



CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

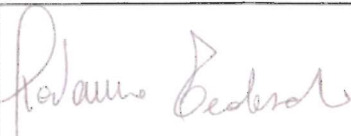
**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL
VENETO
IN ATTUAZIONE DEL CCNL DEL 23 FEBBRAIO 2026**

Sommario

PREMESSE	1
Titolo I - Disposizioni generali e sul rapporto di lavoro	2
Articolo 1 - Campo di applicazione	2
Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	2
Articolo 3 - Diritti e agibilità sindacali	2
Articolo 4 - Modalità di utilizzo dei permessi sindacali	3
Articolo 5 - Conferma del sistema delle relazioni sindacali	3
Articolo 6 - Informazione	3
Articolo 7 - Confronto	4
Articolo 8 - Organismo paritetico per l'innovazione	4
Articolo 9 - Contrattazione collettiva integrativa	4
Articolo 10 - Formazione	4
Articolo 11 - Criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro	5
Articolo 12 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL del 16 novembre 2022)	5
Articolo 13 - Fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita	5
Articolo 14 - Banca ore	6
Articolo 15 - Valorizzazione della performance	6
Articolo 16 - Lavoro a distanza	6
Articolo 17 - Attuazione della legge 14 aprile 1982, n. 164	6
Titolo II - Trattamenti economici finanziati con le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate e con le risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione	7
Articolo 18 - Fondo per le risorse decentrate	7
Articolo 19 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	7
Articolo 20 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ	8
Articolo 21 - Maggiorazione dei compensi per performance individuate su specifici processi di lavoro	9
Articolo 22 - Progressioni economiche all'interno delle aree	9
Articolo 23 - Indennità condizioni di lavoro	11
Articolo 24 - Indennità per specifiche responsabilità	11
Articolo 25 - Reperibilità	12
Articolo 26 - Rimborso forfettario costi per lavoro da remoto	13
Articolo 27 - Servizio prestato ai seggi	13
Articolo 28 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale	13
Articolo 29 - Welfare integrativo	13
NOTA A VERBALE N. 1	14
NOTA A VERBALE N. 2	14
NOTA A VERBALE N. 3	14
Allegato A	15

PREMESSE

Il giorno 2 settembre 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
Componente	Roberto Valente	
Componente	Paola Rappo	
Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
Coordinatore RSU	Giovanna Tedeschi	
C.I.S.L. F.P.	Mario Manente	
U.I.L. F.P.L.	Mario Ragno	
C.S.A. Regioni ed autonomie locali		

Titolo I - Disposizioni generali e sul rapporto di lavoro

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Consiglio regionale del Veneto e al personale comandato presso il Consiglio regionale del Veneto, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001", quello al Contratto collettivo nazionale relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026 è riportato come "CCNL del 23 febbraio 2026"; quello al Contratto collettivo nazionale relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, qualora non disapplicato o sostituito, è riportato come "CCNL del 16 novembre 2022" e, qualora non disapplicato o sostituito, quello al Contratto collettivo nazionale relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018 è riportato come "CCNL del 21 maggio 2018".

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo di vigenza del CCNL del 23 febbraio 2026.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo, per tutte le parti compatibili con le norme del contratto collettivo nazionale entrate in vigore successivamente intendendo tutti i richiami al CCNL del 23 febbraio 2026 come riferiti alle corrispondenti norme di quest'ultimo.
4. Le norme contenute nei precedenti contratti collettivi integrativi non trovano più applicazione. Se necessario, saranno sottoscritti dalle parti accordi aggiuntivi su specifiche materie, ad integrazione del presente contratto.
5. Il presente contratto è sottoposto a verifica almeno annuale della sua attuazione mediante apposito incontro con la RSU e le OO.SS.

