

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

AREA DIRIGENZA VENETO LAVORO

Veronica

[Signature]
ML

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA - DIRIGENTI PROVENIENTI DALLE PROVINCE VENETE**

1. Ambito e validità del presente accordo.

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 23.12.1999, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato da Veneto Lavoro ed ha validità triennale, a partire dalla data di sottoscrizione definitiva, ad eccezione degli istituti retributivi come regolati dal Regolamento di organizzazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

2. Relazioni Sindacali

1. Con apposito protocollo d'intesa, da redigere entro il 30.11.2019 quale parte integrante del presente contratto, saranno definite norme e regole che stabiliscano corrette relazioni sindacali nell'ambito della dirigenza di Veneto Lavoro.
2. In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1, lett. a), del CCNL 23.12.1999, le parti concordano sul fatto che nessun Dirigente viene esonerato dallo sciopero.

3. Condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 - incremento del Fondo.

1. Con riferimento all'art. 26 del CCNL – Area della Dirigenza, *Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato*, le parti prendono atto che il fondo è stato costituito dal Direttore di Veneto Lavoro con decreto n. 237, in data 31 luglio 2019, applicando quanto previsto dall'articolo 10, comma 6, del Regolamento di organizzazione di Veneto Lavoro, approvato con DGR nr. 984 del 06 luglio 2018, ai sensi del quale *"I dirigenti delle Province collocati nei ruoli di Veneto Lavoro per effetto dell'art. 54 della Legge regionale n. 45/2017 mantengono il trattamento retributivo precedente, se più vantaggioso, attraverso il riconoscimento di un assegno ad personam"*. In particolare, il fondo è stato costituito sommando le retribuzioni di posizione attribuite ai dirigenti provenienti dalle province al 31.12.2017, aggiungendo le risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno 2017, al netto di Irap ed oneri riflessi, a carico di Veneto Lavoro.

4. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti.

1. Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, i cui criteri generali costituiscono oggetto di Contrattazione con le Organizzazioni Sindacali.
2. Tali risorse possono variare dal 5% al 10% della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine.
3. Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate per le eventuali modifiche o integrazioni.
4. Ad ogni inizio anno, inoltre, le parti concordano la quantificazione del monte ore da destinare -tenendo conto delle esigenze organizzative - ai congedi, retribuiti e non, per la formazione e l'autoformazione dei dirigenti, in applicazione dell'art. 6, Legge 8.3.2000 n.

53.

5. Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico di Veneto Lavoro.

5. Pari opportunità.

1. E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.
2. L'Ente indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

6. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

1. L'Ente garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dalla normativa vigente, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Ente, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.
3. L'Ente definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio dell'Ente.
4. Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.
5. L'Ente tutela, sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

7. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), cioè gli incentivi previsti dall'art. 37 del CCNL (Avvocatura Comunale) e dall'art. 18 della Legge 109/94 (Legge Merloni).

1. Le parti danno atto che non ricorrono i presupposti per questi incentivi.

8. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

8.1. Retribuzione di Posizione.

1. La retribuzione di posizione sarà riconosciuta, a regime e superata l'applicazione dell'articolo 10, comma 6, del Regolamento di organizzazione di Veneto Lavoro, approvato con DGR nr. 984 del 06 luglio 2018, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di valutazione permanente adottato dall'Ente.



2. Annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti, utilizzando tutte le risorse a disposizione dell'Ente, secondo le previsioni contrattuali.

8.2. *Retribuzione di Risultato.*

1. La retribuzione di risultato viene attribuita ai Dirigenti utilizzando il fondo apposito, quantificato nel 10% del fondo complessivo per le indennità di posizione e risultato.
2. Il risultato è assegnato a ciascun dirigente in relazione alla positiva valutazione dei risultati conseguiti ed in proporzione ad essi, in relazione alle valutazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Oiv)/Nucleo di valutazione e in rispondenza alla metodologia di valutazione approvata dall'ente.
3. Ai sensi dell'articolo 28 del CCNL in data 23.12.1999 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento e, ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo. Nessun automatismo, pertanto, può essere previsto nell'assegnazione alla dirigenza dell'indennità di risultato, sicchè detta indennità può essere assegnata in modo parziale o del tutto non assegnata a ciascuno di essi, oppure potrà essere accantonata per l'anno successivo, in presenza di risultati non pienamente soddisfacenti, che non consentano l'erogazione di tutte le risorse destinate al risultato.
4. Resta fermo il principio che in caso di accertamento negativo dei risultati, in applicazione delle disposizioni del D.lgs 165/2001 e del CCNL in data 23.12.1999, operino la revoca dell'incarico, con assegnazione ad altro incarico, o l'esclusione dal conferimento di ulteriori incarichi per almeno due anni.
5. In caso di incarichi "ad-interim" attribuendo obiettivi aggiuntivi che saranno assegnati e valutati in base alla complessità organizzativa, fino ad un massimo del 35% del salario di posizione.

9. **Risoluzione consensuale**

1. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Ente o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo la disciplina prevista dal CCNL, i cui criteri generali sono oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 23.12.1999.
2. Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o da un proprio rappresentante di fiducia.
3. In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999.
4. Con successivo accordo verrà stabilito il regolamento normativo ed economico per la risoluzione consensuale.

10. **Onnicomprensività del trattamento economico**

1. In specificazione a quanto previsto dal CCNL 23.12.1999, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti.
2. L'onniconcomprensività delle voci che compongono la retribuzione dei dirigenti è una

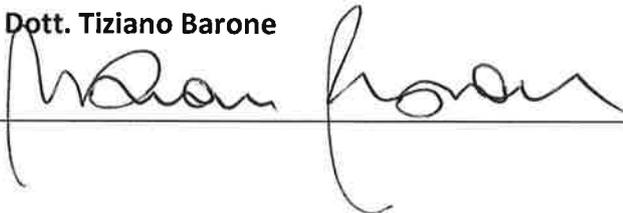
caratteristica essenziale della strategia retributiva dell'Ente.

3. Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'Ente di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purchè rientranti nei propri compiti d'ufficio.

11. Norme finali.

1. Dalla decorrenza del presente Contratto e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi, al termine di ogni anno, per verificarne la concreta attuazione e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.
2. Saranno altresì verificate, con la stessa cadenza annuale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.
3. Saranno, inoltre, oggetto di verifica anche i problemi legati alle eventuali esigenze di affidamento temporaneo di più incarichi dirigenziali ad uno stesso dirigente.
4. L'Ente, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Mestre - Venezia, 4 dicembre 2019

La delegazione trattante di parte pubblica	OOSS
Veneto Lavoro Dott. Tiziano Barone 	CISL FP VENETO Mario Manente 
	FEDIR Samuel Dal Gesso 