



# COMUNE DI STRA

P.ZZA MARCONI 21 - STRA (VE)

C.F. 82007270273

CENTRALINO 049 980 40 11 FAX 049 504 975

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2013-2015

### Premesso:

- che in data 19.12.2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte Normativa - Triennio 2013-2015;
- che il Revisore Unico con parere in data 10.02.2014, protocollo numero 2788 del 24.02.2014, ha attestato il proprio nulla osta alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in argomento;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 03.03.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva della seguente contrattazione integrativa decentrata definitiva:

**Il giorno 18 marzo 2014,**

ha avuto luogo la sottoscrizione definitiva del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte Normativa - Triennio 2013-2015 del personale di questo Comune:

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Segretario Comunale - dott. Filippo De Angeli -  
Presidente

- Responsabile del Personale - Salvadego dott. Fabio  
Componente

### DELEGAZIONE PARTE SINDACALE - R.S.U.:

- Boito Luigino -

- Chiappin Ugo -

- Pavan Marina -

### RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI

- Busato Marco - Delegato Territoriale CGIL-FP

- Naletto Simone - Delegato Territoriale CISL

- Zennaro Giovanni - Delegato Territoriale UIL

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

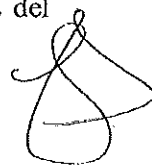
Il presente contratto decentrato integrativo (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

### **Art. 2 – Relazioni sindacali**

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- 2) La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione/consultazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica o fax, con congruo anticipo. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione.
- 3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
- 4) Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare.
- 5) L'istituto dell'informazione viene gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 coordinato con le norme di legge vigenti. Tutti gli atti emessi dall'Ente sono disponibili attraverso la pubblicazione obbligatoria degli stessi all'albo pretorio on-line e sulle apposite sezioni del sito internet dell'Ente.

### **Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del C.C.D.I.**

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la Delegazione sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, sia firmato:
  - a) per la parte sindacale, dalla maggioranza dei componenti RSU e dei rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere, ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.



- 2) Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dalle OO.SS. territoriali, firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili alla elezione della RSU.
- 3) L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS componenti la Delegazione sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti la RSU.

#### **Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.**

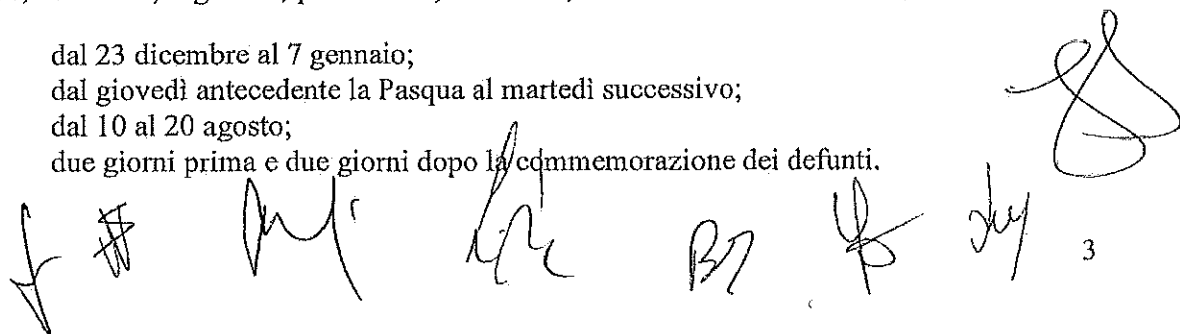
- 1) Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
- 2) Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- 4) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale .

#### **Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

- 1) Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- 2) L'iniziativa può essere anche unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui.
- 3) L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### **Art. 6 – Regolamento del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali**

- 1) Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
- 2) E' escluso l'esercizio dello sciopero nei periodi appresso indicati:
  - cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciale, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
  - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - dal 10 al 20 agosto;
  - due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti.



- 3) Scioperi proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi dalle organizzazioni sindacali in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
- 4) Non possono essere indetti scioperi:
  - di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza), gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferite a ciascun turno;
  - in caso di scioperi distinti, con intervalli superiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
  - articolati per servizi con svolgimento in giornate successive consecutive.
- 5) L'Amministrazione Comunale, per il tramite di ogni singolo Responsabile di Settore per i dipendenti rientranti nella propria dotazione, in occasione di ogni sciopero, individua a rotazione le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso al fine di garantire le funzioni minime come previsto dalle disposizioni di Legge. I nominativi sono comunicati ai singoli interessati ed alle RSU, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **Art. 7 – Quantificazione delle risorse**

- 1) La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione nel rispetto della normativa e dei CCNL vigenti.
- 2) Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999, confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004, possono essere rese disponibili nei limiti delle disponibilità del bilancio dell'ente.
- 3) Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999, per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

### **Art. 8 – Strumenti di premialità**

- 1) Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa:
  - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;

