



**Accordo a integrazione
del CCDI normativo 2002-2005
CCDI Parte economica 2017**

In esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 09/04/2018 di autorizzazione alla sottoscrizione, in data 16/04/2018, presso la sede dell'Amministrazione Comunale si sono riuniti i Sigg.

Presidente della Delegazione di parte pubblica:

Dott. Mario Criso

Delegazione trattante di parte sindacale:

RSU

FP CGIL: Gladys Ghini

Le parti come sopra costituite sottoscrivono l'allegato accordo decentrato integrativo:



TITOLO 1 NORME GENERALI, RISORSE E PREMIALITA'

ART. 1. OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto disciplina le risorse decentrate destinate all'incentivazione della performance e al sistema delle indennità. La sua validità si estende dalla sua sottoscrizione fino al 31/12/2017 sia per la parte normativa che per la parte economica, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Pieve di Cento a tempo indeterminato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, anche mediante somministrazione, ha diritto al riconoscimento delle indennità legate alla funzione (rischio, turno, reperibilità) in misura proporzionale al servizio svolto, mentre partecipa alla ripartizione degli incentivi legati alla performance in presenza di un rapporto di lavoro almeno semestrale.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti concorre agli istituti incentivanti previsti dal presente CCDI fatta salva la definizione di accordi per acquisire dall'altra Amministrazione gli elementi di valutazione della prestazione individuale.
4. Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2017, salvo che per alcuni istituti non sia espressamente indicata altra decorrenza, e dalla sua applicazione cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle medesime materie trattate.

ART 2. CONTROVERSIE E INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta salvo impedimenti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, a titolo di interpretazione autentica.
 2. L'eventuale accordo di interpretazione 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. 3. CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

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 competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previa attestazione dell'organismo indipendente di valutazione.
3. Eventuali risorse variabili aggiuntive finanziate ai sensi dell'art. 15 comma 5 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.
4. Le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione", "risparmi di gestione", o altri istituti analoghi sono erogabili mediante specifici accordi in sede di ripartizione annua delle risorse, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa citata.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 sono previste nel bilancio e corrisposte secondo criteri previsti dai rispettivi regolamenti, pertanto ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

ART. 4 - SISTEMA INCENTIVANTE

1. Il sistema di valutazione del personale dipendente trova la propria fonte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato
-



dall'Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009. In assenza di tale disciplina, si applica in via transitoria il sistema previsto dal precedente CCDI.

2. Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al complessivo apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e valutazione.
3. A tale finalità sono destinate le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 nonché quelle previste residuali di parte stabile e da ulteriori disposizioni normative specifiche.

ART. 5 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Le parti convengono, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, di rinviare al 2018 la valutazione rispetto a possibili applicazioni dell'istituto delle progressioni orizzontali, qualora se ne verificassero le condizioni.
2. Le parti si impegnano a presentare e discutere entro il primo trimestre 2018 i criteri di selezione per progressioni orizzontali a valere sul fondo dell'anno 2018.

TITOLO II SISTEMA DELLE INDENNITA'

ART. 6 – PRINCIPI GENERALI

1. Le indennità previste dal presente Titolo sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Il Dirigente/Responsabile individua gli aventi diritto rispetto alla percezione delle indennità, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo.



3. L'erogazione di due o più indennità in capo allo stesso soggetto è consentita solo qualora non attenga alla medesima fattispecie.
4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, e sono proporzionate sulla base della presenza in servizio.
5. Le indennità derivanti dalla rilevazione presenze mensili vengono erogate nel secondo mese successivo a quello di riferimento. Le indennità da erogare a consuntivo dell'esercizio saranno oggetto di liquidazione immediatamente dopo la conclusione del processo di quantificazione delle risorse e delle verifiche da parte dei revisori e dell'OIV.

ART. 7 – INDENNITA' DI RISCHIO

1. Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo quanto previsto dall'art. 37 CCNL 14/9/2000, nella misura massima di € 30,00 mensili in base ai giorni di servizio prestati mensilmente
2. I fattori di rischio rilevanti ai fini dell'attribuzione dell'indennità sono individuati nei seguenti:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro legate a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, cucine, attività di manutenzione del verde, interventi su fognature
 - prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio ed esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive.
3. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti dei Settori interessati, valida fino al verificarsi di diverse condizioni lavorative. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti figure professionali per le quali l'indennità è riconoscibile:
 - Addetti manutenzione e verde, elettricisti, operai, cantonieri.



Art. 8 - INDENNITA' DI TURNO E MAGGIORAZIONE PER LAVORO FESTIVO

Per la remunerazione di turno e maggiorazioni relative a lavoro festivo si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL: per l'anno 2017 non risultano servizi che prestino attività lavorativa per l'arco temporale previsto dalla norma contrattuale.

