



Città metropolitana di Venezia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

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 27/12/2018 sul presente testo relativo al contratto decentrato integrativo per il triennio 2018 - 2020 e di quello favorevole espresso in data 08/03/2019 dal Sindaco Metropolitano, il giorno 22 marzo 2019 alle ore 12.30 presso la sede della Città metropolitana a Venezia - Mestre ha avuto luogo l'incontro tra

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

Dirigente Servizio Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga	- Presidente
Dirigente del Servizio Economico Finanziario – Dott. Matteo Todesco	- Componente
Dirigente dell'Unità Autonoma Avvocatura – Avv. Giuseppe Roberto Chiaia	- Componente

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

i rappresentanti della Rappresentanza Sindacale Unitaria

e i rappresentanti territoriali di categoria

CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL – CSA

Al termine della riunione le Parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale della Città metropolitana di Venezia per il triennio 2018 - 2020.

Venezia - Mestre, 22 marzo 2019

Dirigente Servizio Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga

Dirigente del Servizio Economico Finanziario – Dott. Matteo Todesco

Dirigente dell'Unità Autonoma Avvocatura – Avv. Giuseppe Roberto Chiaia

RSU

CGIL FP Territoriale

CISL FP Territoriale



Città metropolitana
di Venezia

UIL FPL Territoriale

CSA Territoriale

Roberto Vezzani
[Signature]



Città metropolitana
di Venezia

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del CCDI

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 Disciplina
Art. 4 Tempi, modalità e contenuti
Art. 5 Tavoli tematici
Art. 6 Interpretazione autentica

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I – Area delle posizioni organizzative

- Art. 7 Area delle posizioni organizzative

Capo II – Posizioni Economiche all'interno della categoria

- Art. 8 Norme di riferimento e di rinvio

Capo III – Individuazione dei profili professionali

- Art. 9 Individuazione dei profili professionali

Capo IV – Progressioni di carriera

- Art. 10 Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Istituti dell'orario di lavoro

- Art. 11 Campo di applicazione
Art. 12 Orario di lavoro
Art. 13 Orario flessibile
Art. 14 Orario multiperiodale
Art. 15 Reperibilità

Capo II – Conciliazione vita - lavoro

- Art. 16 Telelavoro, smart-working e servizi di supporto alla genitorialità

Capo III – Ferie e riposi solidali

- Art. 17 Ambito di applicazione, decorrenza e durata
Art. 18 Finalità e obiettivi



Città metropolitana di Venezia

Art. 19 Criteri, condizioni e modalità

Art. 20 Oneri per l'Amministrazione

Capo IV – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 21 Ambito di applicazione, decorrenza e durata

Art. 22 Finalità e obiettivi

Art. 23 Criteri, condizioni e modalità

Capo V – Codice di comportamento sulle molestie sessuali sul posto di lavoro

Art. 24 Codice di comportamento sulle molestie sessuali sul posto di lavoro

Capo VI – Formazione del personale

Art. 25 Principi generali, finalità, destinatari e processi della formazione

Capo VII – Servizio sostitutivo della mensa

Art. 26 Principi generali, destinatari e modalità di erogazione

Capo VIII – Sicurezza sul lavoro – Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RR.LL.S.) e benessere organizzativo pari opportunità

Art. 27 Tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 28 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 29 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 30 Benessere organizzativo pari opportunità

Capo IX – Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001

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

Capo X – Prerogative sindacali

Art. 32 Utilizzo permessi sindacali

TITOLO V – TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE

Capo I – Lavoro a tempo parziale

Art. 33 Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 34 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale



Città metropolitana di Venezia

TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Capo I – Costituzione e criteri di utilizzo del Fondo risorse decentrate

- Art. 35 Costituzione del Fondo risorse decentrate
- Art. 36 Risorse variabili aggiuntive
- Art. 37 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse del Fondo

