



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

IPOTESI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
- PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2026-2028

fra

REGIONE DEL VENETO – GIUNTA REGIONALE
e

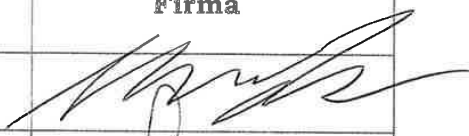
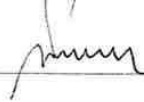
OO.SS. TERRITORIALI



c49a4296



La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, riunitesi in data 10 giugno 2026 hanno convenuto sulla seguente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale della Giunta regionale appartenente all'Area della Dirigenza - parte normativa triennio 2026-2028.

Delegazione trattante di Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Maurizio GASPARIN	
Componente	Michele PELLOSO	

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
F.P. C.G.I.L. Regionale e Aziendale		
C.I.S.L. F.P. Regionale e Aziendale	Mario MANENTE -delegata: Silvia Carraretto- Luigi ZANIN	
U.I.L. - F.P.L. Regionale e Aziendale	Mario RAGNO	
FEDIRETS		
o FEDIR (già sezione di Fedirets) Territoriale e Aziendale	Paola Maria MENNI	SOTTOSCRIZIONE IN MODALITA' VIDEOCONFERENZA E CONFERMATA A MEZZO MAIL -
	Roberto BARANI	
o DIRETS (già sezione di Fedirets) Area Direr-Sidirss	M. Patrizia PETRALIA	SOTTOSCRIZIONE IN MODALITA' VIDEOCONFERENZA E CONFERMATA A MEZZO MAIL -
o DIRETS (già sezione di Fedirets) Area Direl	Guido CUNICO	SOTTOSCRIZIONE IN MODALITA' VIDEOCONFERENZA E CONFERMATA A MEZZO MAIL -



c49a4296



SOMMARIO

TITOLO III - ISTITUTI GIURIDICI

Art. 19 – Lavoro agile	pag. 2
Art. 20 – Formazione	pag. 3
Art. 21 – Ferie	pag. 4
Art. 22 – Tutele specifiche	pag. 5
Art. 23 – Attività di affiancamento	pag. 6
Art. 24 - Misure a sostegno della longevità (<i>age management</i>)	pag. 6
Art. 25 – Accordo in attuazione della Legge n. 164/1982	pag. 7
Art. 26 – Coperture assicurative e patrocinio legale	pag. 7
Art. 27 – Patrocinio legale in caso di aggressioni	pag. 8
Art. 28 – Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	pag. 8
Art. 29 – Congedi dei genitori	pag. 9

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 – Controversie ed interpretazione autentica	pag. 10
Art. 31 – Rinvio a specifici tavoli tematici di trattativa	pag. 10
Art. 32 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti	pag. 10