Articolo 3 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Consiglio regionale del Veneto mette a disposizione per le attività della RSU e delle OO.SS. un apposito locale e le necessarie attrezzature.
2. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea di cui all'articolo 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019 e dal CCNQ del 30 novembre 2023, sull'utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente di assegnazione.
3. Sono messe a disposizione della RSU e delle Organizzazioni sindacali apposite bacheche di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse sindacale, favorendo, ove disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.
4. Il Consiglio regionale del Veneto mette a disposizione un locale idoneo per lo svolgimento di assemblee sindacali a condizione che la comunicazione sia stata data con un anticipo di almeno 3 giorni lavorativi. Qualora per lo svolgimento contestuale di attività istituzionali di rilievo non sia disponibile un locale idoneo sarà valutata la possibilità di reperirne uno presso altre strutture.
5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolgerà l'assemblea sarà autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, concordato con il dirigente di assegnazione.

Articolo 4 - Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

1. Le RSU e le Organizzazioni Sindacali gestiscono il monte ore dei permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, comunicandone l'utilizzo alla Struttura di appartenenza di ogni singolo componente.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail, con congruo anticipo (possibilmente tre giorni prima o, in casi eccezionali, almeno ventiquattro ore prima), alla Struttura competente in materia di Risorse Umane, l'utilizzo di permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi di dirigenti sindacali che fruiscono di permesso.
3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo di permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
4. Sulla valutazione delle prestazioni dei lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o dei componenti della Rsu nonché dei delegati delle sigle rappresentative a livello nazionale non può incidere negativamente l'utilizzo di tali agibilità.

Articolo 5 - 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, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo a prevenire e risolvere i conflitti, favorendo anche la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, dei processi di innovazione tecnologica e delle modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
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.

Articolo 6 - 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. 5 e 7 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.
5. Entro il mese di febbraio e il mese agosto di ogni anno sono comunicati alla RSU e alle OO.SS., con riferimento rispettivamente al secondo semestre dell'anno precedente e al primo semestre dell'anno in corso, i dati di cui al comma 5 dell'art. 6 del CCNL del 23 febbraio 2026, fino alla costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, di cui all'articolo 8 del presente contratto.
6. 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, comma 2, del CCNL del 23.02.2026

Articolo 7 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 5 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.

Articolo 8 - 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.

Articolo 9 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge con i soggetti e sulle materie indicate dall'articolo 7 del CCNL del 23.02.2026, nel rispetto dei tempi e delle procedure di cui all'articolo 8 del medesimo CCNL.

Articolo 10 - Formazione

1. L'Amministrazione adotta la leva strategica della formazione per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, anche allo scopo di incrementare qualità ed efficacia dell'attività amministrativa nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, anche per le finalità di cui all'articolo 38 del CCNL del 23.02.2026, secondo le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, oggetto di confronto ai sensi dell'articolo 5 del medesimo CCNL.

2. La gestione delle attività formative organizzate dal Consiglio regionale si informa ai principi della massima pubblicità e trasparenza per assicurare ai lavoratori pari opportunità di accesso.
3. La RSU e le OO.SS. possono formulare all'Amministrazione proposte per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 54 del CCNL del 16 novembre 2022.

Articolo 11 - Criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

1. Le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro sono definite secondo i criteri desumibili dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 con particolare riguardo ai principi di pari opportunità e di non discriminazione, nei confronti di tutti i lavoratori così come definiti nel medesimo decreto legislativo.
2. Le parti si impegnano a far sì che le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro siano efficacemente attuate, agevolando, per quanto di rispettiva competenza e con spirito di reciproca collaborazione, l'azione dei soggetti che compongono il sistema istituzionale di prevenzione e protezione quali il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente in materia di sorveglianza sanitaria.

