



Città di
Cologno Monzese

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI COLOGNO MONZESE PER L'ANNO 2016**

Art. 1- Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento per la disciplina degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 25/03/2015;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto del rispetto dei criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 - Oggetto del contratto e periodo di riferimento

1. Il presente contratto disciplina i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 e art. 31 del CCNL 22/01/2004 per l'anno 2016 del personale non dirigente del Comune di Cologno Monzese.

Art. 3 Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 e art. 31 del CCNL 22/01/2004 per l'anno 2016

1. Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 del personale non dirigente del Comune di Cologno Monzese è stato determinato in via definitiva con determinazione dirigenziale n. 928 del 12/12/2016, allegato 1 al presente contratto.
2. Il fondo ammonta a complessivi € 966.217,61 di cui € 757.717,61 per le risorse stabili e € 208.500,00 per le risorse variabili.
3. Per l'anno 2016 è prevista:
 - un'integrazione al Fondo, ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 pari a € 155.900,00 come disposto con deliberazione di G.C. n. 173 del 06/12/2016, per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, specificatamente indicati nel piano annuale degli obiettivi per l'anno 2016, approvato con la deliberazione di G.C. n. 96 del 06/07/2016, quali obiettivi trasversali e comuni a tutte le aree ed obiettivi di sviluppo propri di ciascuna area/unità in staff;

Art. 4 - Utilizzo Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 e art. 31 del CCNL 22/01/2004 per l'anno 2016

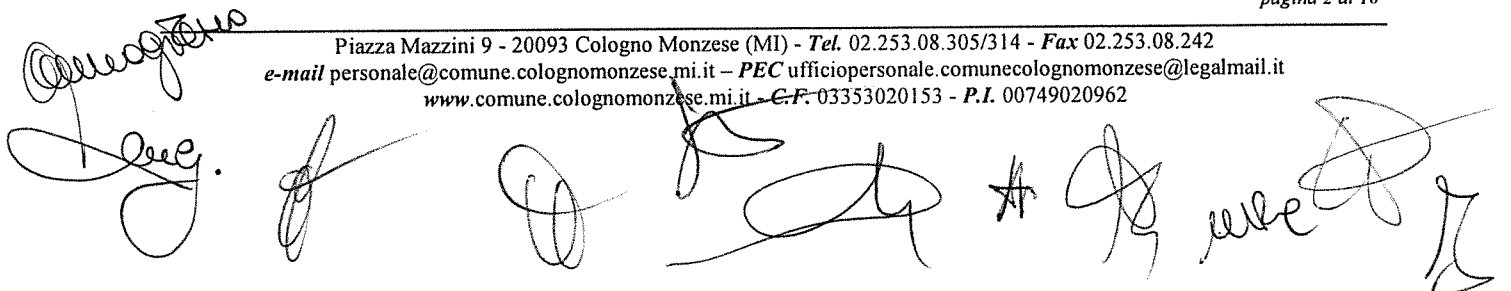
1. L'ipotesi di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 del personale non dirigente del Comune di Cologno Monzese è riportato nell'allegato schema (allegato 2), che costituisce parte integrante e sostanziale al presente atto.
2. Le risorse finanziarie relative all'anno 2016 vengono ripartite nel rispetto della disciplina di cui agli articoli 36 e 37 del CCNL 22/01/2004, nonché dell'art. 17 del CCNL 1/04/1999.

Art. 5 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno è corrisposta ai lavoratori, che effettueranno turni di lavoro inseriti nell'ambito di un orario di servizio giornaliero non inferiore alle dieci ore, rendendosi applicabile l'istituto della turnazione così come definito nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Per la disciplina dell'indennità di turno si farà riferimento all'art. 22 delle code contrattuali al C.C.N.L. 1998/2001 stipulate il 14/09/2000.

Art. 6 - 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 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa e scuolabus), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente dell'Area competente.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.



Per la corresponsione dell'indennità di rischio si applicheranno i criteri già stabiliti nella preintesa del 20/10/2011 sotto riportati

Al personale che effettua prestazioni di lavoro comportante continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità del personale viene corrisposta un'indennità di rischio rideterminata in € 30,00.= mensili lordi dall'art. 41 del C.C.N.L. 22/01/2004, non è cumulabile con quelle di disagio e con quelle previste per l'area della vigilanza.