 4

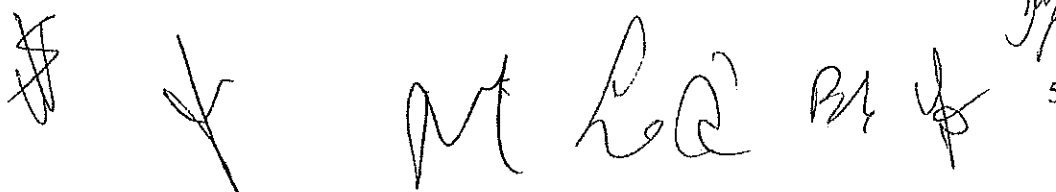
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

#### **Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

- 1) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali:
- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo;
  - riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.
- 2) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

#### **Art. 10 – Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale**

- 1) Dopo la quantificazione degli oneri relativi alle risorse stabili e evidenziate le eventuali economie si procederà alla individuazione complessiva delle risorse da distribuire a titolo di produttività individuale e collettiva che verrà ripartita, sulla base del sistema di valutazione vigente, come segue:
- Al fondo della produttività individuale viene attribuita una quota pari al 30% della produttività da suddividere. Al fondo della produttività collettiva viene attribuita una quota pari al 70% della produttività da suddividere.
  - La suddivisione della quota relativa alla produttività individuale e collettiva avviene dopo l'attribuzione a ogni singola Area/Settore della produttività complessiva da suddividere.
  - Al settore che non raggiunge l'obiettivo minimo del 61% in base ai criteri di valutazione del Settore non verrà riconosciuta la produttività collettiva che verrà ripartita agli altri Settori secondo i criteri sotto riportati al punto 2).

 5

- Gli importi da attribuire ai singoli Settori relativi alla produttività individuale e collettiva vengono calcolati sulla base del punteggio massimo potenziale previsto dalle schede di valutazione relativo ai dipendenti del Settore. I parametri per l'attribuzione del fondo complessivo del settore avviene secondo il seguente punteggio:
    - Categoria B punti 12
    - Categoria C punti 16
    - Categoria D punti 18
  - Nel caso un Settore abbia lavoratori a tempo parziale o che sono risultati assenti per parte dell'esercizio la quota di attribuzione della produttività va rapportata percentualmente al rapporto di lavoro o alla presenza effettiva in servizio come sotto riportato al punto 2).
- 2) La produttività sia individuale che collettiva vengono riconosciute al dipendente che abbia prestato almeno tre mesi di servizio continuativi nell'anno. Il mese viene considerato quando il periodo di lavoro supera i 15 giorni. Per periodi di servizio inferiori all'anno si considerano i mesi di effettivo servizio utilizzando il parametro appena indicato.  
 Nel caso l'assenza dal servizio rientri tra quelle per le quali la quota di produttività in base alle disposizioni vigenti va comunque riconosciuta (es. maternità obbligatoria e infortunio sul lavoro) la stessa verrà attribuita al dipendente sulla base della media delle valutazioni del biennio precedente. Si dovrà comunque procedere alla compilazione della valutazione del dipendente per la parte dell'esercizio non coperta dalle sopraccitate casistiche purchè il periodo sia almeno di tre mesi. In caso contrario si utilizzerà il parametro del biennio precedente per l'intero esercizio.
- 3) Dopo aver attribuito ad ogni settore la quota di produttività da suddividere a titolo di individuale e collettiva si procederà secondo i seguenti criteri:
- Produttività Individuale:**  
 Il trenta per cento del fondo del settore relativo alla produttività individuale viene suddiviso e riconosciuto a ogni dipendente in base al punteggio che lo stesso ha ottenuto sulla scheda di valutazione rapportato al punteggio complessivo ottenuto dai dipendenti dell'Area/Settore in cui lo stesso appartiene. Nel caso il dipendente non raggiunga una valutazione sufficiente non avrà diritto alla corresponsione della produttività individuale.
- Produttività Collettiva:**  
 Il 70 per cento fondo del settore relativo alla produttività collettiva viene riconosciuto a tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione sufficiente nella scheda di valutazione individuale rapportata alla categoria di appartenenza. Nel caso il dipendente non raggiunga una valutazione sufficiente non avrà diritto alla corresponsione della produttività collettiva.  
 I criteri per il riconoscimento della prestazione individuale del dipendente come sufficiente sono i seguenti:
- La **categoria B** prevede un criterio di valutazione che va da zero punti a 12 punti. La valutazione va pertanto considerata **sufficiente con un punteggio minimo di 7 punti**.
  - La **categoria C** prevede un criterio di valutazione che va da zero punti a 16 punti. La valutazione va pertanto considerata **sufficiente con un punteggio minimo di 9 punti**.
  - La **categoria D** prevede un criterio di valutazione che va da zero a 18 punti. La valutazione va pertanto considerata **sufficiente con un punteggio minimo di 10 punti**.
- 4) L'erogazione della produttività collettiva e individuale verrà erogata entro il mese di Maggio.