Articolo 12 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL del 16 novembre 2022)

1. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 53, comma 2, del CCNL 23 febbraio 2026, pari al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, con esclusione degli incarichi di EQ, può essere elevato di un ulteriore 10%, ai sensi del comma 7 del medesimo articolo, in presenza delle gravi e documentate situazioni familiari di seguito specificate:
 - dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. 81/2015;
 - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli, gli affini di primo grado, altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
 - presenza di genitori, coniuge, convivente, figlio, affini di primo grado e altri familiari conviventi che siano affetti da una delle patologie di cui all'articolo 2, lettera d) n. 1), 2) e 3) del d.m. 278/2000, ovvero:
 - h.1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - h.2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - h.3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Articolo 13 - Fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita

1. Sono uniformate per tutti i dipendenti dell'Amministrazione, le fasce di flessibilità:
 - in entrata dalle 8.00 alle 10.00;
 - in uscita dalle 12.30 alle 15.00 nei giorni di non rientro;
 - in uscita, nei giorni di rientro:
 - dalle 16.30 alle 19.00 per chi ha l'orario articolato su 2 rientri
 - dalle 16.30 alle 18.00 per chi ha l'orario articolato su 3 rientri

dalle 16.30 alle 17.45 per chi ha l'orario articolato su 4 rientri.

2. Per assicurare la funzionalità e l'efficienza di taluni particolari servizi, i dirigenti delle strutture di assegnazione possono richiedere la presenza in servizio dalle ore 7.30 di dipendenti nominativamente individuati, motivando tale individuazione in relazione alla natura peculiare della mansione svolta.

3. Per esigenze particolari, adeguatamente motivate in relazione a situazioni di svantaggio personale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del CCNL 23 febbraio 2026, l'Amministrazione valuterà la possibilità di concedere forme flessibili di orario rispetto a quanto indicato al comma 1, eventualmente anche per periodi limitati, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche quale modalità di lavoro che consenta una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Articolo 14 – Banca ore

1. È facoltà del lavoratore, nei limiti delle ore di lavoro straordinario autorizzato, conferire le ore svolte nella istituita "banca ore" di cui all'art. 33 del CCNL del 16 novembre 2022 fino al limite individuale annuo di 180 ore.

2. Le ore ancora risultanti in deposito a fine febbraio dell'anno successivo saranno automaticamente liquidate con la mensilità di marzo.

Articolo 15 - Valorizzazione della performance

1. La performance del personale del Consiglio regionale del Veneto, risorsa essenziale per l'esercizio delle funzioni consiliari che richiedono l'impiego di peculiari competenze, è valorizzata attraverso strumenti improntati a principi di trasparenza e pubblicità oltre che di imparzialità, oggettività, non arbitrarietà, anche con riferimento a modelli comportamentali predefiniti in termini di adeguatezza rispetto ai risultati da raggiungere, in un'ottica di miglioramento continuo e di costante sviluppo delle competenze stesse.

Articolo 16 – Lavoro a distanza

1. Al personale 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 dipendenti sono quelle previste dalla legge e dall'articolo 40 del CCNL del 23 febbraio 2026, come specificate nel Disciplinare di cui al comma 1 del presente articolo.

Articolo 17 - Attuazione della legge 14 aprile 1982, n. 164

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico dei dipendenti 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 dipendente 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 dipendente 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 dipendente.



Titolo II - Trattamenti economici finanziati con le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate e con le risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 18 - Fondo per le risorse decentrate

1. Le risorse annualmente disponibili del Fondo per le risorse decentrate, ai sensi dell'art. 59 del CCNL del 23 febbraio 2026, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro previste dall'art. 84-bis del CCNL del 16 novembre 2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità e i compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5, del CCNL del 23 febbraio 2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
- e) indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL del 16 novembre 2022;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del CCNL del 21 maggio 2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21 maggio 2018;
- g) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45 del CCNL del 23 febbraio 2026;
- i) quota dell'elemento di garanzia per distacco sindacale di cui all'articolo 46, commi 2 e 3, del CCNL 23 febbraio 2026;
- l) assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'articolo 13, comma 3, del CCNL 23 febbraio 2026.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL del 23 febbraio 2026 e nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il fondo risorse decentrate del comparto viene ridistribuito in modo da incrementare stabilmente di un importo pari ad euro 27.000,00 a partire dall'anno 2026 e di un ulteriore importo pari ad euro 63.000,00 a partire dall'anno 2027, le risorse di cui all'art.16, comma 6 del medesimo CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

