



CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

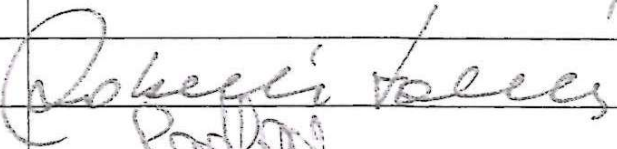
**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE
DEL VENETO
IN ATTUAZIONE DEL CCNL DEL 23 FEBBRAIO 2026**

Sommario

PREMESSE	1
TITOLO I.....	2
DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI	2
Art. 1 – Validità, durata e monitoraggio	2
Art. 2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali	2
Art. 3 – Informazione	3
Art. 4 – Confronto.....	3
Art. 5 – Organismo Paritetico per l’Innovazione	3
TITOLO II.....	4
ISTITUTI ECONOMICI.....	4
Art. 6 – Trattamento economico	4
Art. 7 – Definizione delle fasce retributive degli incarichi dirigenziali.....	4
Art. 8 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato	5
Art. 9 – Clausola di salvaguardia economica	5
Art. 10 – Incarichi ad interim.....	6
Art. 11 – Personale in distacco sindacale	7
Art. 12 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie	7
TITOLO III.....	8
ISTITUTI NORMATIVI E RINVII	8
Art. 13 – Welfare integrativo	8
Art. 14 – Formazione	8
Art. 15 – Attività di affiancamento	8
Art. 16 – Linee di indirizzo e criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	9
Art. 17 – Lavoro a distanza.....	9
Art. 18 - Attuazione della legge 14 aprile 1982, n. 164	9
Art. 19 – Controversie ed interpretazione autentica	9
Art. 20 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti.....	10

PREMESSE

Il giorno 17 giugno 2026, la Delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale hanno siglato la presente ipotesi di accordo.

Delegazione trattante Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Roberto Valente	
Componente	Paola Rappo	
Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
DIRETS (già sezione di Fedirets Area Direr – Sidirss)	M. PARIZIA PETRALIA	
CISL FP	SILVIA CARRARETTO	
UIL FPL		
U.N.S.C.P.		

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Validità, durata e monitoraggio

1. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 23.02.2026, ha durata triennale, disciplina tutte le materie di cui all'art. 21 dello stesso e si applica al personale del Consiglio regionale del Veneto inquadrato nel ruolo dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, salva diversa specificazione, a tempo determinato con il Consiglio regionale del Veneto.
2. Al personale comandato in entrata cui venga conferito un incarico presso il Consiglio regionale del Veneto si applica il presente contratto, salva eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore vigenti.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto collettivo integrativo, mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse, il presente contratto può essere oggetto di verifica annuale.
4. In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto saranno oggetto di confronto tra le parti al fine di definire le soluzioni ritenute maggiormente idonee.
5. Durante la vigenza del presente contratto le parti procedono alla verifica della sua attuazione con cadenza annuale mediante raccolta e scambio di dati con le modalità previste per l'informazione.

Art. 2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza. Esse prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi.
3. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.
4. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici, svolti anche da remoto, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, l'amministrazione può richiedere l'apporto, oltre che di dirigenti esperti nelle singole materie, anche di dirigenti che possano assicurare il contributo di parte sindacale.
5. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: la partecipazione e la contrattazione integrativa, che può svolgersi anche con modalità telematiche.
6. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su tematiche, atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e

condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero finalizzate a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, e si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico di partecipazione.

