirigente dell'Area Economico Finanziaria – Dott. Matteo Todesco

Dirigente dell'Area Legale – Avv. Giuseppe Roberto Chiaia

Dirigente delle Aree Amministrazione e supporto alla transizione digitale e Rendicontazione e attività

progettuali fondi nazionali ed internazionali - Dott. Romano Armellini

RSU

CGIL FP Territoriale

CISL FP Territoriale

UIL FPL Territoriale

CSA Territoriale



Città metropolitana di Venezia

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito "CCDI") si inserisce nel contesto normativo e contrattuale in vigore. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali dell'ordinamento, le disposizioni di legge, dei regolamenti e dei CCNL di comparto vigenti.
2. Il CCDI si applica a tutto il personale non dirigente della Città metropolitana di Venezia (di seguito "CmVE") con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro le Parti si impegnano a recepire quanto sopravvenuto e definire tempestivamente le conseguenti nuove disposizioni in materia.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del CCDI

1. Il CCDI avrà vigenza per il triennio 2023-2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Lo stesso potrà essere disdettato almeno sei mesi prima della scadenza. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo.
3. Le Parti, come previsto dall'art. 8, commi 1 e 4, del CCNL 2019-2021 possono incontrarsi, su richiesta di ciascuno dei soggetti titolari di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022, di norma, entro il mese di febbraio, su formale convocazione dell'Amministrazione, per determinare, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del citato CCNL, i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del predetto CCNL tra le diverse modalità di utilizzo, nel rispetto dei vincoli risultanti dalle norme di legge, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
4. Le Parti, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 2019-2021, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle Parti Sindacali, di norma, semestralmente (entro il 31 marzo ed entro il 30 settembre), per il periodo di durata contrattuale al fine di verificare l'attuazione del presente CCDI.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Disciplina

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal TITOLO II del CCNL 2019-2021 e dall'art. 9 del CCNL 21.05.2018.

Art. 4 Tempi, modalità e contenuti



Città metropolitana di Venezia

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 2019-2021, l'informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del citato CCNL dovrà effettuarsi mediante l'invio, tramite e-mail, di esaustiva documentazione.
2. Sono oggetto di informazione, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 2019-2021, tutte le materie per le quali gli articoli 5 "Confronto" e 7 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" del citato CCNL prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
3. Nelle materie oggetto di confronto e di trattazione, al fine di consentire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere eventuali osservazioni e proposte, l'informazione verrà assicurata con l'invio di dati ed elementi conoscitivi secondo i termini previsti dagli articoli 4, 5, 7 e 8 del CCNL 2019-2021.
4. Sono oggetto di sola informazione, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021, gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'Amministrazione a fronte di richiesta di Parte Sindacale convocherà tempestivamente, e prima dell'adozione degli atti, apposito incontro sindacale in merito all'oggetto della richiesta.
5. L'Amministrazione, a seguito di formale e specifica richiesta di Parte Sindacale in merito alle materie di cui al CCNL 2019-2021 e del presente CCDI, convocherà entro 15 giorni dalla stessa apposito incontro sindacale in merito all'oggetto della richiesta.

Art. 5 Tavoli tematici

1. Le Parti concordano sull'utilizzo dei Tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di esame congiunto su specifiche materie di interesse comune. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, le Parti possono richiedere l'apporto di dipendenti esperti nelle singole materie.
2. L'Amministrazione, a fronte di specifica richiesta di Parte Sindacale, attiverà, entro 10 giorni lavorativi dalla stessa, il Tavolo in oggetto, oppure convocherà apposito incontro sindacale sulla materia in esame.

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo Paritetico, costituito ai sensi dell'art. 6, comma 3, del CCNL 2019-2021, svolgerà le funzioni e le attività previste per quanto di competenza dall'art. 6 del citato CCNL.

Art. 7 Interpretazione autentica

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del CCNL 2019-2021, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, anche a richiesta di una delle Parti, e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto retroattivo sostituendo la clausola controversa dall'inizio della vigenza del CCDI.



Città metropolitana di Venezia

Art. 8 Utilizzo dei permessi sindacali

1. Ai sensi dell'art. 10, comma 7, del CCNQ 4 dicembre 2017, nell'utilizzo dei permessi di cui agli articoli 10, 13 e 15 citato CCNQ deve, comunque, essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente.
2. A tale scopo della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile del servizio di appartenenza del dirigente sindacale.
3. Pertanto i dirigenti sindacali che intendono fruire di permessi, siano essi retribuiti o non retribuiti, devono darne comunicazione in forma scritta, per il tramite della organizzazione sindacale di appartenenza, ovvero della RSU, al proprio dirigente responsabile ed all'Area Risorse umane con un anticipo di 3 giorni rispetto alla giornata di fruizione (termine ridotto a non meno di 24 ore per motivi di urgenza, debitamente giustificati) e devono inserire, sempre prima dell'utilizzo del permesso sindacale, l'apposito giustificativo (permesso sindacale a ore o permesso sindacale completo) nel programma di gestione delle presenze con le ore indicate nella richiesta di permesso predisposta dalla organizzazione sindacale o dalla RSU.
4. Il dirigente dell'Area o il suo preposto dovranno validare entro 2 giorni dall'inserimento da parte del dipendente (fatta salva la fattispecie del più ridotto termine di 24 ore per motivi di urgenza, nel qual caso il dirigente sarà tenuto alla validazione del giustificativo non appena venuto a conoscenza).

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – DISCIPLINA

Art. 9 Disciplina

1. La materia è disciplinata dal TITOLO III del CCNL 2019-2021.

CAPO II – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 10 Individuazione dei profili professionali

1. L'individuazione dei profili professionali, nell'ambito del nuovo sistema di classificazione, al fine di consentire all'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, di identificarli e collocarli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-2021, come previsto dall'art. 12, comma 6, del citato CCNL, è oggetto di confronto, su formale convocazione dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c), dello stesso, da effettuarsi entro 4 mesi dalla sottoscrizione definitiva del predetto CCNL.

Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La materia è disciplinata dall'art. 14 del CCNL 2019-2021, che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, prevede la possibilità di attribuire agli stessi all'interno di ciascuna area, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio da erogarsi con le risorse del Fondo risorse decentrate, come previsto dall'art. 80, comma 2, lett. j), del citato CCNL. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da



Città metropolitana di Venezia

corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del predetto CCNL.

2. A tal fine le Parti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 2019-2021 attiveranno procedure selettive per l'applicazione delle progressioni economiche all'interno delle aree per tutto il personale avente i requisiti, ferma restando la disponibilità del Fondo stesso garantendone la compatibilità economica ai fini della salvaguardia degli altri istituti contrattuali ivi previsti, nel limite delle risorse di parte stabile annualmente disponibili ed appositamente destinate a tale istituto, nonché nel rispetto del principio di selettività, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019 - 2021 e in applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dall'art. 15 del D.Lgs. n. 74/2017. Le Parti quindi, a seguito di apposito accordo, ne definiranno modalità, criteri e procedure, nei limiti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 2, lett. a), b), d), e), f) e g), del predetto CCNL riservandosi di quantificare le risorse necessarie a tale finalità per gli anni interessati in sede di ripartizione annuale del Fondo risorse decentrate.

CAPO III – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le Parti, preso atto degli art. 16, 17, 18, 19, e 20, del CCNL 2019-2021, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per definire:

- a) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d), del CCNL 2019-2021;
- b) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e), del CCNL 2019-2021;
- c) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j), dello stesso;
- e) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 2019-2021.

2. La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6, del CCNL 2019-2021, e l'incremento delle risorse di cui al citato art. 17, comma 6, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate, sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g), del CCNL 2019-2021, e di contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u), del citato CCNL, da effettuarsi in sede di contrattazione annuale in fase di costituzione e ripartizione del Fondo risorse decentrate (entro 28 febbraio).

3. In fase di prima applicazione, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 2019-2021, gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO



Città metropolitana di Venezia

CAPO I – Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 13 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. La materia è disciplinata dal capo II del Titolo IV “Istituti collegati all’orario di lavoro” del CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021.

CAPO II – ISTITUTI COLLEGATI ALL’ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Disciplina

1. La materia è disciplinata dal TITOLO IV, Capo II, del CCNL 2019-2021 e dall’art. 24 del CCNL 21.05.2018.

Art. 15 Orario di lavoro

- 1 La materia è disciplinata dall’art. 29 del CCNL 2019-2021.
- 2 L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, è funzionale all’orario di servizio e di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì con due rientri, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
- 3 Potranno essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l’inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto dall’art. 16 “Orario Flessibile” del presente CCDI;
 - b) turnazioni: consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell’art. 19 “Turnazioni” del presente CCDI;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell’art. 17 “Orario multiperiodale” del presente CCDI;
 - d) articolazione oraria sulle 7 ore e 12 minuti: consiste nella possibilità che l’orario ordinario di ciascun dipendente possa essere articolato su cinque giorni lavorativi con una presenza giornaliera di 7 ore e 12 minuti, secondo quanto previsto dall’art. 20 “Articolazione oraria 7 ore e 12 minuti” del presente CCDI.
- 4 L’individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino a ulteriori 6 mesi, l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, di cui all’art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021, è oggetto di contrattazione ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. r), del citato CCNL.
- 5 Le Parti si impegnano ad attivare, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI, su formale convocazione dell’Amministrazione, un apposito tavolo di confronto in materia di orario di lavoro.

Art. 16 Orario flessibile

1. L’istituto del l’orario flessibile è disciplinato dall’art. 36 del CCNL 2019-2021.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l’orario flessibile giornaliero consiste nell’individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata



Città metropolitana di Venezia

ed in uscita, tenendo conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

L'amministrazione procederà periodicamente alla verifica delle condizioni di cui ai punti precedenti.