3 Il Fondo per le risorse decentrate disponibile è destinato come da allegato A.

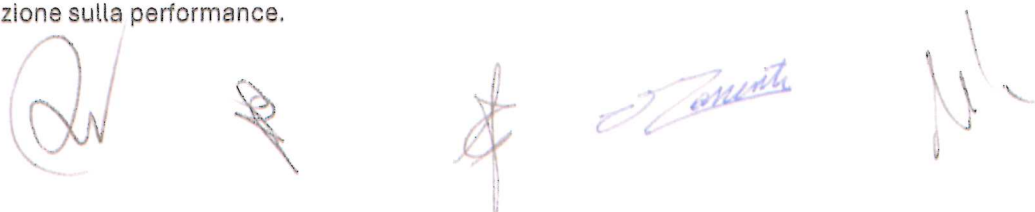
4. Sono destinate alla performance individuale:

- le somme del Fondo risorse decentrate disponibile che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità diverse dalla performance individuale sono portate ad incremento di quest'ultima;
- eventuali somme del Fondo risorse decentrate non integralmente utilizzate in anni precedenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 59, comma 1, ultimo periodo del CCNL del 23 febbraio 2026;
- i risparmi dell'anno precedente, accertati a consuntivo, derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999, ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera d), del CCNL del 16 novembre 2022.

5. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 59 del CCNL del 23 febbraio 2026 potranno essere aggiornati annualmente ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 4, del medesimo.

Articolo 19 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. La quota di cui alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 18 è distribuita tra i dipendenti non titolari di incarichi di EQ secondo i pesi assegnati agli obiettivi di performance organizzativa nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance e il grado di raggiungimento conseguito per gli stessi come validato nell'ambito della relazione sulla performance.



2. La quota di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 18 è distribuita a ciascun dipendente non titolare di incarico di EQ sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e dell'area di appartenenza secondo i seguenti coefficienti:

AREA	Coefficiente di attribuzione del premio alla performance individuale
Area degli Operatori Esperti	1,0000
Area degli Istruttori	1,0536
Area dei Funzionari e dell'EQ	1,0992

3. La quota di cui al comma 2 è erogata, in relazione al punteggio effettivamente conseguito nella valutazione, con il seguente sistema di distribuzione per fasce di punteggio:

Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3	Fascia 4	Fascia 5	Fascia 6
≥ 275 punti	≥ 250 punti	≥ 200 punti	≥ 150 punti	≥ 100 punti	< 100 punti
100%	95%	85%	70%	50%	0

4. La maggiorazione di cui all'articolo 48 del CCNL del 23 febbraio 2026 è attribuita, nei limiti della somma massima stabilita dall'accordo sui criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate disponibile, al personale non titolare di incarico di EQ che ha ottenuto le valutazioni più elevate come puntualmente individuate a tal fine nel sistema di misurazione e valutazione della performance, la cui applicazione esclude il verificarsi di casi di parità.

5. Ai sensi dell'articolo 53, comma 6, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53 il personale assegnato alle segreterie dei gruppi consiliari, del Gabinetto del Presidente, delle segreterie dei componenti dell'Ufficio di Presidenza e del portavoce dell'opposizione, come individuato dal medesimo articolo, non è beneficiario dei premi correlati alla performance disciplinati dal presente contratto.

Articolo 20 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è pari al 25% della retribuzione di posizione ed è proporzionalmente rideterminata fino ad esaurimento, delle risorse stanziate complessivamente in bilancio nell'anno di riferimento per le retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di EQ, al netto della quota di cui al comma 3, fermo restando quanto previsto al comma 4 dell'art. 16 del CCNL del 23 febbraio 2026.

2. La retribuzione di risultato è erogata al titolare di incarico di EQ sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance con il seguente sistema di distribuzione per fasce di punteggio:

Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3	Fascia 4	Fascia 5	Fascia 6
≥ 475 punti	≥ 450 punti	≥ 400 punti	≥ 350 punti	≥ 300 punti	< 300 punti
100%	95%	85%	70%	50%	0

3. Ai titolari di incarico di EQ che hanno ottenuto le valutazioni più elevate, come puntualmente individuate a tal fine nel sistema di misurazione e valutazione della performance è attribuita una maggiorazione determinata ripartendo in misura uguale una quota pari al 10% delle somme non utilizzate a consuntivo delle risorse stanziate in bilancio per le retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di EQ.



