



**COMUNE DI FIESSO
UMBERTIANO
Provincia di Rovigo**

**Contratto Collettivo Integrativo
– parte normativa –
2023 – 2025**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 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 dell'Amministrazione Comunale di Fiesso Umbertiano, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

**Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica, o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 30 giugno.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica avrà luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei CCI e/o accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto. Restano in vigore tutti gli istituti non trattati nel presente CCI. A tal fine si predisporrà un testo coordinato delle clausole contrattuali in vigore.
7. Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano, in sede di delegazione trattante, per una verifica dell'applicazione del presente CCI, entro 10 giorni dalla richiesta.

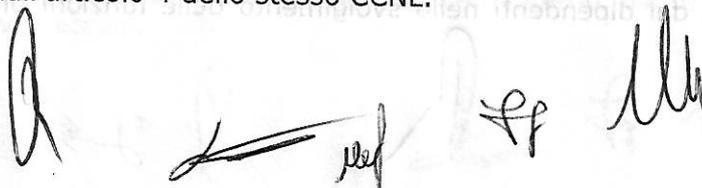
**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3
Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli della parte datoriale e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs 165/01 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare l'informazione, il confronto e la contrattazione integrativa.
2. L'Amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge.

**Art. 4
Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali. Essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL 2019/2021, sulle materie previste dall'articolo 4 dello stesso CCNL.





2. Eventuali comunicazioni sindacali, su richiesta della RSU o delle OO.SS. aventi titolo, saranno oggetto di informazione, a tutti i dipendenti, da parte degli uffici preposti dell'Amministrazione.

Art. 5 Assemblea sindacale

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali, per 12 ore annue per ciascun dipendente. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario.
2. Per garantire il regolare svolgimento dell'assemblea, l'Amministrazione metterà a disposizione un locale idoneo.
3. Le RSU e/o le OO.SS. comunicheranno almeno 3 giorni prima la data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa, fatti salvi eventuali motivi di urgenza, per i quali i tempi di comunicazione potranno essere inferiori.
4. L'assemblea potrà coinvolgere la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali e pensionati coinvolti nell'anno di riferimento.
5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento presso il luogo dove si tiene l'assemblea stessa e dove registrerà l'orario di inizio e di fine.
6. Qualora l'assemblea si tenga in videoconferenza, il personale è autorizzato all'utilizzo dei mezzi forniti dagli uffici o mezzi propri.
7. Si darà priorità alla convocazione delle assemblee sindacali nei giorni e negli orari nei quali non è prevista l'apertura degli uffici comunali al pubblico.

Art. 6 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta, formulata anche da uno solo dei soggetti sottoscrittori, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. La richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 7 Norme di prima applicazione

1. Secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 2019-2021, i criteri per le procedure valutative delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 13, comma 6, sono fissati sulla base dei seguenti elementi:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: 60%
 - b) titolo di studio: 20%
 - c) competenze professionali: 20%.

Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono



essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari pari o superiori alla multa;

b) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; peso pari al 60%. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; punteggio previsto: 4 punti per ciascun anno; peso pari al 40%.
3. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.
4. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi precedentemente determinati, sono:
 - a) maggiore anzianità presso l'ente;
 - b) maggiore età.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco pro-tempore per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato.

Art. 10

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono riportati nell'allegato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che fa parte integrante del presente contratto.

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è articolato su 36 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici; l'articolazione dell'orario è determinata dalla Giunta Comunale, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 50, comma 7, del d.lgs. n. 267/2000 (TUEL), al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

 5

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione del medesimo che possono anche coesistere, secondo le specificazioni degli articoli seguenti.

4. L'orario di lavoro generale di tutti i servizi comunali, ad eccezione di quelli aperti al pubblico al sabato, quali la Polizia Locale ed i Servizi Demografici, viene articolato su 5 giorni con due rientri pomeridiani.

5. L'orario di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno è articolato, di norma, nel modo seguente: tutti i giorni, dal lunedì a venerdì, dalle ore 8.00 alle 14.00, con due rientri settimanali nei giorni di martedì e mercoledì dalle ore 14.30 alle 17.30, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso.

- L'orario ordinario dei Servizi Demografici è il seguente: il lunedì e alternativamente il primo e il terzo sabato del mese, dalle ore 8.00 alle 14.00, il martedì, giovedì e venerdì, dalle ore 8.00 alle ore 15.10, con un rientro settimanale nella giornata di mercoledì dalle ore 14.30 alle 17.30; nella settimana con apertura il sabato mattina, verrà svolto ogni giorno l'orario dalle ore 8.00 alle ore 14.00.