Capo II – Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

- Art. 38 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale
- Art. 39 Verifica delle valutazioni
- Art. 40 Differenziazione del premio individuale
- Art. 41 Criteri generali del sistema di valutazione della performance
- Art. 42 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 43 Dipendenti in distacco sindacale

Capo III – Indennità

- Art. 44 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 45 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 46 Tavolo di monitoraggio

Capo IV – Compensi previsti da disposizioni di legge

- Art. 47 Principi generali
- Art. 48 Incentivi per funzioni tecniche
- Art. 49 Quota compensi per avvocato

Capo V – Welfare integrativo

- Art. 50 Piani di welfare integrativo

TITOLO VII – PATROCINIO LEGALE

- Art. 51 Patrocinio legale per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

TITOLO VIII – SERVIZI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

- Art. 52 Servizi essenziali
- Art. 53 Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

TITOLO IX – TRATTAMENTO DEI DATI

- Art. 54 Sicurezza dei dati personali



Città metropolitana di Venezia

TITOLO X – CORPO DI POLIZIA LOCALE DELLA CITTA' METROPOLITANA

- Art. 55 Disciplina
- Art. 56 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 57 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 58 Indennità di servizio esterno
- Art. 59 Indennità di funzione

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'V' followed by a vertical line and a small 'S'.



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 2018-2020.
2. Lo stesso potrà essere disdetto 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 si incontrano annualmente, di norma entro il mese di febbraio, per determinare, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.05.2018, i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del citato CCNL, 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 7, del CCNL 21.05.2018, si incontrano annualmente per il periodo di durata contrattuale.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Disciplina

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal TITOLO II del CCNL 21.05.2018.

Art. 4 Tempi, modalità e contenuti

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 21.05.2018, 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. Nelle materie oggetto di confronto e di contrattazione, 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 21/05/2018.

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



Città metropolitana di Venezia

complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, le Parti possono richiedere l'apporto di dipendenti esperti nelle singole materie.

Art. 6 Interpretazione autentica

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del CCNL 21.05.2018, 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.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 7 Area delle posizioni organizzative

1. Le Parti, preso atto degli art. 13, 14, 15 e 18 del CCNL 21.05.2018, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per definire:
 - i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d), del CCNL 21.05.2018;
 - i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e), del CCNL 21.05.2018;
 - la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g), del CCNL 21.05.2018;
 - la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.05.2018;
 - i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21.05.2018.
2. Nelle more della definizione di quanto previsto al comma 1, gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31.03.1999 e all'art. 10 del CCNL 22.01.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 21.05.2018, fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'articolo 14 del citato CCNL e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL suddetto.

CAPO II – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 8 Norme di riferimento e di rinvio

1. La materia è disciplinata dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, che prevede all'interno di ciascuna categoria una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. A tal fine le Parti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, si incontrano per definire i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.



Città metropolitana di Venezia

CAPO III – INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Art. 9 Individuazione dei profili professionali

1. L'Amministrazione, nell'individuazione dei profili professionali previsti dall'art. 18-bis del CCNL 21.05.2018, attiverà le procedure previste dall'art. 5, comma 3, lett. c), del citato CCNL.

CAPO IV – PROGRESSIONI DI CARRIERA

Art. 10 Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo

1. Nel periodo di vigenza contrattuale del presente CCDI, 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, l'Ente, nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli di bilancio, potrà attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 11 Campo di applicazione

1. La materia è disciplinata dal TITOLO IV, Capo II, del CCNL 21.05.2018.

Art. 12 Orario di lavoro

1. 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.
2. Potranno essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate 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;
 - b) turnazioni: consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
 - 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;
 - 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.
3. Le Parti si impegnano ad attivare, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI, un apposito tavolo di confronto in materia di orario di lavoro.

Art. 13 Orario flessibile

1. 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 ed in uscita, tenendo conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle



Città metropolitana di Venezia

eventuali esigenze del personale. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato, di norma, nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - fruiscano della L. 104/1992 o assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018;
 - 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.