Articolo 21 - Maggiorazione dei compensi per performance individuale su specifici processi di lavoro

1. Al personale del Consiglio regionale del Veneto con profilo professionale di operatore esperto motoscafista, operatore esperto autista, istruttore dei servizi di rimessa – natanti e istruttore dei servizi di rimessa – automezzi è riconosciuto, a titolo di specifica produttività, un compenso onnicomprensivo di qualsiasi compenso accessorio in misura analoga a quella in godimento alla data di sottoscrizione del presente contratto, previa sottoscrizione di apposito modulo di attività flessibile.
2. Per garantire ai lavori dell'Assemblea legislativa regionale i supporti funzionali indispensabili anche in caso di sedute che si protraggono in orari e giorni non previsti, in ragione delle autonome decisioni politico-istituzionali dell'Assemblea medesima, viene istituito un "modulo di attività flessibile nell'ambito dei lavori di supporto all'Assemblea legislativa" mediante il quale è possibile riconoscere al personale che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'articolo 15 e seguenti del CCNL del 23 febbraio 2026, che vi aderisce volontariamente, un compenso a titolo di specifica produttività che verrà erogato sulla base delle risorse appositamente riservate in sede di contrattazione secondo i criteri e le modalità indicate nel modulo stesso, al quale il Consiglio regionale del Veneto si impegna a dare la massima trasparenza.

Articolo 22 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL del 23 febbraio 2026, la progressione economica all'interno delle aree, attribuibile ad una quota limitata di dipendenti per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dagli stessi nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 18.
2. La progressione economica all'interno delle aree si configura mediante l'attribuzione di 'differenziali stipendiali', come individuati, per misura annua lorda e numero massimo di differenziali attribuibili, nella Tabella A del CCNL del 16 novembre 2022 e da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
3. Fermi restando i limiti di accesso prescritti dall'articolo 14 del CCNL del 23 febbraio 2026, possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree i lavoratori che non abbiano beneficiato di alcuna progressione negli ultimi due anni, mentre l'assegnazione della progressione con attribuzione del relativo differenziale stipendiale può avvenire solamente per coloro che non abbiano beneficiato di alcuna progressione negli ultimi tre anni.
4. Il numero di differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna area è determinato annualmente sulla base delle seguenti percentuali di partecipanti:

Area	% dei partecipanti dell'area
Area degli Operatori esperti	33
Area degli Istruttori	33
Area dei Funzionari ed EQ	25

Le percentuali riportate nella tabella sono proporzionalmente aumentate o diminuite in ragione della somma destinata annualmente alle progressioni economiche nell'accordo sulla destinazione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 18.

5. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area con il criterio di cui al precedente comma, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali come individuate dall'articolo 14, comma 2, lettera d), punto 1) del CCNL del 23 febbraio 2026;
- b) esperienza professionale come definita dall'art. 14, comma 2, lettera d), punto 2) del CCNL del 23 febbraio 2026;



c) capacità culturali e professionali acquisite con la partecipazione ad almeno un corso di formazione richiesta dall'ente con le caratteristiche di cui all'art. 37, comma 3 del CCNL del 23 febbraio 2026.

I criteri di cui al comma 5 sono ponderati come specificato nella sottostante tabella, nella quale, per ciascun criterio, sono riportati i punti massimi assegnabili, validi per tutte le aree:

Criteri	Valutazione individuale	Esperienza professionale	Competenze certificate	Totale punti
Punti massimi assegnabili in assenza di certificazioni di competenze acquisite	60	40	0	100
Punti massimi assegnabili in presenza di certificazioni di competenze acquisite	50	30	20	100

6. Il punteggio per la valutazione individuale verrà assegnato in misura piena per i dipendenti il cui punteggio medio di valutazione si colloca nelle due fasce più alte di punteggio secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance e in misura decrescente per le altre, applicando allo stesso la percentuale prevista per la determinazione del premio di risultato.