c49a4296



TITOLO III
ISTITUTI GIURIDICI

Art. 19 - Lavoro agile

1. Le parti concordano nell'evidenziare la centralità del ruolo dirigenziale, quale motore propulsivo nel processo di trasformazione digitale e di passaggio ad un'organizzazione orientata ai risultati, strettamente connessi alle opportunità che le nuove forme flessibili di lavoro a distanza offrono.
2. Il lavoro agile, disciplinato in attuazione della normativa e del CCNL Area Funzioni locali vigenti, risponde alla finalità di incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi di flessibilità, di autonomia e di responsabilità della dirigenza, introducendo misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, promuovendo la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una migliore politica ambientale.
3. Per "lavoro agile" o "*smart working*" si intende una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro attraverso lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro, senza precisi vincoli di orario, fatte salve le fasce di contattabilità e con il diritto del dirigente di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche utilizzate per svolgere la prestazione lavorativa, secondo i principi generali sulla tutela della salute e sicurezza e in base alle modalità stabilite dal Regolamento di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024.
4. La dirigenza è coinvolta attivamente nello sviluppo del lavoro agile nel contesto lavorativo della Regione Veneto-Giunta regionale, favorendo le ordinarie relazioni interpersonali attraverso gli strumenti tecnologici e agevolando forme di coordinamento e confronto virtuali.
5. Il lavoro agile si colloca all'interno del preesistente rapporto di lavoro di cui restano invariate struttura di assegnazione e posizione giuridico-economica nell'ambito della organizzazione della Giunta regionale.
6. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, si svolge nel rispetto dell'accordo individuale stipulato per iscritto con l'Amministrazione e può essere eseguito senza precisi vincoli di luogo di lavoro e senza una postazione fissa.
7. L'accesso al lavoro agile, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024, visto anche il PIAO approvato entro il 31 gennaio di ogni anno ai sensi del D.L n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, è consentito, previa sottoscrizione di apposito accordo individuale con il Direttore sovraordinato, al personale dirigente in servizio nei ruoli della Giunta regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nonché al personale con incarico dirigenziale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto, nei modi e limiti previsti dal presente Contratto decentrato. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista, alternando giornate di lavoro all'interno della propria sede di lavoro e giornate all'esterno, nel rispetto del principio di prevalenza della prestazione in presenza, indicativamente su base mensile, compatibilmente con i compiti di organizzazione e coordinamento propri del ruolo dirigenziale. Sono fatti salvi i casi particolari in cui è consentita una deroga al principio di prevalenza in presenza.
8. Le parti concordano altresì che, ai sensi dell'art. 5 del CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024, entro 30 giorni dalla firma del presente Contratto decentrato, si aprirà il confronto finalizzato alla predisposizione del provvedimento con cui la Giunta regionale individuerà, sulla base di idonea mappatura, le attività dirigenziali che possono essere effettuate in lavoro agile, nonché ogni altro aspetto di cui all'art. 20 del CCNL sopra citato.
9. La modalità agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata alla dirigenza e le attività riconosciute *smartabili* sono svolte secondo la disciplina dell'orario di lavoro applicato alla dirigenza stessa in base alla normativa vigente. Analogamente a quanto avviene per il lavoro in presenza, nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile la dirigenza adegua la propria prestazione alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.



c49a4296



10. Il/La dirigente deve essere obbligatoriamente contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili, fatto salvo il diritto al periodo di disconnessione.
11. Fermi restando i criteri di priorità previsti dalla normativa vigente, con particolare riguardo alle situazioni di cui all'art. 18 comma 3bis della Legge n. 81/2017 e alla Legge n. 106/2025, il Regolamento disciplinerà, altresì, l'accesso al lavoro agile per il personale dirigenziale che si trovi in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, con particolare riguardo a documentate gravi urgenti situazioni di salute, personali e familiari, nel rispetto dei principi enunciati dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023. L'Amministrazione è tenuta a favorire il ricorso al lavoro agile nelle situazioni prioritarie o di particolare fragilità e in caso di diniego, il Direttore responsabile deve fornire una motivazione scritta in relazione alle esigenze organizzative insuperabili.
12. Inoltre, ai sensi dell'art. 9 del CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024, per i Dirigenti che documentino una delle seguenti particolari situazioni personali o familiari, è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale, anche temporaneamente in deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza:
 - particolari esigenze di salute quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le situazioni di disabilità grave ai sensi della Legge n. 104/1992 ovvero relative a malattie oncologiche, malattie invalidanti o croniche, anche rare che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, ai sensi della Legge n. 106/2025;
 - assistenza a familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - fruizione dei benefici previsti dal D.Lgs n. 151/2001 a sostegno della genitorialità;
 - ulteriori comprovate situazioni personali o familiari individuate dal Regolamento o valutate di particolare significatività nell'ambito della discrezionalità propria del dirigente autorizzatore.
13. Tenuto conto della flessibilità insita nel ruolo dirigenziale, al di fuori delle ipotesi di accordo individuale sottoscritto con il Direttore sovraordinato, ciascun dirigente svolge la prestazione lavorativa in modalità agile, compatibilmente con le proprie funzioni smartabili, per due giorni al mese, non frazionabili a ore, sulla base di una pianificazione che tenga conto delle esigenze organizzative e della necessità di presidio del ruolo. A tal fine, il Regolamento potrà individuare una procedura semplificata di attivazione del lavoro agile così strutturato.
14. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, la prestazione lavorativa resa in modalità agile corrisponde convenzionalmente ad una stessa giornata con prestazione lavorativa in presenza.
15. I Direttori delle Aree in cui operano dirigenti che svolgono lavoro agile, tenuto conto anche dei report individuali mensili e con il supporto dei Direttori di Direzione/Struttura equiparata, producono ed inviano alla Direzione Organizzazione e Personale una relazione annuale sul lavoro agile, entro il 31 dicembre di ogni anno. Le analisi di eventuali criticità emerse sono valutate dall'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 8 del presente Contratto decentrato, con il fine di proporre correttivi, nell'ottica della migliore funzionalità degli uffici e delle relative esigenze organizzative.
16. L'Amministrazione, in casi eccezionali quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, blocco del traffico sulle infrastrutture translagunari, sciopero generale dei trasporti, eventi sanitari che mettono in pericolo la salute, eventi climatici eccezionali, lavori straordinari di manutenzione delle sedi di lavoro, possono collocare temporaneamente in lavoro agile il personale regionale, compresa la dirigenza, per il tempo necessario al superamento della situazione di particolare disagio.
17. Il Regolamento sarà assunto entro 60 giorni dalla chiusura del confronto di cui al comma 8.