Art. 3 – Informazione

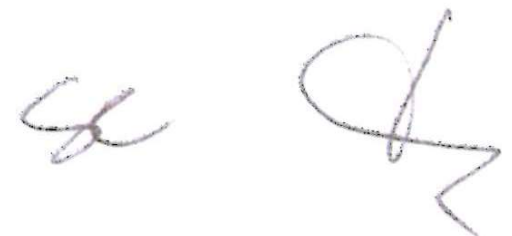
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 23.02.2026, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione è resa nelle materie di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL del 23.02.2026 mediante trasmissione per posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS dei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, almeno cinque giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti; con le medesime modalità viene data l'informazione preventiva sulle materie di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informativa sul piano triennale dei fabbisogni di personale e sulle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 23.02.2026.
4. L'Amministrazione fornisce ai rappresentanti sindacali, su apposita richiesta, le informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Art. 4 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 20 del CCNL del 23.02.2026, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del citato CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare. Il confronto avviene anche sulle materie di cui all'articolo 6, comma 2, del citato CCNL, nei casi di cui al comma 6 del medesimo articolo.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma precedente degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. L'incontro, se richiesto, deve avvenire non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche.
3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse e l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Art. 5 – Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. Presso il Consiglio regionale del Veneto viene istituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 23.02.2026 per le finalità e con le funzioni ivi indicate.



2. Entro il bimestre successivo, con riferimento al semestre precedente, sono comunicati i dati di cui al comma 5 dell'art. 6 del CCNL 23.02.2026.

3. L'Organismo Paritetico per l'Innovazione, una volta formalmente insediato, potrà adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento, ivi compresi i quorum funzionali e deliberativi.

TITOLO II

ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6 – Trattamento economico

1. Ai sensi dell'articolo 53 del CCNL del 17.12.2020 la struttura della retribuzione della dirigenza di cui al presente contratto si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) retribuzione di posizione;
- 4) retribuzione di risultato, ove spettante.

2. Le nuove retribuzioni di posizione sono stabilite all'articolo 7 del presente CCI.

3. La retribuzione di risultato, ferme restando le regole dettate dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, compete unicamente ai dirigenti che abbiano prestato effettivo servizio con incarico presso le strutture del Consiglio regionale del Veneto per almeno 180 giorni nell'anno solare di riferimento.

4. Le retribuzioni di posizione e di risultato stabilite con il presente contratto verranno riconosciute con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 7 – Definizione delle fasce retributive degli incarichi dirigenziali

1. Si riportano nella tabella che segue i nuovi valori del trattamento economico riconosciuto ai dirigenti del Consiglio regionale del Veneto a decorrere dalla prima mensilità stipendiale successiva alla sottoscrizione del presente contratto, fermo restando il diritto alla corresponsione del trattamento economico arretrato derivante dalla mera applicazione delle clausole del CCNL del 23.02.2026 e la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale nel valore in vigore nel tempo:

Incarichi	Stipendio tabellare	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato (22,5% della retribuzione di posizione)	Valore complessivo
Servizio consiliare (S)	50.005,77 €	60.125,73 €	13.528,29 €	123.659,79 €
U/PDI A	50.005,77 €	40.090,79 €	9.020,43 €	99.116,99 €
U/PDI B	50.005,77 €	33.858,28 €	7.618,11 €	91.482,16 €

2. Al dirigente capo servizio cui è conferito l'incarico di vicesegretario è riconosciuta, ai sensi dell'art. 34 comma 3 della legge regionale n. 53/2012, una maggiorazione del trattamento economico a titolo di retribuzione di posizione pari ad euro 10.000,00. Nel caso di mancato conferimento del suddetto incarico tale maggiorazione è erogata in parti uguali ai dirigenti capi dei servizi di cui al comma 2 dell'art. 21 della legge regionale n. 53/2012.

3. Ai sensi dell'articolo 42 del CCNL del 16.07.2024, il trattamento economico spettante ai dirigenti titolari di Ufficio B (UB)/ Posizione dirigenziale individuale B (PDIB) cui sia conferito uno dei seguenti incarichi è maggiorato di euro 3.000,00 a titolo di retribuzione di posizione:

- Responsabile per la transizione digitale (art. 17 del decreto legislativo n. 82/2005) e/o Referente per la cybersicurezza (art. 8 della legge n. 90/2024)
- Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (art. 1 della legge n. 190/2012);
- Mobility Manager (art. 229, c. 4, del decreto-legge n. 34/2020, convertito);
- Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (articolo 39-ter del decreto legislativo n. 165/2001);
- data protection officer (DPO) (art. 37 del GDPR).