Tale indennità è corrisposta al personale per:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, messi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni di carico e scarico: autisti handicap;

- prestazioni di lavoro che comportino esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che comportino l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonti di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente: n. 0 dipendenti;

- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonti di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine di grandi dimensioni e simili): cuoca, aiuto cuoco, operaio.

Tali fattispecie danno titolo all'erogazione soltanto se si è verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione del Dirigente dell'Area o dei Responsabili nelle strutture prive di dirigente, che segnala, in apposita riunione della conferenza dei dirigenti, i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e che risulta, come tale, esposto in misura continua e diretta a situazione di rischio ed il relativo periodo.

Essa è liquidata in base alle giornate di effettiva presenza ed esposizione al rischio, dunque proporzionalmente decurtata per le giornate di assenza.

Per i lavoratori a part time la suddetta indennità viene parametrata in base al tempo di lavoro stabilito nel contratto individuale di lavoro.

Art. 7 - Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 29,00.=, e comunque non superiore ad € 348,00.= annui.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc ...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
Per l'erogazione dell'indennità di disagio, si applicheranno i criteri già stabiliti nel verbale di individuazione siglato in data 10/12/2014 sotto riportati.

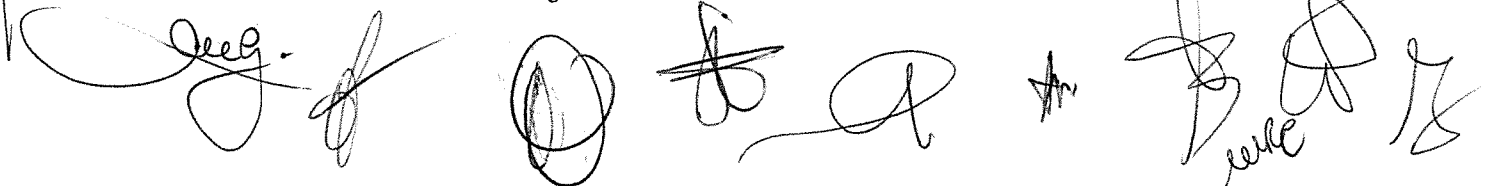
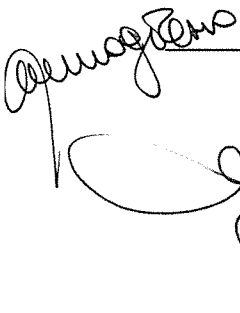
L'indennità erogata con riferimento all'art. 17, comma 2, lettera e) del C.C.N.L. 01/04/1999, parte dal principio di riconoscere una remunerazione maggiore per quei dipendenti che svolgono prestazioni in cui sia possibile riconoscere la presenza di effettive forme di disagio.

Si ritiene, pertanto, di individuare le sotto riportate fattispecie per la corresponsione di tale indennità:

- personale che ha una articolazione di orario più penalizzante rispetto alla generalità del personale dipendente e non riconducibile al turno;
- personale che viene chiamato a svolgere prestazioni solitamente non ricorrenti nella normale articolazione del lavoro, ritenute disagiati per la frequente mobilità sul territorio comunale dovuta anche all'articolata ubicazione delle sedi municipali;
- personale che, pur non appartenendo alla P.L., viene adibito in modo prevalente a compiti di controllo e vigilanza, che per le modalità in cui vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi con l'espletamento delle funzioni ordinarie e che non siano riconducibili ad altre forme di incentivazione (es. art. 15 lett. k);
- personale che presta servizio presso uffici con utenza portatrice di istanze gravose e che riversa sui lavoratori situazioni di conflittualità.