Art. 20 – Formazione

1. Per la Giunta regionale la formazione dei dirigenti costituisce uno strumento fondamentale nella strategia di cambiamento, di riforma e modernizzazione per l'esercizio delle attività e delle funzioni di competenza delle proprie strutture.
2. 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.
3. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e possono essere di natura obbligatoria in relazione alle conoscenze e competenze necessarie per le attività di gestione e controllo. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di

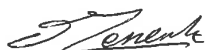


spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua di almeno 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad altri eventuali finanziamenti comunitari, nazionali o regionali.

4. L'Amministrazione si impegna a confrontarsi con le OO.SS. sui percorsi formativi dedicati alla dirigenza e sulle risorse annualmente ad essi dedicate, eventualmente, anche tramite un tavolo tecnico da avviare in esito alla sottoscrizione del presente contratto decentrato.
5. L'Amministrazione regionale assicura, 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. In tale ambito, sono assicurati, inoltre, specifici percorsi di aggiornamento manageriale e organizzativo, finalizzati allo sviluppo delle competenze di leadership, innovazione e gestione del cambiamento.
6. 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.
7. Le amministrazioni possono 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.
8. In relazione alle finalità di cui ai commi precedenti, l'Amministrazione regionale può prevedere forme di verifica dell'utile apprendimento e dell'impatto dell'azione formativa anche in termini di modifica dei comportamenti e di miglioramento dell'organizzazione.
9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali, fermo restando che l'Amministrazione, a parità di contenuti formativi, privilegerà percorsi formativi gratuiti, quali, a mero titolo di esempio, quelli disponibili sulla piattaforma governativa Syllabus. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Art. 21 - Ferie

1. Il dirigente, in ogni anno di servizio, ha diritto ad un periodo di ferie retribuito secondo la vigente normativa richiamata nell'art. 10 del CCNL 2022-2024.
2. Ai sensi del comma 11 del succitato art. 10 del CCNL 2022-2024, le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.
3. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie e quelle dei propri collaboratori, anche di qualifica dirigenziale, nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della Struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività.
4. La programmazione delle ferie deve avvenire mediante un piano ferie della Struttura, comprensivo della programmazione del congedo ordinario della dirigenza e del personale della Struttura stessa, da redigersi con sufficiente anticipo ed in modo da consentire a tutti i soggetti incardinati – dirigenti e non – di usufruire nel corso dell'anno di tutti i giorni di ferie spettanti, anche in considerazione dei recenti orientamenti giurisprudenziali sull'argomento.