5. Nel rispetto dei commi e degli articoli precedenti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 2019-2021, si definisce quanto segue:

a) è prevista una flessibilità in entrata dalle ore 7.45 alle ore 8.58 al fine di garantire l'apertura al pubblico dalle ore 9.00;

b) in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, come previsto, ma non esclusivo, dal precedente comma 4, al fine di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, potrà essere concessa, da parte di ciascun dirigente di area/servizio, l'autorizzazione a anticipare l'entrare in servizio alle ore 7.30 o a posticipare l'entrata in servizio fino alle ore 9.30;

c) ciascun dirigente di area/servizio, nella propria autonomia e discrezionalità, potrà giustificare eventuali sporadici ritardi orari dei dipendenti dovuti a cause non dipendenti dalla loro volontà o non facilmente prevedibili (scioperi, incidenti stradali, calamità naturali, ecc. ecc.);

d) l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità e dei ritardi di cui alle lettere precedenti, deve essere recuperato, salvo motivati casi eccezionali debitamente autorizzati dal dirigente preposto, con le tempistiche previste dal comma 3;

e) la flessibilità di cui al presente articolo non è ammessa:

1. per i dipendenti sottoposti a turni giornalieri di lavoro (personale che percepisce l'indennità di turno) e al personale sottoposto ad orario rigido di lavoro (personale che opera in squadra), salvo quanto previsto da eventuali specifici accordi settoriali;

2. per il personale addetto al centralino.

Per detto personale l'inizio dell'orario di lavoro corrisponderà con l'inizio dell'orario previsto.

Art. 17 Orario multiperiodale

1. L'istituto dell'orario multiperiodale è disciplinato dall'art. 31 del CCNL 2019-2021.

2. I periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario, da individuarsi annualmente come previsto dal comma 2 del predetto art. 31, e le modalità di recupero sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL 2019-2021, da effettuarsi e definirsi di norma entro il 31 dicembre dell'anno precedente, su formale convocazione dell'Amministrazione.



Città metropolitana di Venezia

3. L'elevazione dei periodi di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui al citato comma 2 dell'art. 31, è oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 2019-2021.

Art. 18 Reperibilità

1. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018

2. L'Amministrazione, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, provvederà a confermare o aggiornare le aree di pronta reperibilità e, per ciascuna Area interessata, definirà il numero massimo dei dipendenti coinvolti e il numero minimo/massimo dei dipendenti che potranno essere giornalmente messi in reperibilità. Di quanto definito sarà data tempestiva comunicazione alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

3. L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità e dei limiti previsti dal citato articolo 24 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentono la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile sono oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. i) e lett. k), del CCNL 2019-2021.

Art. 19 Turnazioni

1 La materia è disciplinata dall'art. 30 del CCNL 2019-2021.

2. L'articolazione in turni è oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL 2019-2021.

3. L'elevazione dei limiti previsti (art. 30, comma 4) in merito ai turni notturni effettuabili nel mese è oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l), del CCNL 2019-2021.

4. Le situazioni personali e familiari di cui all'art. 30, comma 8, del CCNL 2019-2021 in materia di turni notturni sono integrate, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. z), del citato CCNL, con le seguenti:

a) dipendenti che si trovino in particolari condizioni psicofisiche

b) dipendenti che assistano familiari conviventi in particolari condizioni psicofisiche o affetti da gravi patologie o non autosufficienti.

5. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo, secondo modalità e tempistiche da concordare col dirigente, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno (art. 30, comma 5, lett. d), ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. ac), del citato CCNL.

Art. 20 Articolazione oraria 7 ore e 12 minuti

1. Le Parti, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL 2019-2021, e in applicazione dell'art. 17, comma 4, del CCNL del 06.07.1995, interpretando lo spirito della legge 125/91 in materia di azioni positive e della Legge 53/2000 in materia di flessibilità in un'ottica di conciliazione delle esigenze dei lavoratori, dell'organizzazione dell'Ente e dei bisogni dei cittadini, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per valutare eventuali modifiche/integrazioni del "Verbale di Intesa tra Amministrazione e OO.SS. in materia di orario di lavoro. Istituzione articolazione orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti" sottoscritto nel 2013.

Art. 21 Banca delle ore



Città metropolitana di Venezia

1. L'istituto della banca delle ore è disciplinato dall'art. 33 del CCNL 2019-2021.
2. L'istituto della banca delle ore si applica a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, escluso il personale incaricato di "Elevata Qualificazione", ed avviene esclusivamente su base volontaria con l'apertura di un conto individuale per ciascun singolo lavoratore che richieda di partecipare.
3. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. o), del CCNL 2019-2021, nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario nel limite annuo di n. 30 da utilizzarsi entro l'anno solare successivo a quello di maturazione. Nella banca delle ore non possono essere conferite le ore maturate per attività prestata in giorno festivo di cui all'art. 24 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001.
4. Le ore accantonate potranno, a scelta del dipendente, essere richieste in pagamento ovvero recuperate come permessi compensativi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio, per le proprie attività formative o anche necessità personali e familiari.
5. L'opzione tra le due diverse modalità di fruizione di cui al comma 4 dovrà essere tassativamente comunicata per iscritto all'Area Risorse umane entro il 30 novembre dell'anno solare in cui vengono accantonate le ore. In caso di mancata comunicazione entro il termine indicato, le ore accantonate saranno fruite come riposo compensativo da utilizzarsi nell'anno solare successivo a quello di maturazione e non sarà più possibile chiederne la liquidazione.
6. La liquidazione delle ore accantonate su richiesta, di cui al punto precedente, potrà avvenire solo ed esclusivamente in presenza della effettiva disponibilità economica per lo straordinario dell'Area di appartenenza.
7. L'autorizzazione al lavoratore alla prestazione di ore di lavoro straordinario effettuato per alimentare il proprio conto-ore individuale è disposta dal dirigente, in misura non inferiore a 1 (una) ora sulla base di esigenze organizzative e di servizio, esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
8. Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario verranno saldate con la mensilità successiva a quella di maturazione della prestazione.
9. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, viene reso possibile dal dirigente tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
10. Ogni eventuale diniego alla fruizione delle ore accantonate, a fronte di richiesta presentata dal lavoratore interessato, dovrà essere motivato dal dirigente.
11. Il lavoratore che ha optato per il riposo compensativo dovrà utilizzare entro il 31 ottobre (salvo casi eccezionali, motivati e debitamente autorizzati dal dirigente) almeno il 90% delle ore accantonate l'anno solare precedente; in caso contrario il recupero sarà disposto d'ufficio dal dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, in modo tale da assicurare il totale recupero delle ore accantonate l'anno precedente entro il 31 dicembre.
12. La gestione della banca delle ore sarà effettuata dall'Area Risorse umane. I dipendenti avranno accesso al conto con apposita voce in busta paga, nella quale verranno evidenziati il saldo parziale del mese ed il saldo totale annuale.
13. Sono realizzati, se richiesti, incontri tra le Parti finalizzati alla verifica dell'andamento della banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
14. Le Parti si riservano di dare applicazione al presente istituto contrattuale, da definirsi previo incontro tra le stesse, a seguito della valutazione delle eventuali richieste annuali di adesione complessivamente pervenute.

Art. 22 Pausa



Città metropolitana di Venezia

1. L'istituto della pausa è disciplinato dall'art. 34 del CCNL 2019-2021.

Art. 23 Servizio Mensa e buono pasto

1. L'istituto del servizio mensa e buono pasto è disciplinato dall'art. 35 del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. m), del CCNL 2019-2021. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e in ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il personale della CmVE ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nei seguenti casi:
 - a) quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro, o, alternativamente, quando effettui attività lavorativa al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna;
 - b) quando effettui il proprio servizio secondo l'articolazione ordinaria del lavoro o straordinaria su autorizzazione del dirigente preposto e, comunque, per un periodo di lavoro non inferiore alle 8 ore, ivi computando gli eventuali permessi orari non retribuiti purché sia garantita l'effettiva presenza in servizio nella fascia oraria compresa dalle ore 11.30 alle ore 16.00 di almeno tre ore;
 - c) quando, per il personale del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale della CmVE, pur effettuando non meno di 6 ore, presti servizio nelle seguenti fasce orarie non conseguenti a flessibilità: dalle ore 11.30 alle ore 15.30 e dalle ore 19.30 alle ore 22.00, purché non coincidenti con l'inizio o la fine del servizio;
 - d) quando, soggetto a reperibilità, pur effettuando non meno di 6 ore, presti servizio nelle seguenti fasce orarie: dalle ore 11.30 alle ore 15.30 e dalle ore 19.30 alle ore 22.00, purché non coincidenti con l'inizio o la fine del servizio.
4. L'effettivo utilizzo del buono pasto è subordinato ad una pausa mensa per un periodo non inferiore ai 30 minuti e non superiore ai 90 minuti, a discrezione del dipendente, da fruire nelle fasce comprese tra le ore 11.30 e le ore 16.00.
5. Il dirigente, causa straordinarie e motivate esigenze di servizio, può modificare periodo e durata della pausa di cui al comma 4, ferme restando la misura minima di 30 minuti e le fasce di fruizione.
6. Il personale del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale della CmVE, che, pur effettuando non meno di 6 ore, presti servizio nella fascia oraria dalle ore 11.30 alle ore 15.30, non conseguente a flessibilità, avente diritto al buono pasto, fruirà della pausa di cui al comma 4, di norma, dalle ore 12.00 alle ore 13.00, comprendente i tempi di percorrenza dal cantiere temporaneo nel quale si presta l'attività lavorativa al locale di ristorazione.
7. I locali di ristorazione sono quelli individuati dalla convenzione CONSIP in essere a cui ha aderito la CmVE.
8. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. aa), del CCNL 2019-2021, il personale del Servizio Vigilanza non amministrativo e dell'Area protezione Civile, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti che potrà essere collocata, su autorizzazione del Dirigente/Comandante preposto, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro ordinario.
9. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, del CCNL 16.11.2022 è esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.