7. Per la valutazione dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente viene considerato solo il servizio eccedente a quello richiesto per l'accesso. Il punteggio attribuito all'esperienza professionale viene assegnato, sino ad esaurimento teorico dell'intero punteggio, per punti/anno secondo la seguente tabella:

Profilo professionale	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
Tutti i profili	1,00	1,00	1,00

8. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo, come definito nella sottostante tabella:

Numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita	Base di calcolo del punteggio aggiuntivo	Percentuale di aumento applicata
6 anni	Totale punteggio finale	+1%

Per ogni anno in più rispetto ai 6 anni, verrà applicato un ulteriore incremento dello 0,5% da applicare alla medesima base di calcolo. Il punteggio aggiuntivo complessivamente attribuibile non potrà superare il 5% del punteggio ottenuto, quale somma dei punteggi assegnati per i criteri previsti al comma 7.

9. In caso di parità del punteggio finale tra i dipendenti ammessi alle progressioni all'interno delle aree prevale la posizione con maggiore anzianità anagrafica.

10. I differenziali stipendiali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del CCNL del 23 febbraio 2026, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. 13, comma 3, del medesimo CCNL.



Articolo 23 - Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, dell'art. 84-bis del CCNL del 16 novembre 2022 e dell'art. 59, comma 3-bis del CCNL del 23 febbraio 2026 viene corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Per lo svolgimento di attività esposte a rischi di seguito elencate compete una indennità giornaliera lorda di euro 2,00:

- a) addetto alla stamperia;
- b) addetto all'uso di automezzi e natanti, qualora non aderiscano al modulo di cui all'art. 15, comma 1, del presente contratto;
- c) addetto alla movimentazione di carichi in ambienti quali archivio, magazzino/deposito e centro posta.

3. Per le attività implicanti il maneggio di valori è riconosciuta una indennità giornaliera lorda proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi giornalieri possono variare da 2,00 euro a 3,00 euro.

4. Si rinvia a successivo accordo l'individuazione di eventuali attività disagiate cui siano adibiti dipendenti del Consiglio regionale e la determinazione della relativa indennità giornaliera lorda.

5. I dirigenti ai quali è assegnato il personale che svolge le attività di cui al comma 1 certificano mensilmente, sotto la propria personale responsabilità, il numero di giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al presente articolo.

Articolo 24 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'incarico di Addetto al servizio di prevenzione e protezione ex art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e di coordinatore tecnico-operativo del Centro stampa, conferito con atto del Segretario generale o del dirigente del Servizio consiliare competente, è riconosciuta, ai sensi dell'art. 84 CCNL del 16 novembre 2022 e nei limiti delle risorse destinate annualmente con l'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, un'indennità mensile lorda di euro 208,33, rapportata al periodo di durata effettiva dell'incarico, a favore del personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 15 e seguenti del CCNL del 23 febbraio 2026.

2. Per compensare l'incarico di coordinatore operativo dei servizi di rimessa (autisti e motoscafisti), nominato con decreto del dirigente capo del servizio competente, è riconosciuta, ai sensi dell'art. 84 CCNL del 16 novembre 2022 e nei limiti delle risorse destinate annualmente con l'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, una indennità annua lorda di euro 2.500,00, rapportata al periodo di durata effettiva dell'incarico.

3. Per compensare l'incarico di coordinatore tecnico-operativo dei supporti multimediali, nominato con decreto del dirigente capo del servizio competente o del Segretario generale se a lui direttamente afferente, è riconosciuta, ai sensi dell'art. 84 CCNL del 16 novembre 2022 e nei limiti delle risorse destinate annualmente con l'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, una indennità annua lorda di euro 2.500,00, rapportata al periodo di durata effettiva dell'incarico.