Art. 11 - Criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'M. L. B.' and another with '16' written below it. On the left side, there are two more sets of initials, one of which is crossed out with a large 'X'.

- 1) In sede di contrattazione annuale vengono contrattate la suddivisione delle risorse destinate dall'Amministrazione comunale per i progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999, proposti dai Responsabili di Settore;
- 2) Nei progetti di miglioramento dei servizi saranno individuati i responsabili e coordinatori delle attività e quali Settori saranno interessati. Il compenso di risultato verrà corrisposto in un'unica soluzione e dovrà riguardare tutto il personale coinvolto anche di altri uffici. La suddivisione avverrà da parte del Segretario Comunale sulla base dell'apporto dato da ciascun soggetto allo specifico accertamento, su relazione del responsabile e coordinatore dell'attività

**Art. 12 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente, come ad esempio gli incentivi di cui ai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 6.7.2011, n. 98.

**Art. 13 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.**

Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

**TITOLO III – FATTISPECIE, CRITERI, E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ ED I COMPENSI PREVISTI DAI C.C.N.L.**

**Art. 14 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'indennità è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità.

**Art. 15 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- Operai

A series of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, some being more stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the representatives of the parties involved in the contract.

- Messi
  - Assistenti Domiciliari
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. L'importo spettante viene desunto sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 16 – Indennità maneggio valori**

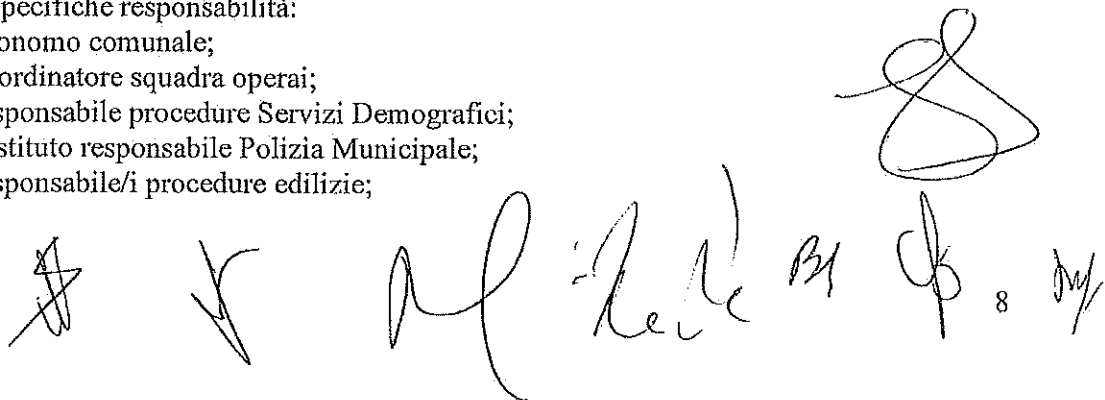
1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera (da un minimo di 0,52 a 1,55) proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete ai seguenti dipendenti formalmente individuati, tenuto conto dei limiti contrattuali vigenti (art.36 CCNL 14.09.2000):
  - economo comunale 1,55;
  - addetti allo sportello anagrafe 1,55.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera D) all'art. 17 comma 2, del CCNL 01.04.1999, può competere:
  - al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile, ai quali siano state affidate specifiche responsabilità;
  - ai messi notificatori, per compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
4. Gli importi di ciascuna indennità verrà stabilito negli accordi economici annuali entro i limiti previsti dal CCNL e spetta alle seguenti figure:
  - Ufficiali Stato Civile e Anagrafe

#### **Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.17 comma 2 lettera f) aggiornato da ultimo dall'art.7 comma 1 del CCNL 09.05.2006 si configurano le seguenti posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità:
  - economo comunale;
  - coordinatore squadra operai;
  - responsabile procedure Servizi Demografici;
  - sostituto responsabile Polizia Municipale;
  - responsabile/i procedure edilizie;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.



2. L'importo delle succitate indennità verrà stabilito negli accordi economici annuali entro i limiti previsti dal CCNL;
3. L'atto di conferimento di incarico particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

**Art. 19 – Indennità di disagio.**

1. Compensa l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C;
2. L'indennità di disagio viene riconosciuta nel caso di effettivo rientro in servizio a seguito di chiamata urgente del Sindaco o del Responsabile del Settore Lavori Pubblici o del Responsabile della protezione civile In caso di calamità, situazioni di pericolo per la pubblica incolumità e/o danni a persone o cose.
3. Al dipendente chiamato è riconosciuta un'indennità fissa pari a euro 52,00 qualora la richiesta intervenga con meno di 24 ore rispetto alla effettuazione dell'intervento.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature, the letters 'M', 'A', 'B', 'C', and 'D', and a signature that appears to be 'Dug'.