Città metropolitana di Venezia

Art. 24 Lavoro straordinario

1. L'istituto del lavoro straordinario è disciplinato dall'art. 32 del CCNL 2019-2021.
2. Il tetto massimo individuale per il lavoro straordinario è fissato in 180 ore annuali, così come previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.01.1999.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario, così come disciplinate dal presente articolo, saranno effettuate nel rispetto dell'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021.
4. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui al precedente comma 2 può essere elevato a n. 300 ore annuali, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
5. L'elevazione del predetto limite massimo individuale di lavoro straordinario, conseguente a sopraggiunte specifiche necessità, è oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. s), del citato CCNL.

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere richieste in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dello stesso fra il personale.

CAPO III – FERIE E FESTIVITÀ

Art. 25 Disciplina e campo di applicazione

1. La materia è disciplinata dal TITOLO IV, Capo III, del CCNL 2019-2021.
2. Ferma l'informazione sulle eventuali chiusure annuali, da comunicarsi entro il 28 febbraio di ogni anno, l'Ente si attiverà, ai sensi dell'art. 38, comma 10, del CCNL 2019-2021, al fine di richiedere ai dirigenti la pianificazione delle ferie annuali dei dipendenti loro assegnati con predisposizione di un "piano ferie" complessivo entro il 28 febbraio di ciascun anno, al fine di prevedere l'utilizzo dei giorni di ferie nel corso ed entro ciascun anno solare, come previsto dal comma 9 del citato art. 38. Contestualmente ed entro lo stesso termine, anche al fine di garantire il necessario riposo psico-fisico dei dipendenti, ogni dirigente dovrà disporre e prevedere la fruizione delle eventuali ferie maturate e non godute nell'anno di maturazione entro i termini previsti dall'art. 38, commi 14 e 15, del citato CCNL.

CAPO IV – FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Art. 26 Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 14.09.2015, n. 151, e dell'art. 30 "Ferie e riposi solidali" del CCNL 21.05.2018 in attuazione del citato art. 24, il presente istituto si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato della CmVE.
2. Il presente istituto potrà essere oggetto di eventuali revisioni dopo l'emanazione di nuove normative inerenti la materia o di interventi di regolamentazione sulla stessa da parte del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 27 Finalità e obiettivi



Città metropolitana di Venezia

1. L'istituto delle "Ferie e riposi solidali" è un importante strumento a beneficio dei dipendenti della CmVE, per favorire il miglioramento del benessere organizzativo e incentivare la solidarietà tra colleghi, a supporto di lavoratori bisognosi di riposi e ferie per prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.

Art. 28 Criteri condizioni e modalità

1. Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti della CmVE possono cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, in tutto o in parte, le giornate di ferie nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 in materia di ferie, e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38, comma 6, del CCNL 2019-2021.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui in premessa, cioè necessitino di riposi e ferie per assistere i figli minori, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, possono presentare all'Amministrazione specifica richiesta, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo, per un massimo di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. L'Amministrazione, ricevuta la richiesta, rende nota al personale dipendente l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente, invitando i propri dipendenti, su base volontaria, a formalizzare l'eventuale adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

4. L'Amministrazione, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti.

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

6. 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 di cui all'art. 41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

7. Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo solidali rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità che hanno giustificato la cessione e sono utilizzate nel rispetto delle rispettive discipline contrattuali.

8. 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. 29 Oneri per l'amministrazione

1. L'applicazione dell'istituto delle "Ferie e riposi solidali" non comporta oneri aggiuntivi per la CmVE ed è teso a favorire il benessere organizzativo dell'Ente in quanto incide sulla conciliazione tra vita privata e lavoro dei dipendenti.

CAPO V – PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 30 Disciplina e campo di applicazione



Città metropolitana di Venezia

1. La materia è disciplinata dal TITOLO IV, Capo IV, del CCNL 2019-2021, e dagli art. 33, 39, 41, 44 e 48 del CCNL 21.05.2018.
2. L'Amministrazione fornirà tempestivamente ai dipendenti della CmVE le informazioni necessarie relative alle modifiche apportate dalla disciplina citata in merito agli articoli ivi definiti.

CAPO VI – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 31 Principi generali, finalità, destinatari e processi della formazione, pianificazione strategica di conoscenze e sapere

1. Il sistema formazione per quanto attiene ai principi generali, alle finalità, ai destinatari e ai processi della formazione è disciplinato dal TITOLO IV, Capo V del CCNL 16.11.2022.
2. Le Parti riconoscono come strategiche la programmazione e la realizzazione di attività di formazione al fine di implementare la professionalità dei dipendenti e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente.
3. La definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'Ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), del CCNL 2019-2021, da effettuarsi e definirsi di norma entro il 31 dicembre dell'anno precedente, su formale convocazione dell'Amministrazione.
4. L'Amministrazione prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce degli istituti del "Lavoro agile" e del "Lavoro da remoto", come previsto dagli art. 67 e 69 del CCNL 2019-2021.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3 dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.
8. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.
9. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del CCNL 16/11/2022:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.



Città metropolitana di Venezia

Art. 32 Incentivi per il personale docente interno

1. Al personale dell'area Istruttori e dell'area Funzionari ed EQ annualmente e formalmente incaricato dall'Amministrazione ed inserito nell'Albo dei Formatori Interni della CmVE, in un numero max di 20 unità, individuato, all'interno dei propri organici, in qualità di personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale, nell'ambito del Piano di Formazione dell'Ente, come previsto dall'art. 55, comma 8, del CCNL 2019-2021, e ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. af), del citato CCNL sarà attribuito uno specifico incentivo.

L'importo annuo del predetto incentivo, da erogare in proporzione alle ore di docenza effettuate, sino ad un massimo annuale di H 20, è di € 400.

CAPO VII – DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 33 Trattamento di trasferta

1. La materia è disciplinata dall'art. 57 del CCNL 2019-2021.

2. L'Amministrazione, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, stabilisce, come previsto dal comma 9 del citato art. 57 e previa informazione di cui all'art. 4 del CCNL 2019-2021, con gli atti previsti dal proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal predetto art. 57, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi, e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5 e 7 del summenzionato articolo. Di tale disciplina sarà data tempestiva comunicazione alla RSU e alle Organizzazioni Territoriali.

Art. 34 Copertura assicurativa

1. La materia è disciplinata dall'art. 58 del CCNL 2019-2021.

2. L'Amministrazione adegua le polizze assicurative in essere a quanto previsto dal predetto art. 58, dandone comunicazione delle relative condizioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 2019-2021, ai sensi del comma 9 del citato art. 58.

CAPO VIII – SICUREZZA SUL LAVORO - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RR.LL.S.) E BENESSERE ORGANIZZATIVO - PARI OPPORTUNITÀ

Art. 35 Tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

1. La CmVE tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

Art. 36 Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro



Città metropolitana di Venezia

1. Le Parti, preso atto che:
 - l'Amministrazione ha dato attuazione all'applicazione della normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro,
 - è stato individuato il datore di lavoro nella persona di ciascun dirigente di area/servizio, nonché istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile dello stesso,
 - sono stati designati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RR.LL.S), aventi le attribuzioni derivanti dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e i diritti previsti dal citato D.Lgs, e che sono stati debitamente formati in materia di sicurezza nei posti di lavoro;entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per definire le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 16.11.2022.
2. A tal fine si avvarranno del supporto del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione interno, del Medico Competente e dei RR.LL.S (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) per i rispettivi ambiti di competenza.
3. I RR.LL.SS. per l'espletamento delle loro funzioni utilizzano i permessi retribuiti a tal fine previsti, dispongono dei mezzi (ivi compresi le auto di servizio) e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati necessari, tra cui quelli relativi a tutti gli infortuni e alle malattie professionali.

Art. 37 Misure concernenti la salute e la sicurezza e il welfare organizzativo

1. Le Parti, rafforzando ulteriormente l'attività in essere, al fine di tutelare per quanto possibile la salute e la sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori dell'Ente e anche nell'interesse stesso della Amministrazione nonché dei servizi da garantirsi ai cittadini, alle imprese e agli altri enti pubblici e istituzionali, convengono sulla necessità di finanziare le misure concernenti la salute e la sicurezza per i dipendenti dell'Ente, definendo per gli anni di vigenza del presente CCDI, compatibilmente alla normativa vigente e alla disponibilità economica del bilancio dell'Ente, una apposita convezione con Azienda di sanità pubblica o con analoga struttura convenzionata, da definirsi entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del CCDI 2023/2025,

Art. 38 Linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro

1. Le Parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per definire le "Linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro", ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. q), del CCNL 2019-2021.

Art. 39 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le Parti, in presenza di innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL 2019-2021, al fine di verificare eventuali riflessi delle stesse sulla qualità del lavoro e sulle professionalità.



Città metropolitana di Venezia

Art. 40 Benessere organizzativo - Pari Opportunità

1. L'Amministrazione attiva annualmente un'indagine in materia di benessere organizzativo somministrando ai dipendenti un apposito questionario.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, rimuovendo gli ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione
3. L'Ente adotta il Piano triennale delle azioni positive (P.A.P.) quale documento guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti. Lo stesso confluisce, quale parte integrante, nel Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.).
4. L'Amministrazione, nell'ambito di una politica di sostegno alla maternità e alla paternità, alla famiglia e alla persona, si impegna ad agevolare misure di conciliazione vita-lavoro per i dipendenti genitori con figli minori (anche in affidato), in particolare di quelli in età prescolare e scolare, e dipendenti in situazione di disagio, ulteriori rispetto a quelle previste nell'articolo 16.