Art. 8 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato spettante ai dirigenti del Consiglio regionale del Veneto è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti stessi, fermo restando che la relativa erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva e con il seguente sistema di distribuzione per fasce di punteggio:

Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3	Fascia 4	Fascia 5	Fascia 6
≥ 490 punti	≥ 475 punti	≥ 450 punti	≥ 375 punti	≥ 300 punti	< 300 punti
100%	95%	85%	70%	50%	0%

2. Le parti concordano che, nell'ambito di quanto previsto al comma 1, al venti per cento (arrotondato per eccesso all'unità) dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione sarà attribuita una ulteriore quota di retribuzione di risultato pari al trenta per cento del valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato e che trova finanziamento nelle medesime. In caso di parità di valutazione, tale ulteriore quota sarà attribuita sulla base della valutazione più alta della performance individuale.

Art. 9 – Clausola di salvaguardia economica

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020 – richiamato dall'art. 35, comma 1, lettera g) del CCNL del 16.07.2024 - nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione successivi alla sottoscrizione definitiva del presente contratto, che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso – con esclusione pertanto dei processi di riorganizzazione susseguenti a naturale scadenza degli incarichi conferiti dal Consiglio regionale del Veneto – al dirigente di ruolo cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa consiliare, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è riconosciuto un differenziale della sola

retribuzione di posizione secondo i criteri di seguito indicati, con risorse a carico del fondo per il trattamento di posizione e di risultato della dirigenza.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è stabilito in una percentuale pari al 50% del differenziale tra il valore della retribuzione di posizione originaria e quello del nuovo incarico.

3. Il differenziale è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza originaria dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. A titolo esemplificativo, al dirigente titolare di un incarico avente scadenza 31.12.2025, con valore della retribuzione di posizione pari a 100, cui viene revocato l'incarico dal 01.01.2025 per attribuirne uno con retribuzione di posizione pari a 60, spetterà fino all'originaria scadenza dell'incarico (31.12.2025) un trattamento di salvaguardia economica pari a 20 annui (ossia pari al 50% del differenziale tra 100 e 60). Nei tre anni successivi alla naturale scadenza dell'incarico, allo stesso dirigente – permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore – spetterà: il primo anno (2026) un importo a titolo di salvaguardia economica pari a 13,33 (ossia 20 – 33,33%); il secondo anno (2027) un importo a titolo di salvaguardia economica pari a 6,66 (ossia 20 – 66,66%); il terzo anno (2028) il solo importo ordinariamente previsto per l'incarico ricoperto. I valori indicati nell'esempio andranno rapportati sulla scorta delle mensilità nell'anno solare di competenza di ogni singola variazione d'incarico per revoca anticipata dello stesso.

5. Il presente istituto non trova applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati a personale comandato in entrata che autonomamente decida di rientrare presso l'amministrazione di appartenenza, o che vi rientri su richiesta dell'amministrazione stessa od a personale assunto con contratto a tempo determinato che rassegni volontariamente le dimissioni dall'incarico conferito o, specularmente, per il personale comandato in uscita o in aspettativa per incarico presso enti terzi che rientri per qualunque motivo nel ruolo consiliare. Il presente istituto non trova altresì applicazione in caso di revoca anticipata di incarichi affidati ex art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001.

6. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

7. In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, le parti concordano di dare priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rendersi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

8. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, che non dia luogo a retribuzione di risultato, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

Art. 10 – Incarichi ad interim

1. Le parti concordano che il ricorso all'istituto dell'interim rappresenta una eccezionalità e debba essere temporalmente il più possibile limitato, dando corso quindi alla copertura delle posizioni che si rendano via via vacanti.

2. Le parti concordano altresì che per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento vigente del Consiglio regionale del Veneto, sia attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e quindi proporzionalmente allo stesso, un importo di valore pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale in relazione alla quale è affidato l'incarico.

3. Gli incarichi interinali possono essere riconosciuti in via eccezionale e temporanea, per il tempo strettamente necessario al conferimento della titolarità degli stessi, e comunque per un periodo non superiore a sei mesi prorogabile per una sola volta, unicamente tra articolazioni organizzative dal medesimo peso retributivo.