4. Nel rispetto dei commi e degli articoli precedenti 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 3, al fine di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, potrà essere concessa, da parte di ciascun dirigente di servizio, l'autorizzazione a posticipare l'entrata in servizio fino alle ore 9.30;
 - c) ciascun dirigente di 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 2;
 - e) la flessibilità non è ammessa 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;
 - f) la flessibilità non è ammessa per il personale addetto al centralino; per detto personale l'inizio dell'orario di lavoro corrisponderà con l'inizio dell'orario previsto.

Art. 14 Orario multiperiodale

1. L'istituto dell'orario multi periodale è disciplinato dall'art. 25 del CCNL 21.05.2018.
2. L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi del comma 2 dell'articolo di cui al precedente comma 1, è oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 21.05.2018.
3. L'individuazione dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario e le modalità di recupero sono oggetto di informazione, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018, e di confronto, ai sensi dell'art. 5 del citato CCNL.

Art. 15 Reperibilità

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



Città metropolitana di Venezia

2. L'Amministrazione provvederà ad individuare le aree di pronta reperibilità e, per ciascun servizio interessato, il numero massimo di dipendenti che potranno essere messi in reperibilità. Di tali individuazioni sarà data tempestiva comunicazione alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

CAPO II – CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 16 Telelavoro, smart-working e servizi di supporto alla genitorialità

1. Vista la Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, emessa ai sensi dell'art. 14, comma 3, della L. 7.8.2015, n. 124, per l'attuazione dei commi 1 e 2 della citata legge, le Parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per affrontare quanto previsto dalla predetta Direttiva al fine di darne attuazione in materia di:
 - telelavoro;
 - smart-working;
 - servizi di supporto alla genitorialità.

CAPO III – FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Art. 17 Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 14.09.2015, n. 151, e dell'art. 30 del CCNL 21.05.2018 in attuazione del citato articolo 24, il presente istituto si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato della CmVE in servizio, a decorrere dal 1 gennaio 2019.
2. Il presente istituto potrà essere oggetto di eventuali revisioni dopo un periodo sperimentale di un anno dalla sua entrata in vigore o, comunque, 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. 18 Finalità e obiettivi

1. L'Amministrazione attraverso l'adozione dell'istituto delle "Ferie e riposi solidali" si dota di un importante strumento a beneficio dei propri dipendenti, 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. 19 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. 28 del CCNL 21.05.2018.
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.



Città metropolitana di Venezia

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. 32 del CCNL 21.05.2018 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. 20 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 IV – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art. 21 Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Il tetto massimo individuale per il lavoro straordinario è fissato in 180 ore annuali, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.
2. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 viene elevato a n. 300 ore annuali, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso articolo 14.
3. Eventuali elevazioni dello stesso, conseguenti a sopraggiunte specifiche necessità, saranno oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. s), del CCNL 21.05.2018.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario, così come disciplinate dal presente articolo, saranno effettuate nel rispetto dell'art. 22, comma 2, del CCNL 21.5.2018.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere richieste in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dello stesso fra il personale.
6. Ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lett. o), del CCNL 21.05.2018, che demanda alla contrattazione collettiva integrativa l'individuazione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, viene costituita, con decorrenza 01.01.2019, la "banca delle ore" sperimentale per i dipendenti della CmVE, con l'apertura di un conto individuale per ciascun singolo lavoratore che richieda di partecipare alla sperimentazione.
7. L'istituto della "banca delle ore" avrà una durata temporale sperimentale biennale ed avverrà esclusivamente su base volontaria.



Città metropolitana di Venezia

8. La sperimentazione si applica a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, escluso il personale incaricato di posizione organizzativa, che ne farà richiesta entro il 31.03.2019 per l'anno 2019 e entro il 31.12.2019 per l'anno 2020.