Art. 9 - INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del contratto integrativo del 14/9/2000 spetta al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e cassa, cioè alla gestione diretta di denaro contante, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.
2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - valori maneggiati su base annua pari o superiore ad €. 6.001,00: indennità di €. 1,55 al giorno
 - valori maneggiati su base annua compresi tra €. 3.001,00 ed €. 6.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera
 - valori maneggiati su base annua inferiore ad €. 3.000,00 indennità €. 0,52 giornaliera
3. L'ammontare annuo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili e dai subagenti. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.
4. Non è comunque erogabile l'indennità qualora la remunerazione risultante dall'applicazione del presente articolo risulti superiore a un quinto delle somme maneggiate.

Art. 10 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Il servizio di reperibilità, ove istituito con atto gestionale del Dirigente del Settore Gestione del Territorio, deve coinvolgere un numero minimo di n.5 operatori ed è limitato ad un numero massimo di 6 giorni mensili.
2. Per la disciplina e la remunerazione della reperibilità si rimanda a quanto disposto dai vigenti CCNL. L'erogazione avviene sulla base dei calendari di presenza in turno di reperibilità, predisposti mensilmente dal Settore di riferimento e trasmessi al Servizio personale.



3. Il servizio di reperibilità è esteso in forma temporanea anche al personale dipendente che in occasione dello sciopero è reperibile sulla base del contingente previsto dal vigente accordo sui servizi minimi essenziali. La reperibilità è remunerata con l'indennità prevista contrattualmente e per il numero di ore corrispondenti alla durata della reperibilità.
4. L'istituto è attivato dall'Ente limitatamente al seguente servizio:
 - Reperibilità anagrafe e stato civile: n. 1 dipendente reperibile in caso di festività consecutive in ogni giorno di festività successivo al primo.

ART. 11 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (Art. 17 co. 2 lett. f)

L'indennità compete per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte delle categorie B e C e D non titolare di Posizione Organizzativa.

Il compenso viene liquidato annualmente a consuntivo, previa nomina e disposizione di liquidazione da parte del responsabile di area/settore.

categoria	Tipologia del compito/responsabilità	Importo	Condizioni
D	Responsabilità di servizio	Da 1.500 a 2.000 €/anno Rapportato ai mesi di servizio	Formale nomina o assegnazione
C - D	Coordinamento di squadre di lavoratori o gestione di procedimenti complessi	Da 1.000 a 1.500 € /anno Rapportato ai mesi di servizio	Formale nomina o assegnazione
B	Assegnazione di specifiche responsabilità di collaborazione con assegnazione di mansioni aggiuntive	500,00 €/anno Rapportato ai mesi di servizio	Formale nomina o assegnazione

La posizione viene "pesata" utilizzando la seguente griglia

VALUTAZIONE	Relazioni e collaborazioni con altri settori
1	Limitata
2	Significativa
3	Rilevante



VALUTAZIONE	Complessità delle procedure e delle attività
1	Segue singole parti del procedimento. Attività ripetitive su postazioni di lavoro.
2	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità.
3	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità. Gestisce rapporti con Enti/soggetti esterni.
VALUTAZIONE	Livello di innovazione
1	Attività consolidata che necessita di limitati aggiornamenti
2	Attività che richiede adeguamenti normativi e tecnologici
3	Attività che richiede frequenti adeguamenti normativi e tecnologici.

Valutazione	Categoria D responsabile di servizio	Categoria C o D non responsabile di servizio
Da 3 a 5	€ 1.500	€ 1.000
Da 6 a 7	€ 1.700	€ 1.200
Da 8 a 9	€ 2.000	€ 1.500

Nel caso di esercizio di compiti di contemporanea responsabilità di più servizi, la misura della indennità di cui al presente articolo sarà incrementata sino alla misura massima prevista dal CCNL 9/5/2006 art. 7, alle medesime condizioni di formale assegnazione o nomina, pari a € 2.500,00.

ART. 12 - COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 17 comma 2 lett. i)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di seguito indicate, è prevista una indennità nella misura massima prevista dal CCNL, pari a €. 300,00 annui lordi.
2. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:



Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile (lorda)
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 25,00
Ufficiale elettorale	€ 25,00
Addetti URP con affidamento specifiche responsabilità	€ 25,00

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Il conferimento dell'incarico viene riconosciuto con disposizione del Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità viene erogata mensilmente a consuntivo al netto delle assenze di cui all'art. 71 comma 1 del D.L.112/2008.