CAPO IX TRASFERIMENTO O CONFERIMENTO DI ATTIVITÀ AD ALTRI SOGGETTI, PUBBLICI O PRIVATI, AI SENSI DELL'ART. 31 DEL D.LGS. 165/2001

Art. 41 Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001

1. Nelle ipotesi di trasferimenti o conferimenti di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento, sono oggetto di preventivo confronto, su formale convocazione dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. f), del CCNL 2019-2021.

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 42 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal TITOLO V, Capo I, del CCNL 2019-2021.

CAPO II – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 43 Contratto di somministrazione

1. L'istituto in oggetto è disciplinato dal TITOLO V, Capo II, del CCNL 21.05.2018.

CAPO III – LAVORO A TEMPO PARZIALE



Città metropolitana di Venezia

Art. 44 Campo di applicazione

1. L'istituto in oggetto è disciplinato dal TITOLO V, Capo II, del CCNL 2019- 2021 e dagli art. 53 e 54 del CCNL 2019-2021.

Art. 45 Rapporto e orario di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale e l'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli articoli 53 e 54 del CCNL 21.05.2018.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% (per cento) della dotazione organica complessiva di ciascuna area contrattuale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale avente incarichi di "Elevata Qualificazione". Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite percentuale è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, circoscritte a situazioni di salute e obblighi di assistenza sanitarie del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, di un parente entro il secondo grado, anche se non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, e tenendo conto delle esigenze organizzative, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 2019-2021 è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10% (per cento). In tali casi, in deroga alle procedure previste dal CCNL, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

Art. 46 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dall'art. 62 del CCNL 2019-2021.
2. Le prestazioni di lavoro supplementare e di lavoro straordinario, di cui ai commi 2 e 7 del citato articolo 62, potranno effettuarsi solo in presenza delle formali motivazioni di cui al comma 3 del predetto articolo. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
3. I dipendenti a tempo parziale partecipano alla ripartizione del fondo per la produttività con le modalità di cui alla contrattazione collettiva e integrativa secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione.
4. I permessi retribuiti ex art. 33, commi 3 e 6, della L. 104/1992, sono da considerarsi interamente; gli stessi si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno, ai sensi dell'art. 62, comma 9, del CCNL 2019-2021.

TITOLO VI – LAVORO A DISTANZA

CAPO I – DISCIPLINA

Art. 47 Disciplina



Città metropolitana di Venezia

1. La materia è disciplinata dal TITOLO VI del CCNL 2019-2021.

Art. 48 Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
3. I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità di accesso agli stessi, come previsto dall'art. 63, comma 1, dall'art. 64, comma 2, e dall'art. 68, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. l), del citato CCNL.
4. L'Amministrazione, come previsto dall'art. 64, comma 3, e dall'art. 68, comma 5, del CCNL 2019-2021, previo confronto ai sensi dell'articolo 5 del citato CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, e al lavoro da remoto secondo criteri di priorità da individuarsi.
5. e Parti quindi, anche per consentire all'Ente la predisposizione del Regolamento interno ai sensi dell'art. 63, comma 2, del CCNL 2019-2021, si incontrano entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, su formale convocazione dell'Amministrazione, per affrontare quanto previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo al fine di darne attuazione.

TITOLO VII – RESPONSABILITÀ DISCIPLINARI

CAPO I – DISCIPLINA

Art. 49 Disciplina

1. La materia è disciplinata dal TITOLO VII del CCNL 2019-2021, e dagli articoli 58, 60, 61, 62 e 63 del CCNL 21.05.2018.

TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – DISCIPLINA

Art. 50 Disciplina

1. La materia è disciplinata dal TITOLO VIII del CCNL 2019-2021, e dagli articoli 70, 70-bis, 70-septies e 73 del CCNL 21.05.2018.

CAPO II – COSTITUZIONE E CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE



Città metropolitana di Venezia

Art. 51 Costituzione del fondo risorse decentrate

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021.
2. L'Amministrazione, per la costituzione del Fondo, utilizza, nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa del personale, tutte le modalità relative alle risorse stabili e variabili del Fondo previste dal citato art. 79 di cui al comma precedente.
3. L'Amministrazione, come previsto dall'art. 79, comma 1, lett. c), del CCNL 2019-2021, con decorrenza dall'anno 2023 e per la durata del presente CCDI, in presenza di eventuali incrementi della consistenza del personale in servizio al 31.12.2020 stanzierà per ogni unità in aumento al 31 dicembre rispetto alla predetta data un importo da stanziarsi sul Fondo dell'anno in esame pari alla somma del "Totale Fondo risorse decentrate 2020" suddiviso per il predetto numero di personale in servizio nello stesso anno.
4. L'Ente, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021, rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo, al netto di quelle finalizzate indicate nel comma stesso, al fine del loro utilizzo, come da comma 2 del predetto art. 80. A tal scopo l'Amministrazione invia annualmente, entro il 5 dicembre, tutta la documentazione necessaria ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del suddetto CCNL, convocando contestualmente gli stessi entro 10 giorni dall'invio della documentazione.

Art. 52 Risorse variabili aggiuntive

1. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli delle spese di personale, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b), c), d), e commi 3 e 4, del CCNL 2019-2021, l'Amministrazione destina al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:
 - a) un importo tendenzialmente corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
 - b) risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a T.D., ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in misura pari al 0,22% del monte salari 2018; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste dall'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21.05.2018;
 - c) eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999.
2. L'Amministrazione si impegna a valutare tutte le iniziative necessarie, per quanto possibile e compatibilmente alla normativa vigente e a quanto previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali 2019 - 2021, per implementare il Fondo risorse decentrate nel periodo di vigenza del presente CCDI, garantendo la disponibilità di tutte le risorse delle quali abbia facoltà.
3. Come previsto nell'art. 12 "Incarichi di Elevata Qualificazione", comma 2, del presente CCDI, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle "Elevate Qualificazioni" previste dall'art. 17, comma 6, del CCNL 2019-2021, determinandosi così un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, le Parti si incontreranno ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g), del CCNL citato.

Art. 53 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse del Fondo

1. I criteri di ripartizione fra i diversi istituti contrattuali, da definirsi in termini di valori assoluti (o percentuali), delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL



Città metropolitana di Venezia

2019-2021 come definite annualmente dall'Amministrazione con le modalità di cui agli art. 51 e 52 del presente CCDI, tra le diverse modalità di utilizzo da destinarsi all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al mantenimento / miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché agli altri istituti contrattuali previsti nel presente CCDI, sono oggetto di contrattazione fra le Parti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del citato CCNL, sulla base dei seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali.

CAPO III – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 54 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. L'attribuzione e l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, come previsto dall'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 avviene in conformità a quanto previsto dal Sistema di valutazione vigente.

2. Nella ripartizione delle risorse, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, sono destinate ai premi correlati alla performance organizzativa almeno il 50% delle risorse destinate alla performance complessiva ed alla performance individuale fino al 50% delle citate risorse, applicando i seguenti coefficienti, per la contabilizzazione delle quote individuali spettanti:

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione: coefficiente 1,16;
- Area degli istruttori: coefficiente 1;
- Area degli operatori esperti: coefficiente 0,83.

Dette percentuali potranno essere modificate in sede di contrattazione e ripartizione del Fondo risorse decentrate (entro 28 febbraio).

3. Al personale assunto a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro vengono riconosciuti i premi correlati alla performance individuale ed alla performance organizzativa. Gli stessi sono erogati con i medesimi criteri adottati per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 55 Verifica delle valutazioni

1. L'Amministrazione si avvale del sistema di valutazione della performance per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento, mantenimento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'Ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della performance sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del piano della performance o analoghi strumenti di programmazione.

3. Il sistema deve prevedere momenti di partecipazione e contraddittorio tra valutatore e valutato in particolare nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e di individuazione dei fattori di comportamento organizzativo, monitoraggio intermedio e valutazione finale. Il sistema deve, altresì, prevedere per i dipendenti forme di tutela per vizi procedurali o manifesta illogicità e l'imparzialità del giudizio. Tali forme di tutela prevederanno che, nel caso di accertati vizi procedurali o manifesta illogicità che inficino



Città metropolitana di Venezia

l'effettività del sistema nei confronti del lavoratore, lo stesso non sia ingiustamente penalizzato. Nelle procedure di tutela il lavoratore ha la facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale o procuratore cui conferisce mandato.

4. L'Amministrazione si impegna a rispettare e a far rispettare le tempistiche e le modalità previste dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Art. 56 Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, ciascun dirigente, sulla base del numero di dipendenti assegnati alle proprie aree/servizi, deve individuare tra i dipendenti di rispettiva assegnazione (esclusi gli incaricati di Elevata Qualificazione), nella percentuale del 10%, arrotondato all'unità superiore, coloro che abbiano tenuto un comportamento professionale corrispondente al giudizio di eccellenza, per la corresponsione della maggiorazione da calcolarsi nella misura del 30% sul valore medio pro capite dei premi corrispondenti alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente.

2. In caso di parità di punteggio costituiranno criteri di preferenza nell'ordine:

- a) maggior tempo intercorso dall'ultima erogazione del premio;
- b) media più alta della valutazione della performance individuale relativa agli ultimi tre anni;
- c) maggior anzianità di servizio nella Città metropolitana di Venezia.

3. La misura di detta maggiorazione è pari al 30%, e non è attribuibile per più di una annualità nel periodo di vigenza contrattuale del presente CCDI, fermo restando che la valutazione più alta può essere sempre attribuita a prescindere dal diritto all'erogazione del premio.