4. Per compensare l'incarico di Addetto alle squadre di emergenza di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e o di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è riconosciuta, ai sensi dell'art. 84 CCNL del 16 novembre 2022 e nei limiti delle risorse destinate annualmente con l'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, un'indennità mensile lorda di euro 30,00, rapportata al periodo di durata effettiva dell'incarico, a favore del personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 15 e seguenti del CCNL del 23 febbraio 2026.

5. Ulteriori incarichi di specifiche responsabilità, conferiti con atto formale del dirigente capo del servizio consiliare competente o del Segretario generale, potranno essere compensati con l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL del 16 novembre 2022, a favore del personale con contratto a tempo pieno e/o a tempo parziale



(orizzontale, verticale o misto) delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 15 e seguenti del CCNL del 23 febbraio 2026 nel limite delle risorse economiche destinate all'istituto in questione in sede di contrattazione, che saranno oggetto di preventiva comunicazione a tutto il personale della struttura organizzativa interessata (servizio consiliare o segreteria generale), in possesso del profilo professionale richiesto, nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- a. sussistenza di una responsabilità operativa che evidenzia:
 - i. autonomia nello svolgimento delle attività, in relazione all'area di inquadramento;
 - ii. responsabilità in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- b. ovvero sussistenza di una responsabilità gestionale che comprende:
 - i. responsabilità di procedimenti;
 - ii. responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (personale dell'area Funzionari ed EQ) o costituire unità qualificata (personale delle aree Operatori Esperti e Istruttori);
 - iii. responsabilità di realizzazione di piani di attività.

6. Per gli incarichi di cui al comma 5 del presente articolo vengono definiti tre diversi valori di indennità in base all'area di inquadramento:

- da euro 500 fino a euro 2.500 annui lordi per il personale dell'area degli Operatori Esperti, in relazione alla complessità dell'attività svolta;
- da euro 750 fino a euro 2.500 annui lordi per il personale dell'area degli Istruttori, in relazione alla complessità dell'attività svolta;
- da euro 1.000 fino a euro 3.000 annui lordi per il personale dell'area dei Funzionari ed EQ, in relazione alla complessità dell'attività svolta.

7. L'indennità di cui al comma precedente sarà frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi (o loro frazione) di effettivo servizio prestato con incarico di specifiche responsabilità ed è riproporzionata in base al lavoro ad orario ridotto (part-time).

8. L'indennità spettante ai sensi dei commi precedenti è erogata nel rispetto del limite annuo complessivo di cui al comma 1 dell'art. 84 del CCNL del 16 novembre 2022.

Articolo 25 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento, ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018, è istituito il servizio di pronta reperibilità con i seguenti criteri e requisiti:

- a) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese; il Consiglio regionale del Veneto assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari;
- b) in caso di chiamata il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
- c) il dipendente è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore in caso di reperibilità in giorno lavorativo ed euro 20,66 per 12 ore in caso di reperibilità in giornata festiva;
- d) per un periodo inferiore a 12 ore, ma superiore a 4, gli importi di cui alla lettera c) sono incrementati del 10%.

2. L'indennità di reperibilità è riconosciuta e attribuita con atto del dirigente della struttura del Consiglio competente in materia di gestione delle risorse umane, su richiesta del dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato, ai seguenti destinatari:

- i) autisti e motoscafisti in relazione alle prestazioni necessarie a supporto delle attività istituzionali del Consiglio in determinati periodi, qualora non aderiscano al modulo di cui all'articolo 21, comma 1, del presente contratto;
- ii) personale, avente adeguata professionalità, addetto alla gestione dei servizi tecnici delle sedi del Consiglio;
- iii) personale tecnico (addetto alle riprese televisive e audiovisive e simili) dell'ufficio stampa in relazione alle prestazioni necessarie a supporto delle attività istituzionali del Consiglio in determinati periodi;
- iv) personale tecnico (sistemisti e simili) dei servizi informatici in relazione alle prestazioni necessarie a supporto delle attività istituzionali del Consiglio in determinati periodi.