- L'orario ordinario della Polizia Locale è il seguente: dal lunedì al venerdì, dalle ore 8.00 alle 14.00 con due rientri settimanali nei giorni di martedì e mercoledì dalle ore 14.30 alle 17.30, articolato come indicato nella DGC n. 142 del' 08.11.2023, della quale si riportata il prospetto riepilogativo:

	Settimana 1							Settimana 2							
	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L
Agente n. 1	Rip.	M P	M P	M	M	M		M	M P	M P	M	M	Rip.		Rip
Agente n. 2	M	M P	M P	M	M	Rip.		Rip.	M P	M P	M	M	M		M

6. Nelle due giornate settimanali in cui è previsto il rientro, l'interruzione del lavoro per la consumazione del pasto avrà luogo obbligatoriamente tra le ore 13.30 e le ore 15.00 L'interruzione varia da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 60 minuti.

7. Per motivate e comprovate esigenze, il dipendente può concordare con il proprio Responsabile di Servizio di distribuire l'orario di lavoro in cinque giornate di 7 ore e 12 minuti, tenuto conto della necessità di consentire la fruizione dei servizi da parte degli utenti e di assicurare il regolare funzionamento degli uffici.

8. L'uscita non dovrà corrispondere necessariamente alla effettuazione di sei ore lavorative nelle giornate con orario unico e di nove ore lavorative nelle giornate con orario spezzato.

9. Nessuna figura professionale è esonerata dall'utilizzare il sistema di rilevazione delle presenze.

10. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.

11. Gli attuali regolamenti in materia di orario di lavoro saranno oggetto di modifica e/o integrazione su richiesta della parte sindacale, previo confronto.

Art. 12 Flessibilità dell'orario

1. Per i servizi che non prevedono orari specifici, è concessa una flessibilità in entrata di 30 minuti, che deve essere rigorosamente rispettata, a condizione che ciò non pregiudichi il normale svolgimento dei compiti di ufficio e il rispetto dei servizi al pubblico. A partire dal 01.01.2024, nei giorni di rientro pomeridiano è concessa una flessibilità in uscita di 30 minuti.
2. Salvo gli impedimenti previsti dalla legge, tali flessibilità nell'orario di entrata e di uscita devono essere recuperate entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con i Responsabili di Servizio, fermo restando l'obbligatorietà di non anticipare l'orario di lavoro ed il relativo accesso nei luoghi di lavoro.
3. I Responsabili di Servizio valutano la possibilità di concedere al personale, che esprima particolari esigenze di ordine familiare adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, compresa anche l'estensione dell'orario di servizio al pomeriggio, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Art. 13

Lavoro a tempo parziale - Aumento del contingente di personale

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, co. 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 14

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente, entro il mese di febbraio, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. L'Ente fornisce alla RSU, entro il mese di maggio e di settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, distinti per i diversi servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate. Entro marzo dell'anno successivo, verranno comunicati i dati definitivi dell'anno precedente.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente, salvo per il personale della Polizia Locale e servizi esterni che può essere chiamato in servizio (dal proprio Responsabile) in casi di assoluta urgenza o emergenza. In questo caso la posizione dovrà essere definita entro i 5 giorni lavorativi successivi. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta disponibilità delle relative risorse economiche.

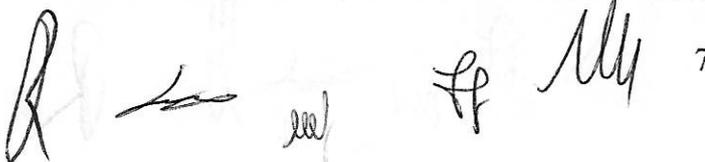
Art. 15

Formazione

1. L'Ente, in sede di confronto provvede a definire entro il mese di marzo, il programma annuale delle attività formative e di aggiornamento. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.
2. Nel rispetto del principio di pari opportunità tra tutti i lavoratori, i piani formativi dovranno coinvolgere tutto il personale.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione, al fine di attivare l'eventuale confronto.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, il tempo eccedente destinato all'attività formativa (escluso quindi il tempo per il viaggio di ritorno) sarà considerato come lavoro straordinario.
5. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale.

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right, followed by the number 7.

Art. 16
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Visto l'art. 208, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 285/1992 e successive modificazioni, che prevede di destinare quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse previste dal Codice a misure di assistenza e previdenza per il personale del Corpo di Polizia Municipale;
2. Richiamato l'art. 98 comma 1 lettera a) del CCNL 2019/2021, al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, a partire dalla data di assunzione, sono riconosciuti i contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
3. La quota pro-capite da destinare ad ogni singolo operatore, sarà determinata annualmente con Delibera di Giunta, così come previsto dall'art. 208, c. 5 del D.Lgs. n. 285/1992, pari al 10% della quota così come definita dall'art. 208, c. 4 del D.Lgs. n. 285/1992. Si terrà conto dell'eventuale prestazione lavorativa ridotta per effetto del contratto di lavoro a tempo parziale e dei periodi di assenza che non sono soggetti a contribuzione previdenziale obbligatoria.
4. Le somme destinate al fondo, sono stanziare annualmente in apposito capitolo di spesa e saranno oggetto di adeguamento in ragione della variazione numerica nella dotazione organica del Corpo di Polizia Locale.
5. Annualmente verrà trasmesso ai destinatari l'estratto conto dei versamenti effettuati.