4. In caso di attuazione della disciplina di cui all'art. 81, comma 4, del CCNL 2019-2021, da verificarsi in sede di contrattazione annuale in fase di costituzione e ripartizione del Fondo risorse decentrate (entro 28 febbraio), la misura della maggiorazione di cui al comma precedente, ai sensi del comma 2 del predetto articolo, è pari al 20%.

5. L'Amministrazione fornirà annualmente, entro il 31 marzo, i dati relativi alle differenziazioni in oggetto da erogarsi per l'anno precedente, complessivi e distinti per singola Area/Servizio.

ART. 57 Attività Sperimentali – Progettuali

1. L'attribuzione della performance per progetti avviene su specifiche attività sperimentali, aventi obiettivi mirati e temporalmente stabiliti, secondo i seguenti criteri:

- a) la valutazione della performance per progetto viene riconosciuta ai dipendenti coinvolti, su base volontaria, nell'ambito dell'orario di lavoro, escludendo l'utilizzo degli straordinari, in specifiche attività sperimentali attuate dall'Area/Servizio, nei limiti dei rispettivi budget definiti in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate;
- b) il progetto definisce gli obiettivi, i tempi, gli indicatori, i partecipanti e i rispettivi budget;
- c) il premio verrà erogato in percentuale del raggiungimento dei risultati conseguiti dal singolo dipendente sulla base della valutazione da parte del dirigente, a seguito di specifica rendicontazione in ordine allo stato di attuazione del progetto stesso.

2. L'Amministrazione assicura la possibilità di partecipazione alle attività progettuali a tutti i dipendenti.

Art. 58 Criteri generali del sistema di valutazione della performance



Città metropolitana di Venezia

1. Le Parti si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle Parti Sindacali, per esaminare, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 2019-2021, i criteri generali del sistema di valutazione della performance attualmente in essere.

Art. 59 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le Parti si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle Parti Sindacali, per esaminare, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 2019-2021, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance attualmente in essere.

Art. 60 Dipendenti in distacco sindacale

1. Le Parti, ai sensi e per quanto previsto dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, concordano che ai dipendenti della CmVE in distacco sindacale saranno assicurati i benefici economici previsti dal presente CCDI, riconoscendo loro economicamente il premio per la performance individuale nell'importo medio risultante dalla valutazione annua dei dipendenti della stessa categoria di appartenenza.

CAPO IV – INDENNITÀ

Art. 61 Indennità condizioni di lavoro

1. Come previsto dall'art. 80, comma 2, lett. c), e dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021 e dell'art. 70-bis, comma 1, del CCNL 21.05.2018 ivi richiamato, per compensare l'eventuale svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori;

è riconosciuta, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. d), del citato CCNL 2019-2021, una unica "indennità condizioni di lavoro" commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alle lettere a), b) e c), da erogarsi mensilmente, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – 15,00.

2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati.

3. Ai sensi del precedente comma 2, lett. a), si individuano e si definiscono le diverse causali ed il peso loro attribuito.

Tabella 1 – Causale "Disagio"

	definizione	peso
A)	Nessuna condizione di disagio	0,00
B)	Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per	0,70



Città metropolitana di Venezia

	almeno 3 ore al giorno e con un'utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana. <i>Alla data attuale non risultano profili professionali riconducibile alla presente causale.</i>	
C)	Disagio connesso a prestazioni effettuate stabilmente al di fuori degli uffici e sul territorio metropolitano e che comporti un'esposizione ad agenti atmosferici e ambientali. A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali: <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale• Personale dell'Area Istruttori (max 4 persone) – formalmente incaricato dal dirigente del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale del coordinamento stabile dei collaboratori tecnici delle 4 zone stradali	1,20
D)	Disagio connesso a prestazioni effettuate stabilmente al di fuori degli uffici e sul territorio metropolitano con mezzi nautici e che comporti un'esposizione ad agenti atmosferici e ambientali. A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali: <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore motoscafista – in servizio presso la sede di Palazzo Cà Corner	1,65
E)	Disagio connesso all'orario di lavoro riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario, ai sensi dell'art. 17 "Orario multiperiodale" del presente CCDI, richiesta dalla specificità delle attività da svolgersi anche in orari stagionali diversificati che escludano l'applicazione contestuale dell'istituto della turnazione disciplinato dall'art. 30 del CCNL 2019-2021. A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali: <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale – che effettui un orario annuale articolato in periodi stagionali di maggiore e minore concentrazione dell'orario superiore a 13 settimane, da definirsi ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 2019-2021 non effettuante turni	2,50
F)	Disagio connesso all'orario di lavoro riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività che escludano l'applicazione contestuale dell'istituto della turnazione disciplinato dall'art. 30 del CCNL 2019-2021. A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali: <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale – che svolga un particolare orario stagionale articolato su almeno 5 (cinque) rientri pomeridiani	3,50



Città metropolitana di Venezia

settimanali per un periodo non inferiore a 5 (cinque) mesi annui non effettuante turni

Il personale viene individuato sulla base di specifica e idonea certificazione dei dirigenti dei servizi interessati che attestano la conformità alle suddette causali. I dirigenti comunicheranno mensilmente all'Area Risorse umane i nominativi del personale interessato ed il numero dei giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alla Tabella 1 per ogni singolo dipendente.

La causale ed il peso attribuibile di cui alle lettere E) e F) della precedente Tabella 1 sono da considerarsi solo nelle giornate con rientro pomeridiano.

Tabella 2 – Causale “Rischio”

	definizione	rischio	peso
A)	Nessuna condizione di rischio	nullo	0
B)	<p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavoro effettuate in modo diretto e continuo che comportano l'utilizzo in forma autonoma di strumenti tecnologici e/o informatici e/o digitali e/o telefonici forniti dall'Amministrazione o messi a disposizione dal dipendente, effettuate in luoghi e locali diversi da quelli dell'Ente di abituale servizio e attività.</p> <p><i>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione – che svolgono la propria attività lavorativa in modalità a distanza, in lavoro agile anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, e in lavoro da remoto	molto basso	0,50
C)	<p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'utilizzo di veicoli per trasporto di persone e/o cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico di materiale di modesta entità.</p> <p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavoro effettuate in modo diretto e continuo presso officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione, reparti tipografici e litografici, cucine di grandi dimensioni.</p> <p><i>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico / servizi ausiliari – con funzioni prevalenti o continuative di trasporto di persone e/o cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico di materiale di modesta entità, per un numero massimo di 3 collaboratori in servizio presso i servizi ausiliari di terraferma	basso	0,75



Città metropolitana
di Venezia

	<ul style="list-style-type: none">• Collaboratore motoscafista – in servizio presso la sede di Palazzo Cà Corner• Collaboratore tecnico – addetto al Centro stampa del Centro Servizi		
D)	<p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavoro effettuate in modo diretto e continuo che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari.</p> <p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavori di manutenzione su infissi, arredi, impianti, servizi igienici, ecc., effettuati in modo diretto e continuo, presso le sedi di competenza della CmVE, istituti scolastici inclusi, che comportano l'utilizzo di attrezzature semplici e complesse.</p> <p><i>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del Servizio Edilizia – con funzioni prevalenti e continuative di manutenzione	modesto	1,00
E)	<p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.</p> <p><i>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso del seguente profilo professionale:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale• Personale dell'Area Istruttori (max 4 persone) – formalmente incaricato dal dirigente del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale del coordinamento stabile dei collaboratori tecnici delle 4 zone stradali	medio	1,25
F)	<p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavoro effettuate in modo diretto e continuo per lavoro edilizio, comportante presenza stabile in cantiere, con utilizzo di materiale edile, macchinari e attrezzature (quali, a titolo semplificativo e non esaustivo, escavatori, muletti, gru, ecc. ecc.), e attività su impalcature e coperture.</p> <p><i>Alla data attuale non risultano profili professionali riconducibile alla presente causale.</i></p>	alto	1,75
G)	<p>➤ Rischi connessi a prestazioni di lavoro effettuate in modo diretto e continuo per lavoro di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o di bonifica di terreni paludosi, manutenzione opere marittime, lagunari,</p>	elevato	2,35



Città metropolitana di Venezia

lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte natanti. <i>Alla data attuale non risultano profili professionali riconducibile alla presente causale.</i>		
---	--	--

Il personale viene individuato sulla base di specifica e idonea certificazione dei dirigenti dei servizi interessati che attestano la conformità alle suddette causali. I dirigenti comunicheranno mensilmente all'Area Risorse umane i nominativi del personale interessato ed il numero dei giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alla Tabella 2 per ogni singolo dipendente.

Tabella 3 – Causale “Maneggio valori”

definizione		peso
A)	Nessun maneggio valori	0
B)	“Agenti pagatori”, adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili fino a € 516,45 0,30
C)	“Agenti pagatori”, adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili da € 516,45 a € 5.164,56 1,20
D)	“Agenti pagatori”, adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili superiori a € 5.164,56 2,00
E)	Provveditore Economo	2,35

Il personale, che non risulti incaricato di “Elevata Qualificazione” ai sensi dell’art. 16 e seguenti del CCNL 2019-2021, è individuato annualmente dal dirigente del Servizio provveditorato e economato, sentiti i dirigenti interessati, in un numero massimo di 10 addetti.

- In considerazione della particolare morfologia del territorio metropolitano, delle caratteristiche storiche, turistiche, artistiche, architettoniche e produttive, nonché la qualificazione dell’Ente quale Città metropolitana, viene definito in 0,60 il peso del criterio di cui all’art. 70 bis, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018
- Ai sensi dei commi 3 e 4 del presente articolo si definisce quindi il seguente riepilogo generale.