Art. 22 Finalità e obiettivi

1. L'Amministrazione, interpretando lo spirito del D.Lgs. 198/2006 sulle azioni positive e della Legge 53/2000 sulla flessibilità, attraverso l'adozione dell'istituto della "banca delle ore" si dota di un importante strumento a beneficio dei propri dipendenti, per favorire il miglioramento del benessere organizzativo al fine della conciliazione tra le esigenze dei lavoratori, l'organizzazione dell'ente e i bisogni dei cittadini.

Art. 23 Criteri, condizioni e modalità

1. 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 14.09.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.
2. Le ore accantonate potranno, a scelta del dipendente, essere richieste in pagamento ovvero recuperate come riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio, per le proprie necessità personali e familiari o formative.
3. L'opzione tra le due diverse modalità di fruizione di cui al comma 2 dovrà essere tassativamente comunicata per iscritto al Servizio 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.
4. 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 del servizio di appartenenza.
5. 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.
6. Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario verranno saldate con la mensilità successiva a quella di maturazione della prestazione.
7. L'utilizzo del riposo compensativo, 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.
8. Ogni eventuale diniego alla fruizione delle ore accantonate, a fronte di richiesta presentata dal lavoratore interessato, dovrà essere motivata dal dirigente.
9. 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.
10. La gestione della banca delle ore sarà effettuata dal Servizio 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.



Città metropolitana di Venezia

11. Sono realizzati, se richiesti, incontri tra le Parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

CAPO V – CODICE DI COMPORTAMENTO SULLE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO

Art. 24 Codice di comportamento sulle molestie sessuali sul posto di lavoro

1. L'Amministrazione, in conformità a quanto indicato nella Dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL 21.05.2018, che auspica l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, adotterà un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL 5.10.2001.

CAPO VI – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 25 Principi generali, finalità, destinatari e processi della formazione

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 VI, del CCNL 21.05.2018.
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.

CAPO VII – SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

Art. 26 Principi generali, destinatari e modalità di erogazione

1. Gli enti, ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.9.2000, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Il personale della CmeVE ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nei seguenti casi:
 - a) quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
 - 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 manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico della Città metropolitana, 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.
3. 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.
4. Il dirigente, causa straordinarie e motivate esigenze di servizio, può modificare periodo e durata della pausa di cui al comma 3, ferme restando la misura minima di 30 minuti e le fasce di fruizione.



Città metropolitana di Venezia

5. Il personale del servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico 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 3, di norma, dalle ore 12.00 alle ore 13.00.

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

Art. 27 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. 28 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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 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 21.05.2018.
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.S. 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. 29 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le Parti, in presenza di innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi, si incontrano ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL 21.05.2018, al fine di verificare eventuali riflessi delle stesse sulla qualità del lavoro e sulle professionalità.



Città metropolitana di Venezia

Art. 30 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.
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 affido), in particolare di quelli in età prescolare e scolare, e dipendenti in situazione di disagio, ulteriori rispetto a quelle previste nell'articolo 13.

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

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

1. Le Parti, in presenza di ventilati trasferimenti o conferimenti di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, si incontrano ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. f), del CCNL 21.05.2018.

CAPO X - PREROGATIVE SINDACALI

Art. 32 Utilizzo dei permessi sindacali

1. Ai sensi dell'art. 10, comma 7, del CCNQ 4.12.2017, 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 al Servizio 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 del servizio 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).



Città metropolitana di Venezia

TITOLO V – TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE

CAPO I – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 33 Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli appartenenti al corpo di polizia metropolitana e delle posizioni organizzative. 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.
2. 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, è possibile elevare il contingente di cui al comma 1 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure previste dal CCNL, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
3. 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. 34 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. 55 del CCNL 21.05.2018.
2. Le prestazioni di lavoro supplementare, nelle fattispecie previste dal comma 8 dell'art. 55 del citato CCNL potranno effettuarsi solo con il consenso dell'interessato.
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. Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, non sono soggetti al criterio della proporzionalità.

TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

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

Art. 35 Costituzione del Fondo risorse decentrate

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
2. L'Amministrazione, per la costituzione del Fondo, utilizza, nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli di bilancio, tutte le modalità previste dal citato articolo 67 di cui al comma precedente.
3. L'Ente, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del citato CCNL, rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo, al fine del loro utilizzo, come da comma 2 del predetto articolo 68. A tal scopo



Città metropolitana di Venezia

L'Amministrazione invia annualmente, entro il 31 gennaio, 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. 36 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. 67, comma 6, del CCNL 21.05.2018, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, in conformità a quanto previsto dal comma 4 del citato articolo 67, la quota della componente variabile di cui al comma 3 del summenzionato articolo è integrata di un importo tendenzialmente corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, determinandosi così un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, ai sensi del comma 7 del citato articolo 15, le Parti si incontreranno ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g), del CCNL citato.

Art. 37 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse del Fondo

1. Il riparto fra i diversi istituti contrattuali, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018, dell'importo delle risorse da destinare 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, come definito annualmente dall'Amministrazione, forma oggetto di contrattazione fra le Parti sulla base dei seguenti criteri, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del citato CCNL:
 - 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 II – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 38 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. L'attribuzione e l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale avviene in conformità a quanto previsto dal Sistema di valutazione vigente.
2. Nella ripartizione delle risorse, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018, sono destinate ai premi correlati alla performance organizzativa almeno il 60% delle risorse destinate alla performance complessiva ed alla performance individuale fino al 40% delle citate risorse. Dette percentuali saranno definite in sede di contrattazione annuale.

Art. 39 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.



Città metropolitana di Venezia

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 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.

Art. 40 Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita, fino ad un massimo del 3% da definirsi in sede di contrattazione annuale, a partire dal punteggio più elevato e a scalare, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del citato CCNL, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. In caso di parità di punteggio costituirà criterio di preferenza l'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione e in subordine l'anzianità anagrafica.
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.

Art. 41 Criteri generali del sistema di valutazione della performance

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 21.05.2018, i criteri generali del sistema di valutazione della performance attualmente in essere.

Art. 42 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 21.05.2018, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance attualmente in essere.

Art. 43 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 III – INDENNITA'

Art. 44 Indennità condizioni di lavoro

1. 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;



Città metropolitana di Venezia

è riconosciuta, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) e dell'art. 70-bis, comma 1, del CCNL 21.05.2018, 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 – Euro 10,00.

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 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>	1,00
C)	Disagio connesso a prestazioni effettuate stabilmente al di fuori degli uffici e sul territorio metropolitano e che comporti un'esposizione, sia pur non continuativa, ad agenti atmosferici e ambientali. <i>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali:</i> <ul style="list-style-type: none">• Tecnico specializzato pilota motorista – in servizio presso la sede di Palazzo Cà Corner	1,4
D)	Disagio connesso a prestazioni effettuate stabilmente al di fuori degli uffici e sul territorio metropolitano e che comporti un'esposizione continuativa ad agenti atmosferici e ambientali. <i>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali:</i> <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico	2,05
E)	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 anche con orari stagionali diversificati che escludano l'applicazione contestuale dell'istituto della turnazione disciplinato dall'art. 23 del CCNL 21.05.2018. <i>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso dei seguenti profili professionali:</i> <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico – che svolga un particolare orario stagionale articolato su almeno 5 rientri pomeridiani settimanali per un periodo non inferiore a tre mesi annui, non effettuante turni	3,00

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 al



Città metropolitana di Venezia

Servizio 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.