4. La titolarità dell'incarico di capo servizio non può in nessun caso comportare il riconoscimento della maggiorazione economica di cui al presente articolo relativamente alla vacanza e quindi dell'automatica assunzione della responsabilità gestionale di un incarico di un ufficio e/o posizione dirigenziale individuale collocati nel servizio in oggetto.

Art. 11 – Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 25 del CCNL del 23.02.2026 l'elemento di garanzia della retribuzione di cui alla lettera b) è pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Il trattamento di cui al comma 1 viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a partire dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 12 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie

1. Le parti stabiliscono che, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, di cui all'art. 39 del CCNL del 16.07.2024 e di cui all'art. 24 del CCNL del 23.02.2026, le risorse complessive del fondo, quantificate provvisoriamente nell'importo annuo di euro 898.392,91 (al netto della componente di natura variabile, collegata agli aumenti disposti a decorrere dall'anno 2024 e da distribuirsi una tantum nell'anno 2026 ai sensi dei commi successivi, ma comprensiva della quota di cui allo 0,22% del monte salari 2021 di cui all'articolo 24 del CCNL del 23.02.2026) sono così allocate: al finanziamento della retribuzione di posizione per euro 650.943,78 nell'anno 2026 e per euro 691.480,70 negli anni successivi; per la parte restante al finanziamento della retribuzione di risultato, che comunque non può essere inferiore al 15% delle risorse complessive.

2. Eventuali incrementi o decrementi, legati all'applicazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 o all'applicazione di nuove disposizioni normative o contrattuali che nel tempo fossero emanate, saranno ripartiti proporzionalmente tra le voci di cui al comma precedente.

3. Le parti concordano di destinare entro il 31 dicembre di ogni anno i risparmi che a consultivo risultino ripartibili dal fondo, sulla base di una ripartizione proporzionale che tenga comunque conto dell'esito del processo di valutazione relativo all'anno precedente e dei relativi valori complessivi individuali della retribuzione di risultato.



TITOLO III

ISTITUTI NORMATIVI E RINVII

Art. 13 – Welfare integrativo

1. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'elaborazione dei criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse per il loro finanziamento, nei limiti delle disponibilità di cui all'articolo 15, comma 2 del CCNL del 23.02.2026, con estensione al personale di qualifica dirigenziale della polizza sanitaria integrativa che fosse eventualmente attivata dalla Giunta regionale del Veneto, previo accordo tra il Consiglio regionale e la Giunta regionale.

Art. 14 – Formazione

1. L'Amministrazione si impegna a formare e valorizzare il personale tramite l'aggiornamento professionale al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione. A tale proposito la formazione di carattere generale che si rende necessaria anche in relazione alle continue riforme della Pubblica Amministrazione ed ai relativi conseguenti adempimenti a carico dei dirigenti, nonché per le finalità di cui all'articolo 18 del CCNL del 23.02.2026 secondo le modalità stabilite in sede di confronto, deve essere garantita ed accessibile a tutti.

2. L'Amministrazione si impegna a confrontarsi con le OO.SS. sul piano formativo e sulle risorse annualmente ad esso dedicate, nonché ad esaminare le proposte di formazione pervenute dalle stesse.

3. L'amministrazione si impegna ad assicurare, per tutto il personale dirigente, un monte minimo di quaranta ore annue di formazione. Tale formazione può essere realizzata anche mediante modalità digitali o a distanza (FAD), nel rispetto dei requisiti di tracciabilità e attestazione della partecipazione, compresi specifici percorsi di aggiornamento manageriale e organizzativo, finalizzati allo sviluppo delle competenze di leadership, innovazione e gestione del cambiamento.

4. La partecipazione alle attività formative dei dirigenti, anche in considerazione dell'assenza di obblighi orari, è concordata con l'amministrazione, nel rispetto delle esigenze organizzative e della pianificazione annuale o triennale della formazione. Le iniziative proposte dal dirigente e ritenute dall'ente coerenti con i propri fabbisogni sono considerate attività di servizio utile a tutti gli effetti.