Tabella 4 – riepilogo generale

Disagio – Tab. 1	tipo A	tipo B	tipo C	tipo D	tipo E	tipo F	tipo G
peso	0,00	0,70	1,20	1,65	2,50	3,50	
Rischio – Tab. 2	tipo A	tipo B	tipo C	tipo D	tipo E	tipo F	
peso	0,00	0,50	0,75	1,00	1,25	1,75	2,35
Maneggio valori – Tab. 3	tipo A	tipo B	tipo C	tipo D	tipo E	//	



Città metropolitana di Venezia

peso	0,00	0,30	1,20	2,00	2,35	//	
Indice Ente	tipo A	//	//	//	//	//	
peso	0,60	//	//	//	//	//	

3. L'indennità "condizioni lavoro" sarà quindi corrisposta in misura proporzionale ed equivalente al peso acquisito complessivamente dai lavoratori individuati, come da Tabella 4 – riepilogo generale, e non potrà superare, a prescindere dal punteggio ottenuto, l'importo massimo giornaliero previsto dal comma 1.

Art. 62 Indennità per specifiche responsabilità

1. Come previsto dall'art. 80, comma 2, lett. e), e dall'art. 84, comma 1, del CCNL 2019-2021 e ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. f), del predetto CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del citato CCNL, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate:

a) al personale individuato e formalmente incaricato dal dirigente dell'Area di appartenenza avente specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD), quale:

- i personale del Servizio Protocollo e Archivio, per la gestione dei flussi documentali;
- ii. personale addetto al servizio del protocollo decentrato (operanti in altri servizi con sistema di protocollazione autonomo formalmente individuato ed attivato), per la tenuta del protocollo informatico;
- iii. personale dei vari servizi dell'Ente addetti stabilmente alla fascicolazione / archiviazione elettronica, per la gestione degli archivi.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 350.

Il personale individuato dovrà risultare in possesso dell'attestato di partecipazione ai relativi corsi di formazione interni effettuati dal Servizio Protocollo e Archivio o di specifica dichiarazione del dirigente dell'Area di appartenenza attestante lo svolgimento dell'attività citata nel biennio precedente l'anno di assegnazione.

b) Al personale dell'area Funzionari ed EQ annualmente e formalmente individuato e incaricato dal dirigente dell'Area Amministrazione e supporto alla transizione digitale avente specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD), in merito alla progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici.

Il dirigente preposto nell'atto di formalizzazione dell'incarico dovrà definire gli ambiti annuali e specifici di progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 1.250.



Città metropolitana di Venezia

c) Al personale dell'area Funzionari ed EQ annualmente e formalmente individuato e incaricato dal dirigente dell'Area di appartenenza avente specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679).

Il dirigente preposto nell'atto di formalizzazione dell'incarico dovrà definire le specifiche responsabilità e compiti affidati in materia.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 1250.

d) Al personale formalmente individuato dal dirigente dall'Area di appartenenza, su richiesta della competente Area Risorse umane, avente specifiche responsabilità derivanti da compiti di coordinamento di altro personale nelle attività in esame, incaricato della gestione delle emergenze ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di:

- attività di prevenzione incendi e lotta antincendio;
- attività di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e imminente;
- attività di salvataggio e di pronto soccorso.

Il personale individuato dovrà essere preventivamente in possesso degli attestati di partecipazione agli specifici corsi di formazione organizzati dall'Area Risorse umane.

Dovrà altresì frequentare obbligatoriamente, pena decadenza, salvo casi di forza maggiore debitamente motivati, documentati ed accettati dall'Area citata, i corsi di aggiornamento predisposti dall'Amministrazione e le iniziative in materia definite dal Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione.

Il numero del personale designato dovrà essere stabilito per ogni singolo edificio in base alle dimensioni dello stesso e al numero dei dipendenti, e dovrà essere individuato con analoghi criteri fra quelli in servizio negli eventuali diversi piani di ogni sede.

Detta indennità viene corrisposta considerato quanto attestato dall'art. 36, comma 1, del presente CCDI.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 400.

e) Al personale dell'Area Istruttori, formalmente incaricato dal dirigente del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale del coordinamento stabile dei collaboratori tecnici delle 4 (quattro) zone stradali, nel numero massimo di 1 (una) unità per zona, avente specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di coordinamento di altro personale.

Il dirigente preposto nell'atto di formalizzazione dell'incarico dovrà definire le specifiche responsabilità e i compiti affidati in materia.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 600.

f) Al personale dell'area degli Operatori Esperti, annualmente e formalmente individuato e incaricato dal dirigente del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale quali capisquadra con funzioni di effettivo coordinamento di almeno altre 2 (due) unità, avente specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di coordinamento di altro personale.

Il numero complessivo di capisquadra non dovrà essere complessivamente superiore al 30% dei collaboratori tecnici del Servizio Viabilità manutenzione rete stradale operanti nel territorio nelle singole zone ed equamente e proporzionalmente suddivisi per le stesse.

Il dirigente preposto nell'atto di formalizzazione dell'incarico dovrà definire le specifiche responsabilità e i compiti affidati in materia.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 350.



Città metropolitana di Venezia

g) Al personale dell'area degli Operatori Esperti, annualmente e formalmente individuato e incaricato dal dirigente dell'Area Affari generali quale coordinatore servizi ausiliari del servizio uscieri nelle sedi con almeno 5 (cinque) uscieri, nel numero massimo di 1 (una) unità per sede, avente specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di coordinamento di altro personale.

Il dirigente preposto nell'atto di formalizzazione dell'incarico dovrà definire le specifiche responsabilità e i compiti affidati in materia.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 350.

h) Al personale dell'area Istruttori e dell'area Funzionari ed EQ annualmente e formalmente individuato e incaricato dal dirigente dell'Area di appartenenza avente specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale o dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, quale:

1. personale dell'area Funzionari ed EQ, responsabile di procedimenti in cui intervengono in sede istruttoria uffici di altre Amministrazioni e / o con responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o di coordinamento di personale e di unità operative autonome, o delle unità operative di base istituite ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della CmeVE

2. personale dell'area Funzionari ed EQ, responsabile di procedimenti che si esauriscono all'interno dell'Ente, ma che abbiano comunque specifiche responsabilità

3. personale dell'area Istruttori, conferibile solo per esigenze, funzioni e competenze organizzative non ordinariamente gestibili con personale di categoria D, poiché in presenza di posto vacante, quale responsabile di procedimenti che si esauriscono all'interno dell'Ente o che si rapportano con altre Amministrazioni e che non abbiano carattere particolarmente rilevante.

Il dirigente preposto nell'atto di formalizzazione dell'incarico dovrà definire le specifiche responsabilità, la tipologia e la natura dei procedimenti, i tutoraggi e/o i coordinamenti previsti, il personale e/o le unità operative autonome e/o le unità operative di base coordinate e i relativi compiti conseguenti.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di:

- € 1.500, per il personale di cui al punto 1.
- € 1.250, per il personale di cui al punto 2.
- € 600, per il personale di cui al punto 3.

i) Al personale dell'area Istruttori e dell'area Funzionari ed EQ dell'Area Rendicontazione e attività progettuali fondi nazionali ed internazionali annualmente e formalmente individuato e incaricato dal dirigente dell'Area di appartenenza avente specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.), quale:

1. project manager, da individuarsi tra il personale dell'area Funzionari ed EQ

2. personale di supporto, da individuarsi tra il personale dell'area Istruttori

Il dirigente preposto nell'atto di formalizzazione dell'incarico dovrà definire le specifiche responsabilità, i compiti affidati in materia e i programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.) interessati.

L'importo annuo della predetta indennità, da calcolarsi nell'anno o proporzionalmente alla durata dell'incarico e da liquidarsi mensilmente, è di:

- € 1.250, per il project manager
- € 350, per il personale di supporto.



Città metropolitana di Venezia

j) Al personale formalmente individuato dal dirigente dell'Area Affari Generali avente specifiche responsabilità in qualità di addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

L'indennità viene attribuita, sulla base di formale individuazione del dirigente citato, che definirà le specifiche responsabilità e i compiti affidati in materia al personale del Servizio URP e decentramento.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 350.

k) al personale dell'area Istruttori e dell'area Funzionari ed EQ annualmente e formalmente individuato e incaricato dal dirigente dell'Area di appartenenza avente specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. n. 36/2023, che non rientri a qualsiasi titolo nell'attribuzione annuale degli Incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 del citato D.Lgs.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare annualmente, sino ad un massimo annuale complessivo di € 300, da calcolarsi proporzionalmente nella misura percentuale dell'0,1=% (zero,uno=) dell'importo, al netto dell'IVA, posto a base del procedimento di affidamento per tutte le tipologie per l'acquisizione di opere o lavori, forniture e servizi indicate dall'art. 2, comma 1, del Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 non rientranti fra quelle previste dallo stesso per l'erogazione dei citati Incentivi per funzioni tecniche.

2. Ulteriori eventuali situazioni che si venissero a creare, comportanti la possibile erogazione delle citate indennità di cui al comma precedente, saranno soggette a quanto previsto in materia di relazioni sindacali ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. f), del CCNL 16.11.2022.

3. Per il personale di cui al comma 1, lett. b), c), f), g, h e i), l'Amministrazione effettuerà annualmente entro il 31 dicembre una ricognizione preventiva, chiedendo ai dirigenti l'eventuale individuazione per l'anno successivo, debitamente motivata e sulla base dei criteri evidenziati, del personale necessario ai fini dell'attribuzione dell'indennità prevista. Detta ricognizione sarà presentata alle Parti Sindacali al fine di definirne l'eventuale budget delle risorse da stanziarsi nel Fondo risorse decentrate (entro 28 febbraio).