4



c49a4296



5. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali definiti dal Segretario Generale della Programmazione, di concerto con la Direzione preposta alla gestione del personale, fermo restando che la fruizione delle ferie da parte dei Direttori apicali (Direttori d'Area e altre figure assimilabili, quali lo stesso Segretario Generale della Programmazione, Direttore della Presidenza, Segretario della Giunta regionale, Avvocato coordinatore, ecc.) va autonomamente gestita dagli stessi nell'ambito dei propri poteri di autoregolazione, previa informazione preventiva al Presidente della Giunta regionale nel primo caso e al Segretario Generale della Programmazione negli altri casi, non potendo conseguentemente configurarsi l'ipotesi di ferie residue non monetizzabili al termine dell'incarico.
6. I Direttori apicali di cui al comma precedente sono, altresì, responsabili della regolare fruizione delle ferie da parte dei dirigenti e del personale sottoposto, in modo da evitare, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il verificarsi di ipotesi di ferie residue non monetizzabili.
7. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno solare, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo. Al riguardo, l'Amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate. Ove si verificano i casi di cui al presente comma, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il Direttore apicale di riferimento, anche per il tramite del Direttore di Direzione sotto-incaricato, dovrà assicurarsi che i dirigenti e/o i collaboratori siano effettivamente in condizione di fruire delle stesse, invitandolo/i formalmente, per iscritto, a farlo nel rispetto dei termini previsti, anche evidenziando che, in caso contrario, non sarà possibile ricorrere alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute.
8. Va infatti ricordato che è interesse preminente di tutte le componenti interessate – amministrazione, dirigenti e dipendenti – limitare ogni possibile contenzioso in merito alla richiesta di monetizzazione delle ferie maturate e non godute, che deve circoscriversi ai casi del tutto eccezionali e di forza maggiore individuabili nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta o altre casistiche simili che escludono ogni forma di programmabilità delle ferie.
9. Al dirigente, nel rispetto della programmazione adottata e ferma restando, comunque, la verifica della conciliabilità con le esigenze di servizio, è consentita anche la possibilità di fruire di almeno 15 giorni di ferie consecutivi nel periodo 1° giugno – 30 settembre.
10. Nel caso in cui l'Amministrazione ritenga le ferie del dirigente inconciliabili con primarie esigenze di servizio, il diniego motivato deve avvenire nella forma scritta, ove possibile mediante posta elettronica istituzionale ed in tal caso va rimodulato il piano ferie con possibilità di usufruire di dette giornate, comunque entro il termine del 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, salvo proroga al 31 dicembre in caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili.
11. Fermo restando quanto specificato ai commi precedenti con riferimento alle ferie annuali, nel caso di dirigenti con significativi periodi di ferie maturati e non goduti riferiti a più annualità pregresse, è onere degli stessi e dei relativi Direttori sovraordinati programmare un effettivo piano di smaltimento delle ferie arretrate, anche su base pluriennale e comunque entro la data (certa o presumibile) di cessazione del rapporto di lavoro.
12. Il mancato rispetto delle disposizioni in materia di ferie e dell'obbligo di provvedere alla programmazione annuale delle stesse per la propria Struttura e per le posizioni di diretta afferenza, viene considerato a carico di ciascun dirigente in sede di valutazione della performance nell'ambito della voce "managerialità".

Art. 22 - Tutele specifiche

1. L'art. 14 del CCNL 16.07.2024, in coerenza con il regime contrattuale dell'orario di lavoro proprio delle figure dirigenziali, come definito all'art. 13 del CCNL 17.12.2020, dispone per tutte le tipologie di assenze, ivi previste, un criterio di computo commisurato esclusivamente a giorni.
2. Le assenze previste per legge nell'ambito della specifica tutela della genitorialità o della disabilità/invalidità devono essere garantite a tutti i lavoratori, dirigenti compresi. Tali garanzie



5



c49a4296



seguono le disposizioni previste dalle stesse leggi. Se la tutela si traduce in una esigenza di assenza oraria, il Dirigente organizzerà conseguentemente il suo tempo lavoro nell'ambito del suo potere di autoregolazione, fermo restando, ove ricorrano i requisiti, la facoltà di giustificare l'assenza ricorrendo alle agevolazioni disposte dalla legge. Rientrano in tale fattispecie, a titolo esemplificativo, i riposi per allattamento ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, i riposi per grave disabilità propria ai sensi della legge n. 104/1992 e i permessi retribuiti di cui alla recente Legge n. 106/2025.