5. L'Amministrazione può realizzare iniziative formative singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, aziende o enti del comparto, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), le Università, gli enti e le scuole regionali di formazione della pubblica amministrazione e del servizio sanitario, nonché con ordini professionali, enti di ricerca, associazioni tecnico-scientifiche e altri soggetti pubblici o privati accreditati a livello nazionale o regionale. Le collaborazioni possono essere formalizzate mediante convenzioni o protocolli d'intesa, anche in raccordo con programmi nazionali o regionali di formazione manageriale e di sviluppo delle competenze.

Art. 15 – Attività di affiancamento

1. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1 dell'art. 20 del CCNL del 16.07.2024, l'Amministrazione, sentite anche le OO.SS., prevederà idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi organizzati dalla stessa, anche per le finalità di age management di cui all'articolo 18 del CCNL del 23.02.2026, secondo le modalità stabilite in sede di confronto, inclusi programmi di mentorship focalizzati sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA).

2. Le attività di affiancamento saranno svolte a cura dei dirigenti capi dei servizi consiliari a favore dei dirigenti neoassunti e assegnati alla loro struttura.

Art. 16 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Nell'attuazione della vigente normativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, l'Amministrazione s'impegna ad esaminare le problematiche e le proposte per la prevenzione dei rischi formulate dalle OO.SS. nell'ambito del sistema di relazioni sindacali o per il tramite del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con particolare riferimento ai rischi collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere e alle disabilità.

Art. 17 – Lavoro a distanza

1. Ai dirigenti si applica il Disciplinare del lavoro a distanza (agile e da remoto), approvato dall'Ufficio di presidenza previo confronto.

2. Le casistiche per le quali è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelli previsti per i restanti dirigenti sono quelle previste dalla legge e dall'articolo 9 del CCNL del 23.02.2026, come specificate nel Disciplinare di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 18 - Attuazione della legge 14 aprile 1982, n. 164

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico dei dirigenti che hanno formalmente intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i., l'Amministrazione riconosce uno pseudonimo provvisorio al dirigente che ne faccia richiesta, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.

2. Le modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dello pseudonimo saranno specificati nei documenti del Sistema integrato di gestione.

3. Lo pseudonimo da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica e la targhetta sulla porta d'ufficio.

4. Non si conformano allo pseudonimo e restano pertanto invariati tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti, attinenti al dirigente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere, che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del dirigente.

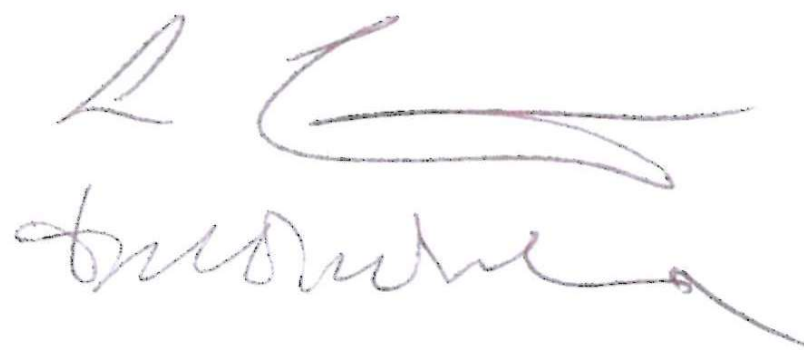
Art. 19 – Controversie ed interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione avrà luogo in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.

Art. 20 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti

1. Le parti danno atto che, per quanto non contemplato e disciplinato dal presente contratto, si applicano ai dirigenti del Consiglio regionale del Veneto, compresi quelli assunti a tempo determinato o in posizione di comando in entrata, con esclusione di quelli in aspettativa senza incarico e in comando in uscita, gli istituti contrattuali nazionali vigenti alla data di sottoscrizione del presente contratto.

CISL FP VENETO
DIRETS Veneto

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized 'R' followed by a long horizontal stroke and a final flourish.