Inoltre l'erogazione di tale indennità deve avvenire nel rispetto delle sotto riportate condizioni:

1. l'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o reperibilità;
2. il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito provvedimento scritto e motivato del Dirigente di Area o del Responsabile nelle strutture prive di dirigente, da rendersi in apposita riunione della Conferenza Dirigenti, il quale segnala, sulla base delle tipologie delle prestazioni sopra indicate, i nominativi del personale che esercitandole, accedono all'indennità;
3. essa è liquidata in base alle giornate di effettiva presenza;
4. nel caso in cui la prestazione lavorativa è concretamente riconducibile sia ad ipotesi di rischio che ad ipotesi di disagio, dato il divieto di cumulo, al dipendente interessato è attribuito il trattamento economico di maggior favore secondo quanto specificato nell'atto di attribuzione del dirigente;



5. per i lavoratori part-time l'indennità sarà parametrata in base al tempo svolto nelle sopra indicate fattispecie.

Il Comitato di direzione, per particolari prestazioni correlate all'attuazione di specifiche attività può motivatamente derogare ai criteri generali contenuti nel presente accordo, purchè venga rispettata la quota massima stabilita annualmente nella contrattazione decentrata destinata a tale indennità e previo confronto fra le parti.

In considerazione del fatto che la misura del compenso per tale indennità non può essere superiore a quella prevista dall'art. 37 del CCNL 2000 per l'indennità di rischio, viene fissato l'importo di € 29,00.= mensili.

Art. 8- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 9 - Maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che per la corresponsione del maneggio valori si applicheranno i criteri già stabiliti nella preintesa del 20/10/2011 sotto riportati.

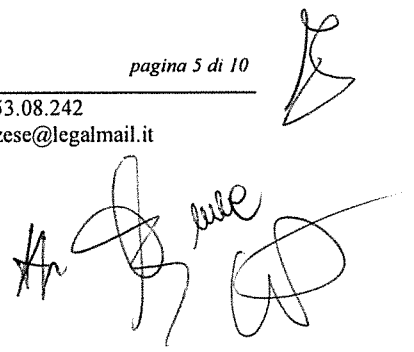
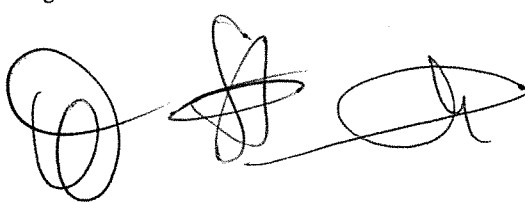

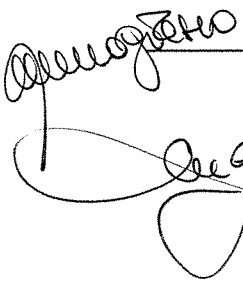
Al personale debito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore annuo maneggiato secondo la seguente tabella

Valore di cassa annuo in euro	Indennità giornaliera
Da € 25.000,00.= a € 50.000,99.=	€ 0,52.=
Da € 50.001,00.= a € 100.00,99.=	€ 1,00.=
Oltre € 100,001,00.=	€ 1,55.=

Per valori di cassa si intendono: denaro, valori bollati, ticket e voucher, dote scuola.

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa fermo restando il valore annuo complessivo sopra indicato.

La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene a consuntivo su attestazione del Dirigente di Area.



L'indennità giornaliera viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente dell'Area, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto alla cassa, al personale che abbia sostituito il titolare limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori di cassa.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall' art. 36 comma 2 del CCNL 22. O 1 .2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00.= annui lordi):
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari apicali che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe, e ufficiali Elettorali;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza Dirigente dell'Area in accordo -con apposito atto scritto e motivato- l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00.= lordi annui.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma i lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, l'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionalmente ridotte in caso di prestazione part-time. Sono disposte e liquidate dal Responsabile del Personale.

Art. 11 - Indennità per particolari responsabilità

Per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1999, si applicheranno i criteri già stabiliti nel verbale di individuazione dei parametri e criteri per l'indennità di specifiche responsabilità siglato in data 06/11/2012 e nell'ipotesi di accordo siglata in data 09/05/2014 sotto riportati

Le indennità erogate con riferimento all'art. 17, comma 2, lettera f) del C.C.N.L. 01/04/1999, partono dal principio di riconoscere una remunerazione maggiore per quei dipendenti che pur non avendo la responsabilità di un intero servizio, assolvono a compiti di particolare rilevanza.

L'individuazione dei dipendenti incaricati deve necessariamente essere effettuata dai dirigenti/responsabili cui compete ai sensi dell'art. 107 del D.lgs. 267/2000 la direzione delle aree e delle unità in staff.