Art. 23 - Attività di affiancamento

1. Nel contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, della Pubblica Amministrazione, le parti sottolineano l'importanza di realizzare un sistema di affiancamento (mentoring) negli uffici della Giunta regionale per favorire il trasferimento di conoscenze ed esperienze dai dirigenti più esperti a quelli neoassunti.
2. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1, in linea con quanto definito all'art. 20 del CCNL Area Funzioni Locali del 16/07/2024, l'Amministrazione regionale, sentite anche le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale con qualifica dirigenziale, prevederà idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti, in aggiunta agli eventuali corsi organizzati dalla stessa.
3. L'Amministrazione regionale predisporrà un elenco, periodicamente aggiornato, di personale con almeno 15 anni di anzianità nell'area della dirigenza che siano disponibili a svolgere il ruolo di mentore.
4. Ai soli fini del presente articolo, si considera neoassunto il dirigente con meno di 2 anni di servizio.
5. Il mentore ha il compito di supportare e guidare il nuovo dirigente, favorendo lo scambio di competenze e la trasmissione della cultura organizzativa. Il rapporto, informale e paritario, si basa su fiducia e collaborazione reciproca.
6. È nell'interesse del neoassunto assimilare e apprendere dal proprio mentore, con spirito collaborativo e diligenza. Quest'ultimo può chiedere di essere sollevato dall'attività di affiancamento per comprovate ragioni.
7. Lo svolgimento del ruolo di mentore potrà essere positivamente valutato in sede di valutazione annuale della performance nell'ambito della voce "managerialità".
8. L'attività di affiancamento può essere ricondotta anche ad ipotesi dell'approssimarsi della cessazione del rapporto di lavoro/pensionamento di dirigenti esperti, quale passaggio di consegne nei confronti di altri dirigenti appartenenti alla medesima Struttura ovvero di personale regionale idoneo a favorire il trasferimento di conoscenze ed esperienze, dando continuità e stabilità all'attività lavorativa.

Art. 24 – Misure a sostegno della longevità lavorativa (*age management*)

1. Tenuto conto dell'aumento dell'età media del personale regionale, nell'ambito delle politiche di gestione della dirigenza, particolare attenzione deve essere posta all'adozione di strategie e misure volte a garantire adeguate opportunità per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze, il rispetto delle specificità e delle esigenze personali, promuovendo altresì le migliori condizioni di salute possibili, la prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna a promuovere adeguate strategie e misure di *age management*, quali l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale interessato (ad esempio tramite la modalità di lavoro a distanza), il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute del personale, una revisione delle modalità di formazione e *training* con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di *skills obsolescence* del personale.
3. Le modalità di attuazione delle politiche di *age management* saranno oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 2022-2024.

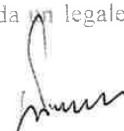


Art. 25 - Accordo in attuazione della Legge n. 164/1982

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 regionale 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 in apposita regolamentazione interna.
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, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona.
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 busta paga, 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. 26 – Coperture assicurative e patrocinio legale

1. L'Amministrazione regionale stipula apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti, autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e dalla disciplina interna al tempo vigente.
2. Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.
5. L'amministrazione regionale garantisce, con oneri a proprio carico, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge o da quelle dei precedenti CCNL regolanti la materia, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile dei dirigenti titolari di incarichi presso le Strutture della Giunta regionale, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
6. Le polizze stipulate devono in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
7. L'amministrazione regionale, per il tramite della competente Struttura, rende note al personale e ai soggetti sindacali, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 5.
8. L'Amministrazione regionale, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dirigente titolare di incarico presso le proprie Strutture, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa



c49a4296



comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Tale regola non opera nell'ipotesi in cui vi siano le condizioni di applicabilità della copertura assicurativa di cui al comma 5, i cui oneri sono sostenuti dall'Amministrazione regionale.

9. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 8 e il dirigente intenda comunque nominare un legale e/o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni. Nel caso di nomina di legale e/o di consulente tecnico di fiducia i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso secondo le condizioni di cui al comma precedente, e fatte salve eventuali, diverse, disposizioni di legge in materia
10. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 8 e, nell'ambito del procedimento penale, nel caso di decreto di archiviazione, di sentenza di non luogo a procedere, di sentenza di assoluzione, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico, come nell'ipotesi ai sensi del comma 8, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 8 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016.
11. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. L'Amministrazione regionale può concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in primo grado, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.
12. Il dirigente potrà comunque nominare un proprio legale e/o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 9, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
13. L'amministrazione dovrà esigere dal dirigente eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa o nel caso di condanna per accertata responsabilità civile per dolo e colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa. Nel caso di procedimenti per responsabilità amministrativo – contabile il rimborso delle spese legali non potrà essere riconosciuto dall'Amministrazione per i casi di accertata responsabilità per dolo o colpa grave.