Art. 17
Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa oltre il 50% dell'orario di servizio, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è pari ad € 3,00.

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18
Performance organizzativa

1. La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi. La quota di premio erogata a tale titolo è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria unità operativa.
2. Gli obiettivi della performance sono comunicati ai lavoratori entro il mese di febbraio dell'anno di realizzazione degli stessi.
2. Le risorse sono erogate interamente. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.
4. Alla performance organizzativa sono destinate il 70% delle risorse complessive destinate alla performance.

Art 20
Performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale sono pari al 30% delle risorse complessive destinate alla performance. Esse sono erogate secondo i criteri definiti nell'allegato Sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali di ciascun dipendente.

Art. 21
Differenziazione del premio individuale

1. Al dipendente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. A parità di punteggio è preferito il dipendente che non abbia ottenuto la maggioranza del premio individuale nei tre (3) anni precedenti l'anno di valutazione. Nel caso di ulteriore parità





è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore età anagrafica.

Art. 22 Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 84 bis del CCNL 2019/2021 e dall'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, è corrisposta una unica indennità per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, oppure implicanti il maneggio di valori.

2. L'importo giornaliero è stabilito nel seguente modo:

personale operaio	€ 3,00;
messi comunali	€ 3,00;
assistente sociale per visite domiciliari	€ 3,00;
economista	€ 3,00;
agenti contabili	€ 3,00 per ciascun giorno di apertura al pubblico dell'ufficio o di effettivo maneggio-incasso dei valori certificata dal Responsabile di servizio.

3. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio, disagio, e verrà riconosciuta solo nelle giornate di presenza in servizio. Ai fini della verifica dell'effettivo svolgimento delle attività per le quali sono riconosciute le indennità del punto 2, sarà predisposto uno specifico registro delle uscite che dovrà essere compilato da ogni dipendente e successivamente vidimato dal Responsabile di settore.

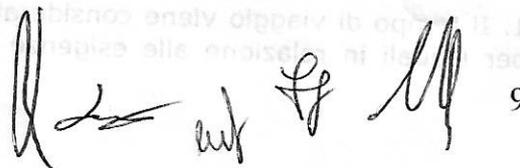
Art. 23 Compensi derivanti da norme di legge

Piani di razionalizzazione. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per la medesima funzione.
2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
3. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati.
4. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità saranno individuati con provvedimento del Responsabile di Servizio interessato, da comunicare alla Delegazione Trattante.
5. Le Parti riconoscono le seguenti posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità:

	Descrizione delle ulteriori specifiche responsabilità	INDENNITA'
A	Derivanti dall'attività di Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe ed Elettorale, Ufficio Tributi, e Servizi Cimiteriali	€ 350,00
B	Derivanti dalla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	€ 350,00

 9

8. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 che rappresentano economie per l'Ente secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

9. Annualmente, in sede di esame del Fondo, le Parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

10. L'atto di nomina che costituisce atto di gestione del rapporto di lavoro svolto con i poteri e la capacità del privato datore di lavoro, ha durata annuale salvo espressa revoca. L'incarico deve essere espressamente accettato.

TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 25 Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Su richiesta della parte sindacale, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS, per una verifica dell'applicazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

3. In tali incontri, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate, nel rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali.

5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza, oltre a quello dell'infortunio.

TITOLO IX DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

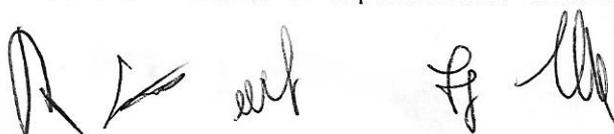
Art. 26 Copertura Assicurativa

1. Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

2. Per quanto non espresso nel presente CCI, si rimanda al CCNL 2019-2021.

Art. 27 Disciplina e trattamento della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro

 10



prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

**Art. 28
Welfare integrativo**

Le parti convengono di trattare il presente punto nelle annualità successive.

**Art. 29
Clausola finale**

Contestualmente alla definizione del presente CCI, si effettuerà una verifica di tutti gli istituti per i quali è previsto il confronto, compreso il Sistema di misurazione e valutazione della performance. I protocolli definiti verranno quindi allegati al testo del presente CCI.

Delegazione Trattante



Letto, confermato e sottoscritto:

Fiesso Umbertiano, 20.12.2023

CISL FP [Signature]
UIL F.P.L. [Signature]

CGIL FP [Signature]

RSU

Federica Janti

Il Presidente [Signature]