4. Le indennità di cui al comma 1, ad esclusione di quelle previste dalla lett. d) sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono quindi cumulabili fra loro.

Art. 63 Tavolo di monitoraggio

1. Le Parti si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle Parti Sindacali, di norma, semestralmente (entro il 31 marzo ed entro il 30 settembre) per l'applicazione del presente capo.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 64 Principi generali

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, per le risorse costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. a), del predetto CCNL e dell'ivi richiamato art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.05.2018, da utilizzarsi secondo quanto previsto dall'art. 80, comma 2, lett. g), del citato CCNL 2019-2021, si definisce quanto all'articolo successivo del presente capo.

Art. 65 Incentivi per funzioni tecniche e compensi per avvocato



Città metropolitana di Venezia

1 Le Parti, ai fini dell'erogazione dei compensi previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e dei compensi per avvocato, erogati ai sensi e nei limiti dell'art. 9 del D.L. 24.6.2014 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11.8.2014, n. 114, nonché, per entrambe le tipologie, ai sensi degli articoli 20, comma 1, lettera h), e art. 7, comma 4, lettera g), del CCNL 2019-2021, confermano i criteri generali in essere per l'attribuzione dei trattamenti accessori in oggetto, che trovano applicazione nei vigenti Regolamenti interni della CmVE;

2 Le Parti inoltre, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per definire la correlazione tra i compensi di cui al citato articolo 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j), del predetto CCNL e dell'art. 13, comma 1, lett. c) del presente CCDI, a modifica del sistema definito con Intesa del 21.06.2019.

CAPO VI – WELFARE INTEGRATIVO

Art. 66 Piani di welfare integrativo

1 Le Parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta di una delle parti sindacali ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 2019-2021, per definire i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativi e l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'articolo 82, comma 2, del citato CCNL, come previsto dall'art. 80, comma 2, lett. k), dello stesso, al fine di disciplinare, come indicato dal predetto articolo 82, comma 1, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

TITOLO IX PATROCINIO LEGALE

Art. 67 Patrocinio Legale per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

1. La materia è disciplinata dall'art. 59 del CCNL 2019-2021.
2. Nell'ipotesi in cui il dipendente non intenda avvalersi del difensore e/o del consulente tecnico messo a disposizione dall'Ente, o comunque intenda nominarne uno a supporto, la Città metropolitana di Venezia, nell'esprimere il proprio eventuale gradimento, valuta la sussistenza di eventuali cause di incompatibilità del difensore e/o del consulente nominando nonché la congruità del preventivo presentato.
3. Con apposito provvedimento a carattere generale l'Ente detta disposizioni di dettaglio sulla materia in oggetto.
4. Solamente in casi eccezionali, motivati da esigenze tecniche di difesa, su parere dell'Area legale, il dipendente può essere assistito da più di un difensore.

TITOLO X – SERVIZI ESSENZIALI

Art. 68 Servizi essenziali

1. In esecuzione di quanto previsto dall'“Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali” del



Città metropolitana di Venezia

19.09.2002 in caso di sciopero, le Parti danno atto che i sottoelencati servizi pubblici essenziali, saranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), con prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 - il servizio di vigilanza limitatamente a:
 - a) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - b) attività di protezione civile e attività richiesta dall'A.G.;
 - c) assistenza su strada in caso di sgombero di neve.
 - personale ausiliario di Cà Corner "sede della Città metropolitana": per garantire le prestazioni indispensabili connesse ai servizi minimi essenziali;
 - servizio del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese;
 - i servizi attinenti alla protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
2. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
- a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) nei cinque giorni che precedono e nei 5 giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Art. 69 - Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Le Parti, ai sensi dell'art. 5 dell' "Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali" del 19.09.2002, individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

Servizio Viabilità manutenzione rete stradale	Area Operatori Esperti <ul style="list-style-type: none">• Collaboratori tecnici• Istruttori tecnici	8 unità (2 per zona) 2 unità
Servizio di Vigilanza	Area Istruttori e Area Funzionari ed EQ <ul style="list-style-type: none">• Agenti/Capisquadra/Specialisti di vigilanza	2 per turno
Area Risorse Umane	Area Istruttori e Area Funzionari ed EQ <ul style="list-style-type: none">• Istruttore amministrativo o coordinatore amministrativo	1 unità



Città metropolitana di Venezia

Servizio Economico Finanziario	Area Istruttori e Area Funzionari ed EQ • Istruttore amministrativo o coordinatore amministrativo	1 unità
Area amministrazione e supporto alla transizione digitale	Area Istruttori e Area Funzionari ed EQ • Coordinatore tecnico sistemi informativi • Istruttore tecnico sistemi informativi	1 unità
Area Protezione Civile	Area Istruttori e Area Funzionari ed EQ • Specialista direttivo tecnico • Specialista amministrativo	1 unità
Ambiente	Area Funzionari ed EQ • Funzionario tecnico • Coordinatore tecnico	1 unità
Area Affari Generali	Area Funzionari ed EQ • Coordinatore amministrativo Area Operatori Esperti • Collaboratore servizi ausiliari	2 unità - <i>in caso di convocazione del Consiglio metropolitano o Conferenza dei Sindaci</i>

Qualora la dotazione organica subisca significative variazioni, i contingenti di cui alla tabella precedente saranno rideterminati in accordo tra le Parti.

1. Il responsabile dell'Area/Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dallo sciopero, comunicando via e-mail con richiesta di conferma di lettura, e verificandone la ricezione, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza.

TITOLO XI - TRATTAMENTO DEI DATI

Art. 70 Sicurezza dei dati personali



Città metropolitana di Venezia

1. I dati relativi al personale della CmVE saranno raccolti e utilizzati nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al Reg. UE 2016/679 (GDPR) ed alle Linee guida per l'organizzazione del nuovo sistema di tutela dei dati personali della CmeVE adottate in esecuzione del regolamento citato con decreto del Sindaco metropolitano n. 45 del 25/05/2018.

TITOLO XII – CORPO DI POLIZIA LOCALE DELLA CITTÀ' METROPOLITANA

Art. 71 Disciplina

1. Il Corpo della Polizia locale della Città metropolitana di Venezia (Vigilanza su funzioni proprie – Vigilanza su funzioni delegate) è disciplinato dal TITOLO IX – Sezione per la polizia Locale del CCNL 2019-2021, dall'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, dalla normativa di riferimento e da quanto previsto dal presente TITOLO.

2. Le Parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per ridefinire quanto previsto dall'Accordo relativo alla materia in esame sottoscritto nell'anno 2011, anche al fine di consentire all'Amministrazione di procedere all'aggiornamento del vigente Regolamento del Corpo di Polizia provinciale, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale prot. n. 54900/VI di verb. del 16.11.1995 e modificato con deliberazione consiliare n. 64 del 12 novembre 2013, nonché effettuare una verifica delle modalità della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999, ai sensi dell'art 7, comma 4, lett. ad), del CCNL 2019-2021.

Art. 72 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, da effettuarsi ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017, sono disciplinate dall'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018.

2. L'Ente adotterà, a seguito di apposito tavolo, le disposizioni regolamentari in materia, ai sensi del comma 4 del suddetto art. 56-ter.

3. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, 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 di cui al comma 1 dovranno svolgersi nel rispetto di quanto previsto dal TITOLO IV – Capo II del presente CCDI e, prioritariamente, con personale disponibile.

Art. 73 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le Parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, in merito alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lett. c), e dell'art. 5, del D.Lgs. n. 285/1992, in coerenza con le previsioni legislative, in conformità all'art. 98 del CCNL 2019-2021, che destina tali importi alle seguenti finalità in favore del personale:

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.



Città metropolitana di Venezia

Art. 74 Indennità di servizio esterno

1 Per compensare il personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, è riconosciuta, come previsto dall'art. 100 del CCNL 2019-2021, una indennità giornaliera, da erogarsi mensilmente, il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri di euro 1,00 - euro 15,00, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2 Si definisce quindi, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 2019-2021, la misura dell'indennità in oggetto, entro i valori minimi e massimi, nonché la definizione dei criteri generali nel rispetto dei quali avverrà la sua attribuzione.

3 Il valore di cui al comma 2 è definito sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e dei disagi connessi all'espletamento del servizio svolto in ambienti esterni, come da Tabelle 1, 2, 3.