Art. 27 - Patrocinio legale in caso di aggressioni

1. La sicurezza dei lavoratori è obiettivo fondamentale dell'amministrazione che mette in atto tutte le iniziative ritenute più opportune per la tutela degli stessi sul posto di lavoro.
2. L'amministrazione, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del proprio personale ad opera di terzi, assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio – facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendoli all'ente che decide in merito.
3. L'amministrazione nei casi di cui al comma 2 può costituirsi parte civile.
4. Nell'ipotesi di aggressione, l'amministrazione può prevedere a favore del personale un supporto psicologico ove richiesto dal personale stesso.

Art. 28 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, individuate e riconosciute come previsto all'art. 11 del CCNL 2022-2024, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di compenso, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day + hospital,

8



c49a4296



- accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico. In tali giornate il personale dirigenziale ha diritto all'intero trattamento economico.
2. Al fine di attivare la procedura di riconoscimento della sussistenza della grave patologia richiedente terapie salvavita da parte della competente struttura medico-legale dell'Azienda sanitaria locale, il dirigente interessato presenta istanza alla Direzione Organizzazione e Personale tramite apposita modulistica, nel rispetto della vigente normativa sulla privacy. L'istanza sarà trasmessa tempestivamente all'Azienda ULSS competente per territorio in base alla residenza anagrafica, che provvederà, una volta acquisita la documentazione medica direttamente dal dirigente interessato, a rilasciare la relativa attestazione.
 3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie salvavita, comportanti incapacità lavorativa, certificati anche dal medico di medicina generale.
 4. I giorni di assenza dovuti alle casistiche di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata che ha reso la prestazione ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente. Tali certificazioni devono essere presentate alla Struttura di appartenenza ai fini della giustificazione dell'assenza.
 5. Le disposizioni di cui al presente articolo decorrono dalla data di riconoscimento della sussistenza della grave patologia richiedente terapie salvavita e per la durata indicata nell'attestazione rilasciata dalla competente struttura medico-legale dell'Azienda sanitaria locale.
 6. La presente disciplina ricomprende anche i casi di trapianti di organi e/o tessuti.

Art. 29 Congedi dei genitori

1. Al personale regionale, compresa la dirigenza, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., con le specificazioni previste dall'art. 12 del CCNL 2022-2024 e dal presente Contratto decentrato.
2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28, del D. Lgs. n. 151/2001, alla dirigenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, per le dirigenti madri o, in alternativa, per i dirigenti padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. I periodi di congedo di cui al comma 2 e 3 sono computati per intero nell'anzianità di servizio e non comportano riduzioni di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ai sensi degli artt. 22, comma 3 e 34, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii.
5. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita di ciascun bambino, nei casi di congedo per la malattia del figlio, previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle dirigenti madri ed ai dirigenti padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.
6. I periodi di assenza del congedo parentale, nonché quelli di cui al comma 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dirigente.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001, la dirigente madre o il dirigente padre presentano la relativa comunicazione tramite apposita modulistica, con l'indicazione della durata, alla Direzione Organizzazione e Personale con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni. Il medesimo preavviso trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 7, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.



9



c49a4296



9. Ai dirigenti rientrati in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001 in tema di conservazione del posto.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 – Controversie ed interpretazione autentica

1. Il CCNL può essere interpretato ai sensi degli articoli 49 e 64 del D.Lgs n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità.
2. Anche le clausole del presente contratto decentrato possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. 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 si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.

Art. 31 - Rinvio a specifici tavoli tematici di trattativa

1. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici 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.
2. le parti concordano di rinviare a tavoli tematici la trattativa sui temi relativi a:
 - a) formazione del personale dirigenziale;
 - b) coperture assicurative e patrocinio legale;
 - c) attuazione delle politiche di *age management*
 - d) ulteriori materie che dovessero emergere successivamente alla firma del presente contratto decentrato.

Art. 32 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti

1. Le parti danno atto che per quanto non contemplato e disciplinato dal presente contratto si applicano ai dirigenti della Giunta regionale, 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 e quelli derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa non incompatibili con lo stesso.
2. Eventuali istituti disciplinati dal Contratto decentrato integrativo precedente e non ripresi dal presente contratto, né abrogati espressamente, sono da considerarsi ancora in vigore.

* * * *



10



c49a4296