Su tali presupposti i soggetti così individuati, in raccordo con il rispettivo responsabile, dovranno effettuare :

- a) azione di monitoraggio sullo sviluppo dei processi interni all'area/unità di staff, riferiti agli obiettivi dati dall'Amministrazione;

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, some appearing to be initials or short names.

- b) azione di raccordo nell'ambito del personale assegnato all'area/unità di staff;
- c) predisposizione di specifici report da condividere con dirigenti/responsabili e gli altri appartenenti all'area/unità di staff
- d) report diretti con i dirigenti/responsabili.

CRITERI

Le sopraindicate responsabilità possono essere attribuite al personale appartenente alle categorie B e C nonché al personale appartenente alla categoria D, che operi senza che vi siano incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità intermedi fra detta figura ed il dirigente di area.

Nell'ambito di ciascuna categoria, il personale incaricato di particolari responsabilità, viene individuato dal Dirigente dell'Area o dal Responsabile Unità di staff, nelle strutture prive di dirigente, con atto formale di nomina in cui sia indicata la specifica responsabilità ed il limite della competenza delle funzioni.

L'atto di nomina può essere formalmente revocato dal dirigente/responsabile anche per casi di accertata inefficienza.

I compensi saranno corrisposti annualmente e proporzionati ai mesi di attribuzione della responsabilità.

Per i lavoratori part-time l'indennità sarà parametrata in base al tempo di lavoro stabilito nel contratto individuale di lavoro.

Le indennità possono essere conferite alle sottocategorie di personale nella seguente misura :

Cat. B : Indennità annua: € 1.600,00.=

Cat. C: Indennità annua: € 1.800,00.=

Responsabilità formalmente assegnata a dipendente dell'ente del procedimento afferente il Servizio di Prevenzione e Protezione, nel caso in cui non si ricorra ad incarico di consulenza esterna.
Indennità annua € 2.000,00.=

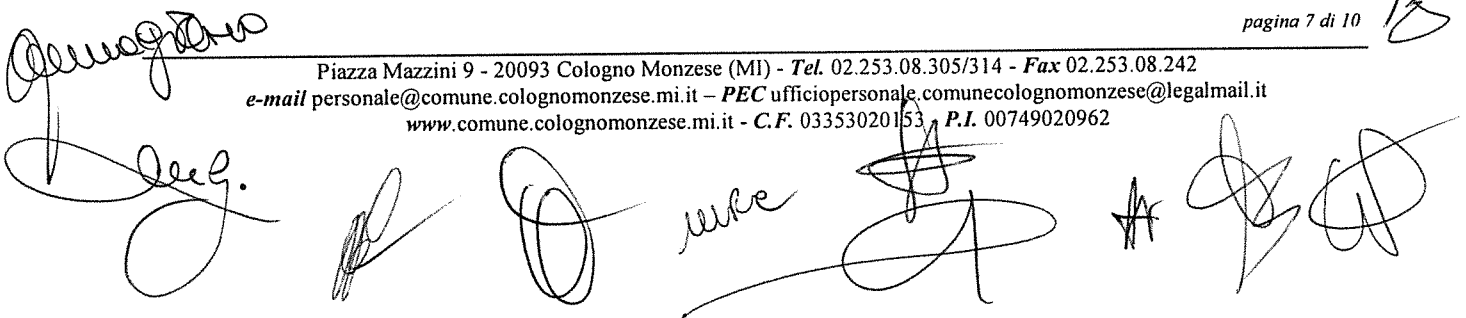
Cat. D : Indennità annua € 2.200,00.=

Al fine di coordinare la potestà organizzativa all'interno di ciascuna area/unità di staff da parte del rispettivo dirigente/responsabile, con la politica generale in tema di incentivazione del personale dipendente (le risorse attinte per remunerare dette posizioni incidono sul Fondo per il trattamento accessorio di tutto il personale dell'ente), la nomina di ciascun dipendente a dette posizioni dovrà essere preventivamente approvata dal comitato di direzione.

Il Comitato di direzione, al fine di far fronte a particolari esigenze correlate all'attuazione di specifiche attività può motivatamente derogare ai criteri generali contenuti nel presente accordo, purchè venga rispettata la quota massima stabilita annualmente nella contrattazione decentrata destinata a tale indennità.