Tabella 1 – Causale “Rischio”

	definizione	rischio	peso
	Attività di Polizia zoofila e di tutela degli animali Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di prevenzione, accertamento e repressione di illeciti a danno degli animali e del patrimonio zootecnico, nonché sul benessere degli animali durante il trasporto su strada, e sul fenomeno del maltrattamento degli animali;		
	Attività di tutela del patrimonio dell'ente e/o di rappresentanza Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di tutela e vigilanza del patrimonio dell'ente, o di intervento istituzionale in occasione di manifestazioni pubbliche;		
A)	Attività di Polizia stradale Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di polizia stradale tramite, a titolo semplificativo e non esaustivo: a) la prevenzione e l'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale; b) la rilevazione degli incidenti stradali; c) la predisposizione e l'esecuzione dei servizi diretti a regolare il traffico; d) la scorta per la sicurezza della circolazione; e) la tutela e il controllo sull'uso della strada - esercitando tale attività anche in coordinamento con le sale operative degli altri organi di polizia;	medio	0,95
	Attività di Polizia ambientale Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di polizia ambientale, con particolare riguardo alla prevenzione, accertamento e repressione dei fenomeni di inquinamento del suolo, delle acque e dell'aria,		



Città metropolitana di Venezia

esplicandosi essenzialmente, a titolo semplificativo e non esaustivo, con la vigilanza e controllo delle attività di gestione dei rifiuti e degli scarichi di acque reflue, la tutela e salvaguardia delle zone sottoposte a vincolo paesaggistico e idrogeologico, i controlli nelle acque interne (fiumi e laghi) e la tutela dei beni ambientali e della biodiversità, la vigilanza sui parchi e riserve naturali, il controllo sulla circolazione fuoristrada, la protezione della flora spontanea, anche di quella minore, e la tutela delle risorse idriche superficiali e sotterranee;

Attività di Polizia amministrativa

Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di polizia amministrativa, quali, a titolo semplificativo e non esaustivo: derivazioni di acque pubbliche, trasporti, autoscuole, agenzie pratiche auto, scuole nautiche, scarichi di acque reflue industriali, depuratori comunali e aziendali, accessi sulle strade provinciali, vigilanza strutture turistico-alberghiere e agrituristiche, attività di estrazione-cave, concessioni di competenza della Città metropolitana e della regione (se delegate), ecc. ecc.;

Attività di Polizia faunistica

Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di popolazioni di fauna selvatica, anche mediante catture e/o abbattimenti controllati o di animali problematici o pericolosi, e per il recupero in condizioni malagevoli di animali in difficoltà;

Attività di Polizia fluviale e lagunare

Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di tutela e salvaguardia ambientale – ittico - venatoria, soccorso a natanti e bagnanti in difficoltà, prevenzione e repressione violazioni in materia nautica e di traffico lagunare, anche in collaborazione con altri corpi di polizia che esplicano medesimo servizio;

Attività di Polizia giudiziaria

Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo esercitando funzioni e compiti di polizia giudiziaria, ai sensi dell'art. 5 della legge 65/1986 e art. 57, comma 3 del Codice di P.P., volte alla repressione di tutti gli illeciti penali (reati);

Attività di Pubblica sicurezza

Rischi connessi a prestazioni di lavoro giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di pubblica sicurezza, in qualità di Agenti di pubblica sicurezza ai sensi dall'art. 5 della legge 65/1986, in ausilio alle varie forze dell'ordine in occasione di servizi disposti e diretti dall'autorità metropolitana di pubblica sicurezza, risultando pertanto alle

1



Città metropolitana di Venezia

dependenze funzionali della stessa e attenendosi quindi alle disposizioni da questa impartite; Attività di Polizia venatoria e ittica Rischi connessi a prestazioni di lavoro ordinarie giornaliere effettuate, in via continuativa, mediante servizi esterni di vigilanza e controllo in materia di esercizio della caccia, prevenzione e repressione dei fenomeni di bracconaggio e pesca di frodo, nonché di tutela, recupero, ripopolamento, censimento, protezione e rilievo danni della fauna selvatica; attività che comportano il potenziale utilizzo delle armi in dotazione.		
---	--	--

Tabella 2 – Causale “Disagio”

	definizione	peso
A)	Disagio connesso a prestazioni effettuate, in orario antimeridiano / postmeridiano, in via continuativa stabilmente al di fuori degli uffici e sul territorio metropolitano e che comportino un’esposizione continuativa ad agenti atmosferici e ambientali. Disagio connesso a prestazioni effettuate, in orario antimeridiano / postmeridiano, in via continuativa stabilmente al di fuori degli uffici e sul territorio metropolitano con autoveicoli o con mezzi nautici in dotazione al Corpo di Polizia locale della Città metropolitana o di altri Corpi di Polizia locale e che comportino un’esposizione continuativa ad agenti atmosferici e ambientali.	1,65

4. Ai sensi del comma 3 del presente articolo si definisce quindi il seguente riepilogo generale.

Tabella 3 – riepilogo generale

Rischio – Tab. 1	tipo A
peso	0,95
Disagio – Tab. 2	tipo A
peso	1,65

5 L’indennità “di servizio esterno” sarà, quindi, corrisposta in misura proporzionale ed equivalente al peso acquisito complessivamente dai lavoratori individuati, come da Tabella 3 – riepilogo generale.

6 Il personale è individuato sulla base di formale dichiarazione del dirigente del Corpo della Polizia locale della Città metropolitana idonea ad attestare le condizioni per l’erogazione.

7 Detta indennità, nel caso nel corso della giornata l’attività sia effettuata anche nei locali dell’Ente, sarà riconosciuta se il servizio esterno viene svolto in misura prevalente su valutazione del dirigente preposto.

Art. 75 Indennità di funzione

1. Per compensare l’eventuale esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, al personale dell’area Istruttori e dell’area Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi



Città metropolitana di Venezia

dell'art. 16 e seguenti del CCNL 2019-2021, può essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 97 del citato CCNL, nel limite del budget delle risorse stanziato nel Fondo risorse decentrate.

2. Si definisce quindi, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. w), del CCNL 2019-2021, il valore dell'indennità in oggetto, nonché la definizione dei criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 del citato art. 97.

L'indennità è corrisposta al personale dell'area Istruttori e dell'area Funzionari ed EQ, aventi la responsabilità connessa al grado rivestito conseguente alle seguenti funzioni:

- a) Vicecomandante del Corpo di Polizia locale della Città metropolitana, addetto al coordinamento del personale in vece del Comandante;
- b) Ufficiale di PG responsabile di coordinamento di zona, di personale e di procedimenti interni o esterni all'Ente;
- c) Ufficiale/agente di PG con specifiche funzioni delegate anche di coordinamento di zona;
- d) Ufficiale/agente di PG con compiti di caposquadra.

Tali responsabilità dovranno essere valutate e attestate, sotto la propria personale responsabilità, dal dirigente preposto che ne formalizzerà la descrizione con apposito provvedimento con il quale ne determinerà l'attribuzione.

L'indennità verrà attribuita a partire dal mese di gennaio di ogni anno sulla base della citata motivata determina organizzativa del dirigente di servizio preposto.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è così definito:

- per la funzione di cui al punto a) - € 1.800,00
- per la funzione di cui al punto b) - € 1.500,00
- per la funzione di cui al punto c) - € 720,00
- per la funzione di cui al punto d) - € 350,00

Le indennità sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono quindi cumulabili fra loro.

3. Ulteriori eventuali situazioni che si venissero a creare, comportanti la possibile erogazione delle citate indennità di cui al comma 2, saranno soggette a quanto previsto in materia di relazioni sindacali ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. w), del CCNL 2019-2021.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 – ATTIVITA' SPERIMENTALI – PROGETTUALI

Le Parti, contestualmente alla presentazione entro il 31/12/2023 di cui in premessa degli specifici progetti aventi obiettivi mirati e temporalmente stabiliti riguardanti i servizi dell'Ente, e comunque prima della loro definizione ed approvazione, determineranno in apposito tavolo di confronto le modalità:

- 1) di avvio e conclusione della procedura;
- 2) di individuazione dei partecipanti;
- 3) di ripartizione dei valori economici delle singole attività progettuali e individuali;
- 4) di controllo, valutazione, del sistema di liquidazione ed erogazione.

nonché le clausole di garanzia atte a salvaguardare i dipendenti in caso di impossibilità a partecipare a dette attività per mancanza o non approvazione delle stesse e quant'altro necessari alla definizione complessiva della materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 - FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO ELEVATE QUALIFICAZIONI



Città metropolitana di Venezia

Le Parti si impegnano a convocarsi per la ricerca di ulteriori fonti di finanziamento del fondo risorse decentrate per le Elevate Qualificazioni.

NOTA A VERBALE OO.SS. UIL FPL , CISL FP, FP CGIL E RSU – PROGRESSIONI TRA LE AREE

Le OO.SS. UIL FPL, CISL FP, FP CGIL e la RSU, al fine di riconoscere, valorizzare e utilizzare nell'interesse pubblico le competenze professionali sviluppate ed acquisite dal personale dipendente, in relazione alle specifiche esigenze rappresentate negli strumenti di programmazione del fabbisogno occupazionale derivanti dalle scelte strategiche dell'Ente, nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli di bilancio, ritengono che l'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 13, commi 6 e 7 del CCNL 2019/2021 possa effettuare, e ne chiedono l'applicazione, le progressioni tra le Aree nella misura massima possibile, utilizzando anche, ma non solo, le risorse determinate di cui all'articolo 1, comma 612, della legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di bilancio 2022), in misura pari allo 0,55% del monte salari anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCDI.

IPOTESI DISTRIBUZIONE FONDO	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Fondo progressioni orizzontali	511.000,00	465.000,00	449.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità	102.000,00	102.000,00	102.000,00
Indennità di comparto	132.550,00	132.550,00	132.550,00
Indennità C.C.N.L. (turno, reperibilità, ecc)	203.000,00	203.000,00	203.000,00
trasferimento risorse al fondo Posizioni Organizzative		39.000,00	39.000,00
TOT. DISTRIBUZIONE PARTE STABILE	948.550,00	941.550,00	925.550,00
Progressioni economiche/Differenziali stipendiali dell'anno	105.000,00	70.000,00	90.000,00
Progressioni economiche/Differenziali stipendiali stabilizzate		105.000,00	175.000,00
Performance Organizzativa			
Performance Individuale	650.000,00	680.000,00	700.000,00
Performance Progetti	30.000,00	75.000,00	100.000,00
	1.733.550,00	1.871.550,00	1.990.550,00
Totale fondo risorse decentrate	2.135.439,00	2.118.396,00	2.034.353,00
Totale utilizzo fondo risorse decentrate	1.733.550,00	1.871.550,00	1.990.550,00
Economie da riportare l'anno successivo	401.889,00	246.846,00	43.803,00
Ulteriori economie da produttività e correlazione	30.853,00		
Ulteriori economie da correlazione E.Q. e comparto da quantificare a fine anno			

Handwritten signature

Roberto DiAntonio
Carlo Eugenio

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