Art. 13- INDENNITA' DI DISAGIO

1. Ai dipendenti di Categoria 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 come indicata per ciascuna casistica.
2. Si individua la fattispecie dell'**orario disagiato** qualora l'orario di lavoro abbia un'articolazione sistematicamente disagiata (es. orario "spezzato", rientri serali e/o festivi, ecc.) relativamente ai seguenti servizi:

URP

E' riconosciuta un'indennità di disagio pari a € 30,00 su base mensile in relazione all'effettiva presenza, per il personale URP che in via continuativa svolge attività di ricevimento del pubblico anche con orario articolato in relazione all'apertura del servizio.

Stazione ecologica

E' riconosciuta un'indennità di disagio annua lorda pari a euro 300,00 per particolare orario pomeridiano effettuato da n. 1 operatore individuato annualmente dal responsabile di settore incaricato in via continuativa dell'apertura della stazione ecologica.

Pronto intervento

- per l'attività di PRONTO INTERVENTO, a chiamata, di personale non in reperibilità sarà liquidato un gettone di € 20,00 per ogni intervento;



- per l'attività prestata in giorno festivo per MATRIMONI CIVILI, sarà liquidato un gettone di € 45,00 per ogni matrimonio.
3. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di disposizione del Dirigente/Responsabile con la quale dà atto dell'effettiva assegnazione alle attività disagiate di cui sopra.

Art. 14 – PROGETTO PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2017

Per l'anno 2017 le risorse residue pari a circa € 22.200,00 sono destinate:

- € 3.400,00 al finanziamento degli allegati progetti “Piano urbanistico attuativo area museo”, “Coordinamento squadra operai per interventi puntuali” “Servizio tributi: incremento attività di incasso”, “Settore Bilancio e programmazione: tutoraggio”
- € 18.800,00 al salario di produttività, ripartite in relazione al sistema di valutazione del personale dipendente che prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali.

Allegati:
utilizzo risorse anno 2017
progetti n. 4

Pieve di Cento, 16/04/2018

Delegazione di parte pubblica

F.to Il Presidente Dott. Mario Criso

Delegazione trattante di parte sindacale

F.to RSU

F.to Gladys Ghini – FP CGIL



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04		USCITE PARTE STABILE
Fondo storico	101.677,00	
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)	294,38	
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	13.901,00	
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	12.085,67	
Rideterminazione fondo progressioni economiche	8.180,39	30.400,00
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi con aumento dotazioni organiche	5.514,47	
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	141.652,91	9.700,00
Art. 32 c. 1 CCNL 22/1/04 (0,62%)	7.239,42	
Art. 32 c. 2 CCNL 22/1/04 (0,50%)	5.838,25	1.700,00
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	5.939,66	
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	8.567,01	850,00
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito RG - STORICO	-12.711,43	
DECURTAZIONE "zainetto" - STORICO ante 2010	-11.834,55	1.450,00
RISORSE STABILI anno 2010	144.691,27	100,00
RIA pers. cessato 2011-2014	3.422,64	7.200,00
RIA pers. cessato 2011-2014	-3.422,64	
RIA rateo corrisposto personale cessato 2014	921,97	
RIA pers. Cessato 2015-2016	963,17	1.980,00
RIA rateo corrisposto personale cessato 2017	206,05	
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010) STORICO 2014	-12.038,20	
DECURTAZIONE "ZAINETTO" annuo dip SOCIALI trasferiti RG il 17/14	-70.195,01	
Riduzione per rideterminazione monte salari	-2.955,70	
riduzione per limite fondo 2016	0,00	
TOTALE RISORSE STABILI	61.593,55	53.380,00
RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3		USCITE PARTE VARIABILE
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	13.232,00	
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche	0,00	
TOTALE	13.232,00	3.400,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	74.825,55	
ALTRE RISORSE		
Risorse residue da anno 2016	809,00	
Totale	809,00	18.854,55
TOTALE RISORSE VARIABILI	14.041,00	USCITE PARTE VARIABILE
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		SPESA A DESTINAZIONE VINCOLATA
DLGS 163/2006: INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-	9.000,00	DLGS 163/2006: INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016
18/4/2016		9.000,00
ISTAT	1.000,00	ISTAT
		1.000,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	€ 10.000,00	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA
TOTALE COMPLESSIVO	85.634,55	TOTALE COMPLESSIVO
		€ 10.000,00
		85.634,55



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

PROPOSTA DI PROGETTO finanziato con risorse ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

Titolo progetto:

Proponente (singolo settore o gruppo)	Settore Bilancio e Programmazione
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	Servizio tributi: assegnati 2 dipendenti cat.C di cui 1 Full/Time e 1 Part/Time
Descrizione obiettivo primario del progetto	n.6: incrementare l'attività di incasso
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	Raggiungimento degli importi previsti nel bilancio di previsione
Maggiori entrate previste (indicare una previsione stimata in euro)	Mantenimento degli importi previsti pari ad €. 315.000
Minori spese previste (indicare una previsione stimata in euro)	Nel 2017 sono stati presentati n. 5 ricorsi in commissione tributaria e stilate le controdeduzioni da parte dell'ufficio tributi con un risparmio stimabile in €. 15.000.
Spese necessarie all'avvio del progetto (indicare una previsione stimata in euro)	Nessuna spesa
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	Gotti Silvia
Valore del progetto e criteri di riparto (importo presunto da convalidare in Giunta)	€.1.000
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Recepimento dalla Commissione Tributaria
Fasi e tempi di realizzazione	Tempistica compatibile con la fissazione delle udienze.
Termine finale	Compatibile con quanto sopra

IL PROPONENTE/RESP.LE AREA

rag.Pierangela Serra



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

PROPOSTA DI PROGETTO finanziato con risorse ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

Titolo progetto:

Proponente (singolo settore o gruppo)	Settore Bilancio e Programmazione
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	Servizio Finanziario: assegnati 1 dipendente cat.C Full/Time (con decorrenza quiescenza 01/03/2018)
Descrizione obiettivo primario del progetto	n.12: Tutoraggio a seguito copertura posto vacante
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo raggiungere, economicamente tangibile)	da Mantenimento del livello qualitativo nella continuità del servizio a seguito pensionamento dell'unico addetto al servizio finanziario a supporto del responsabile di settore
Maggiori entrate previste (indicare una previsione stimata in euro)	Nessuna maggiore entrata
Minori spese previste (indicare una previsione stimata in euro)	L'avvio del tutoraggio è differito di oltre un mese rispetto alla previsione di bilancio con il relativo risparmio di spese di personale
Spese necessarie all'avvio del progetto (indicare una previsione stimata in euro)	Nessuna spesa
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	Fantoni Giliola
Valore del progetto e criteri di riparto (importo presunto da convalidare in Giunta)	€. 800
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Capacità di autonomia e collaborazione con gli uffici interni e utenti esterni
Fasi e tempi di realizzazione	Novembre dicembre 2017
Termine finale	Dicembre 2017

IL PROPONENTE/RESP.LE AREA

rag.Pierangela Serra



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

Città Metropolitana di Bologna



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

PROPOSTA DI PROGETTO finanziato con risorse ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

Titolo progetto: PIANO URBANISTICO ATTUATIVO AREA MUSEO (n.15)

Proponente (singolo settore o gruppo)	III Settore Territorio e Ambiente
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	
Descrizione obiettivo primario del progetto	n.15: Approvazione PUA Museo : approvazione PUA in Consiglio Comunale; monitoraggio intervento secondo gli step definiti nella convenzione
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	Realizzazione dell'intervento secondo il programma definito all'interno della convenzione
Maggiori entrate previste (indicare una previsione stimata in euro)	
Minori spese previste (indicare una previsione stimata in euro)	
Spese necessarie all'avvio del progetto (indicare una previsione stimata in euro)	Nessuna spesa
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	Lamberti Angela
Valore del progetto e criteri di riparto (importo presunto da convalidare in Giunta)	€ 800,00
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Verifica dell'andamento dei lavori
Fasi e tempi di realizzazione	
Termine finale	31/12/2017

IL PROPONENTE/RESP.LE AREA

Ing. Stefano Matteucci



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

Città Metropolitana di Bologna



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

PROPOSTA DI PROGETTO finanziato con risorse ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

Titolo progetto: COORDINAMENTO SQUADRA OPERAI PER INTERVENTI PUNTUALI (n. 12)

Proponente (singolo settore o gruppo)	III Settore Territorio e Ambiente
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	
Descrizione obiettivo primario del progetto	n.12: Lavori di manutenzione presso edifici e aree pubbliche. Installazione nuovi cestini portarifiuti; manutenzione skate park; riqualificazione giardino Chiesa SS. Trinità; realizzazione impianto di irrigazione e tappeto erboso Nido Teresa Chiodini
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	Riqualificazione aree di pubblica fruizione
Maggiori entrate previste (indicare una previsione stimata in euro)	
Minori spese previste (indicare una previsione stimata in euro)	
Spese necessarie all'avvio del progetto (indicare una previsione stimata in euro)	Nessuna spesa
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	Rubertino Nicola
Valore del progetto e criteri di riparto (importo presunto da convalidare in Giunta)	€. 800,00
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Realizzazione degli interventi entro le scadenze concordate
Fasi e tempi di realizzazione	Gennaio - dicembre 2017
Termine finale	31/12/2017

IL PROPONENTE/RESP.LE AREA

Ing. Stefano Matteucci