Tabella 2 – Causale “Rischio”

definizione		rischio	peso
A)	Nessuna condizione di rischio	nullo	0
B)	<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 6 collaboratori in servizio presso i servizi ausiliari di terraferma• Tecnico specializzato pilota motorista – in servizio presso la sede di Palazzo Cà Corner• Collaboratore tecnico – addetto al Centro stampa del Centro Servizi a Mestre	basso	0,65
C)	<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><i>Alla data attuale non risultano profili professionali riconducibile alla presente causale.</i></p>	modesto	1,00
D)	<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>	medio	2,00
E)	<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, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte natanti.</p> <p><i>Alla data attuale non risultano profili professionali riconducibile alla presente causale.</i></p>	alto	2,50



Città metropolitana di Venezia

F)	<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 ad lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.</p> <p>A titolo semplificativo e non esaustivo dette attività interessano il personale in possesso del seguente profilo professionale:</p> <ul style="list-style-type: none">• Collaboratore tecnico del servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico	elevato	3,00
----	---	---------	------

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 al Servizio 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	0,25
C)	“Agenti pagatori”, adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili da € 516,45 a € 5.164,56	1,00
D)	“Agenti pagatori”, adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili superiori a € 5.164,56	1,70
E)	Provveditore Economo		2,00

Il personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, è individuato annualmente dal dirigente del settore Economico Finanziario, 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 0,50 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	//
peso	0,00	1,00	1,40	2,05	3,00	//
Rischio – Tab. 2	tipo A	tipo B	tipo C	tipo D	tipo E	tipo F
peso	0,00	0,65	1,00	2,00	2,50	3,00
Maneggio valori – Tab. 3	tipo A	tipo B	tipo C	tipo D	tipo E	//



Città metropolitana di Venezia

peso	0,00	0,25	1,00	1,70	2,00	//
Indice Ente	tipo A	//	//	//	//	//
peso	0,50	//	//	//	//	//

6. L'indennità "condizioni lavoro" sarà quindi corrisposta in misura proporzionale ed equivalente al peso acquisito complessivamente dai lavoratori individuati, come da Tabella 5 4 – riepilogo generale, e non potrà superare, a prescindere dal punteggio ottenuto, l'importo massimo giornaliero previsto dal comma 1.

Art. 45 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e), e dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del citato CCNL, possono essere riconosciute le seguenti indennità nel limite del budget delle risorse stanziato nel fondo risorse decentrate.

L'indennità, da erogarsi in 12 rate mensili, è corrisposta:

a) Al personale di categoria D, formalmente individuato dal dirigente del servizio di appartenenza secondo le seguenti causali

1. responsabile di procedimenti che si esauriscono all'interno dell'Ente, ma che abbiano comunque specifiche responsabilità - € 1.000
2. responsabile di procedimenti in cui intervengono in sede istruttoria uffici di altre Amministrazioni e / o responsabile di coordinamento di personale e di unità operative autonome, o delle unità operative istituite ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della CmeVE - € 1.200.

b) Al personale formalmente individuato dal dirigente del servizio di appartenenza, su richiesta del competente Servizio Risorse Umane che provvederà successivamente alla designazione dell'interessato, 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 dal Servizio Risorse Umane.

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

Detta indennità viene corrisposta considerato quanto attestato dall'art. 28, comma 1, del presente CCDI.

L'importo annuo della predetta indennità è di € 300.

c) Al personale di categoria C, formalmente incaricato dal dirigente del Servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico del coordinamento degli operai delle zone stradali.

L'importo annuo della predetta indennità è di € 500.



Città metropolitana di Venezia

d) Al personale di categoria C, formalmente incaricato dal dirigente, per esigenze organizzative non ordinariamente gestibili con personale di categoria D, 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.

L'importo annuo della predetta indennità è di € 500.

e) Al personale di categoria B, formalmente individuato dal dirigente del Servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico quali capisquadra con funzioni di coordinamento di almeno altre due unità.

L'importo annuo della predetta indennità è di € 300.

f) Al personale di categoria B, formalmente incaricato dal dirigente Affari generali – coordinatore servizi ausiliari del coordinamento del servizio uscieri nelle sedi con almeno 5 uscieri.

L'importo annuo della predetta indennità è di € 300.

Ulteriori eventuali situazioni che si venissero a creare, comportanti la possibile erogazione delle citate indennità, saranno soggette a quanto previsto in materia di relazioni sindacali ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. f), del CCNL 21.05.2018.

2. Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e), e dell'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 21.05.2018, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa come da art. 13 e seguenti del citato CCNL, una indennità per compensare:

a) Il personale a cui sia affidato l'esercizio di compiti di responsabilità in qualità di "archivisti informatici". L'indennità viene attribuita, sulla base di specifica e formale individuazione del dirigente del servizio di appartenenza:

i. agli archivisti informatici del servizio gestione informatizzata protocollo e archivio (gestione flussi documentali);

ii. agli archivisti informatici del servizio protocollo decentrato (operanti in altri servizi con sistema di protocollazione autonomo formalmente individuato ed attivato);

iii. agli archivisti informatici dei vari servizi dell'ente addetti stabilmente alla fascicolazione / archiviazione elettronica.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 300.

Il personale individuato dovrà risultare in possesso dell'attestato di partecipazione ai relativi corsi di formazione o di specifica dichiarazione del dirigente del servizio di appartenenza attestante lo svolgimento dell'attività citata nel biennio precedente l'anno di assegnazione.

b) Il personale a cui sia affidato l'esercizio di compiti di responsabilità in qualità di "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico". L'indennità viene attribuita, sulla base di specifica e formale individuazione del dirigente del servizio di appartenenza al personale del Servizio URP e decentramento.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è di € 300.

3. Le indennità di cui alle lettere a), c), d), e), f) del comma 1 e le indennità del comma 2 sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono quindi cumulabili fra loro.

Art. 46 Tavolo di monitoraggio

1. Le parti si incontreranno, di norma, semestralmente per l'applicazione del presente capo.



Città metropolitana di Venezia

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 47 Principi generali

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 21.05.2018, per le risorse costituite ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del citato CCNL, da utilizzarsi secondo quanto previsto dall'art. 68, comma 2, lett. g), dello stesso, si definisce quanto agli articoli successivi del presente capo.

Art. 48 Incentivi per funzioni tecniche

1. Ai fini dell'erogazione dei compensi previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, le Parti si incontreranno entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, sulla base dello schema di regolamento in approvazione, per definire le modalità e i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie.

Art. 49 Quota compensi per avvocato

1. Le Parti si incontreranno entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCDI per trattare la correlazione tra i 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 ai sensi degli articoli 18, comma 1, lettera h), e 7, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018, con il trattamento accessorio relativo alla performance.

CAPO V – WELFARE INTEGRATIVO

Art. 50 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 delle parti sindacali, per definire i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativi, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 21.05.2018, al fine di disciplinare, come previsto dall'art. 72 del citato CCNL, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

TITOLO VII – PATROCINIO LEGALE

Art. 51 Patrocinio legale per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, la Città metropolitana di Venezia, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dipendente e dall'Unità Autonoma Avvocatura a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dipendenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma, sarà di un solo legale.
3. Solamente in casi eccezionali, motivati da esigenze tecniche di difesa, su parere dell'Unità Autonoma Avvocatura, il dipendente può essere assistito da più di un difensore.
4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.



Città metropolitana di Venezia

TITOLO VIII – SERVIZI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Art. 52 Servizi essenziali

- 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 19.09.2002, le Parti danno atto che in caso di sciopero i sotto elencati servizi pubblici essenziali saranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - il servizio attinente la 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 polizia metropolitano (solo fino al trasferimento del servizio in Regione Veneto) limitatamente a:
 - attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - attività della centrale operativa e attività richiesta dall'A.G.;
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve.
 - 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.
- Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - 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. 53 Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

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 Manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico	B – Collaboratori tecnici C – Istruttori tecnici	8 in reperibilità 2 in reperibilità
U.A. Corpo di Polizia metropolitana	C/D – Agenti/Capisquadra/Specialisti di vigilanza	4 per turno
Servizio Risorse Umane	C/D – Istruttore amministrativo o coordinatore amministrativo	1
Servizio Economico Finanziario	C/D – Istruttore amministrativo-contabile o coordinatore economico finanziario	1
Servizi Informativi	C/D – Istruttori o coordinatori informatici	1
Servizio Protezione Civile	D/C – Funzionari o istruttori di protezione civile	1 in reperibilità