Articolo 26 - Rimborso forfettario costi per lavoro da remoto

1. Per le postazioni di lavoro da remoto attivate il Consiglio regionale del Veneto provvede annualmente al rimborso forfettario dei costi per l'energia elettrica di € 2,00 mensili per chi ha un lavoro da remoto articolato su 3 o 4 giornate di presenza domiciliare settimanale e di € 1,00 mensili per chi ha un lavoro da remoto articolato su 1 o 2 giornate di presenza domiciliare settimanale.

Articolo 27 - Servizio prestato ai seggi

1. I dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso i seggi (Presidente, segretario, scrutatore e rappresentante di lista) maturano riposi compensativi in occasione dello svolgimento delle operazioni elettorali ricadenti in giornate festive o non lavorative, di regola il sabato e la domenica, da fruirsi obbligatoriamente entro due mesi dalla data dell'evento.

Articolo 28 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 46 del CCNL del 23 febbraio 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 risorse decentrate di cui all'art. 18 del presente contratto, 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 dal 1° gennaio 2027, come previsto dall'articolo 46, comma 8, del CCNL del 23 febbraio 2026.

Articolo 29 - Welfare integrativo

1. Con specifico riferimento alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 45 del CCNL del 23 febbraio 2026, le parti condividono l'opportunità che sia estesa al personale del Consiglio regionale la polizza sanitaria integrativa che fosse eventualmente attivata dalla Giunta regionale del Veneto, previo accordo tra il Consiglio regionale e la Giunta regionale, a carico delle risorse stanziare in bilancio.



NOTA A VERBALE N. 1

L'Amministrazione ritiene opportuno, anche in attuazione dei principi stabiliti in materia dalla legge regionale n. 53/2012, quali in particolare quelli "per l'armonizzazione delle politiche del personale, con particolare riferimento ai profili attinenti al trattamento economico" di cui all'articolo 39 della stessa con riferimento alla Giunta regionale, determinare la retribuzione di posizione spettante per gli incarichi di Elevata Qualificazione a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di CCI come da tabella che segue:

FASCIA EQ	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
EQAP	€ 18.000,00
EQA	€ 12.900,00
EQB	€ 11.000,00
EQC	€ 8.000,00

NOTA A VERBALE N. 2

L'Amministrazione ritiene opportuno adeguare per l'anno 2026 la retribuzione di risultato del personale con mansioni di autista e motoscafista, di cui al "modulo" disciplinato con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 84 del 12 dicembre 2023, in misura coerente al premio correlato alla performance individuale previsto per il restante personale.

NOTA A VERBALE N. 3

L'Amministrazione ritiene opportuno estendere l'impiego della modalità organizzativa del lavoro agile aumentando a 7 il numero massimo di giorni in cui il/la dipendente in un mese può prestare la sua attività in tale modalità, sia come leva attrattiva per il reclutamento di personale, sia come strategia di employee retention e, non da ultimo, in accoglimento della richiesta della RSU di considerare la ricorrenza sempre più frequente degli scioperi dei trasporti pubblici, anche per far fronte all'esigenza di garantire la continuità del servizio nelle giornate interessate da tali eventi.



Allegato A

Tabella destinazione Fondo risorse decentrate disponibile

	Anno 2026	Anni 2027 e seguenti*
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO, TURNO, REPERIBILITA', COMPENSI ART. 26, COMMA 1, DEL CCNL DEL 23/02/2026 E PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 55.000,00	€ 55.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 35.000,00	€ 35.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 143.582,97	€ 118.382,97
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 645.092,38	€ 417.574,45
TOTALE RISORSE DESTINATE	€ 878.675,35	€ 625.957,42

*A cui vanno aggiunte le risorse variabili.

Nell'ambito della somma destinata alla performance individuale è riservata, per la maggiorazione di cui all'art. 19, comma 4 del presente contratto, la somma di euro 10.000,00 o diverso maggiore importo che garantisca la misura minima della stessa fissata dal comma 2 dell'articolo 48 del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 e per le finalità di cui all'art. 21 del presente accordo la somma di euro 240.000,00.