Annualmente si provvederà alla verifica dell'esistenza dei criteri che hanno determinato la nomina.

Le somme destinate alla remunerazione di dette posizioni vengono attinte dalle risorse stabili del Fondo per il trattamento del salario accessorio del personale dipendente.



Per l' anno 2017, l' individuazione dei dipendenti cui spetta tale indennità verrà effettuata entro il 10 gennaio 2017.

Art. 12 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1- Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL O 1.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto Dirigente dell'Area competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Per l' anno 2017 la liquidazione dei compensi per contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali verrà effettuata semestralmente a seguito di relazione tecnico- contabile resa dal responsabile del servizio in merito all' attività svolta nella misura del 70% dell' importo dovuto, e comunque entro il limite di quanto erogato per tali compensi all' anno 2016.

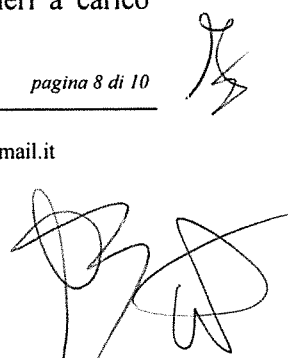
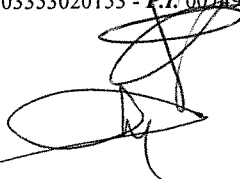
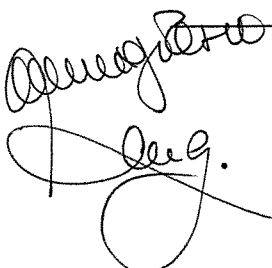
2 - Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall' attività legale;
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- una quota pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente dell'Area competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.



Art. 13- Compensi destinati alla produttività e all'incentivazione del personale

Per quanto concerne la parte del Fondo destinata a compensi per la produttività e all'incentivazione legata al grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali e comuni di Ente e agli obiettivi di sviluppo del piano annuale 2016, propri di ciascuna area/unità di staff, le parti concordano che ai fini dell'attribuzione dell'importo spettante a ciascun dipendente si applicherà la metodologia relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente e relative schede di valutazione di cui al verbale di trattativa del 5/12/2014. La relativa erogazione avverrà previa verifica del raggiungimento degli obiettivi trasversali e comuni a tutte le aree e degli obiettivi di sviluppo propri di ciascuna area/unità di staff contenuti nel piano annuali degli obiettivi (P.A.O.) anno 2016 approvato con deliberazione n. 96 del 06/07/2016 e come da nuova struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 171 del 06/12/2016, da parte del Nucleo di Valutazione e a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni relative all'anno 2016.

Art. 14 - Tempi di erogazione

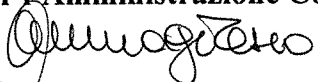
La corresponsione dei compensi derivanti dalla presente ipotesi di accordo in sottoscrizione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto, verrà erogata con la mensilità di febbraio 2017.

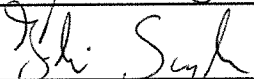
Art. 15 -Utilizzo delle economie del Fondo

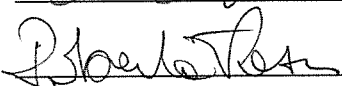
Le parti concordano che eventuali ed ulteriori economie che dovessero risultare in corso di erogazione di quanto sopra concordato, incrementeranno la quota destinata all'incentivazione generale

Cologno Monzese, li 28/12/2016

Per l'Amministrazione Comunale


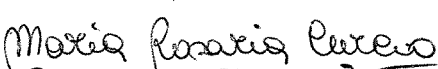
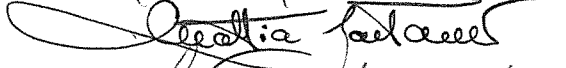








per la Delegazione di parte sindacale composta da:

R.S.U.

Città di Cologno Monzese

Organizzazioni sindacali territoriali:

C.G.I.L. F.P. _____

C.I.S.L. F.P.S. _____

U.I.L. F.P.L. _____

SULPM/DICCAP _____

C.S.A. _____