Città metropolitana di Venezia

Servizio Ambiente	D – Funzionari o coordinatori tecnici	1 in reperibilità
Servizio affari generali	C/D – Istruttore amministrativo o coordinatore amministrativo	1 in caso di convocazione del Consiglio metropolitano o della Conferenza dei Sindaci

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

1. Il personale in reperibilità in caso di non chiamata in servizio beneficerà esclusivamente dell'indennità di reperibilità per il periodo di durata della ordinaria erogazione del servizio.
2. In caso di chiamata in servizio oltre la reperibilità verranno conteggiate le ore effettive di lavoro effettuato.
3. Il responsabile del 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, 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.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza.

TITOLO IX – TRATTAMENTO DEI DATI

Art. 54 Sicurezza dei dati personali

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 CmVE adottate in esecuzione del regolamento citato con decreto del Sindaco metropolitano n. 45 del 25/05/2018.

TITOLO X – CORPO DI POLIZIA LOCALE DELLA CITTA' METROPOLITANA

Art. 55 Disciplina

1. Il Corpo della Polizia locale della Città metropolitana di Venezia è disciplinato dal TITOLO VI del CCNL 21.05.2018, dalla normativa di riferimento e da quanto previsto dal presente TITOLO.

Art. 56 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.



Città metropolitana di Venezia

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 I, del presente CCDI e, prioritariamente, con personale disponibile.

Art. 57 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le Parti si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle Parti sindacali, 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 dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018, 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. 72 del CCNL 21.05.2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 58 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. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, una indennità giornaliera, da erogarsi mensilmente, il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri di euro 1,00 - euro 10,00, 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 21.05.2018, 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
A)	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 intervento istituzionale	medio	0,80



Città metropolitana di Venezia

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;

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;

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, 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



Città metropolitana di Venezia

<p>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;</p> <p>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);</p> <p>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 dipendenze funzionali della stessa e attenendosi quindi alle disposizioni da questa impartite;</p> <p>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;</p> <p><i>attività che comportano il potenziale utilizzo delle armi in dotazione.</i></p>		
---	--	--

Tabella 2 – Causale “Disagio”

	definizione	peso
A)	<p>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.</p> <p>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.</p>	1,40

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



Città metropolitana di Venezia

Tabella 3 – riepilogo generale

Rischio – Tab. 1	tipo A
peso	0,80
Disagio – Tab. 2	tipo A
peso	1,40

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.

Art. 59 Indennità di funzione

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, può essere riconosciuta, l'indennità di cui all'art. 56-sexies 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 21.05.2018, il valore dell'indennità in oggetto, nonché la definizione dei criteri per la sua erogazione.

L'indennità è corrisposta al personale di categoria C e D, 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 da 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) - € 1.500,00
- per la funzione di cui al punto b) - € 1.200,00
- per la funzione di cui al punto c) - € 600,00
- per la funzione di cui al punto d) - € 300,00

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

3. In deroga a quanto previsto dal comma 4 e dal comma 5, lett. e), dell'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, in considerazione che le indennità di cui al presente articolo attengono esclusivamente all'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, le indennità di funzione in parola di cui al comma 2 non sono incompatibili con l'indennità di cui all'art. 45, comma 1, lett. b), del presente CCDI, per il personale incaricato della gestione delle emergenze ai sensi del D.Lgs. 81/2008.



Città metropolitana
di Venezia

Dichiarazione congiunta

Nell'ambito del procedimento di approvazione del nuovo sistema della performance, le Parti verificheranno la possibilità amministrativa di erogare su base infrannuale le somme destinate all'erogazione dei premi relativi alla produttività.

Daniela Fal
G. S. C.
CIL-FAL Roberto Veronesi