



**Comune di San Pietro in Casale**  
*Provincia di Bologna*

**Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002-  
2005  
CCDI Parte economica 2016**

In esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 23/03/2017 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI 2016, in data 12/05/2017, 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:

R.S.U.

FP CGIL Maurizio Serra

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

# **Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002- 2005 CCDI Parte economica 2016**

## **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 31/12/2016 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 San Pietro in Casale 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 2016, 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 2017 la valutazione rispetto a possibili applicazioni dell'istituto delle progressioni orizzontali, qualora se ne verificassero le condizioni.

## **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 dall'adibizione alle officine, cucine, attività di manutenzione del verde, interventi su fognature.
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, agenti chimici, biologici, fisici.
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, Collaboratori tecnici, Esecutori tecnici
  - Istruttore Capo squadra
  - Autisti
  - Messo notificatore

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

1. Per la remunerazione di turno e maggiorazioni relative a lavoro festivo si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL.

Per l'anno 2016 non si rilevano 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 superiore ad €. 15.000,00: indennità di €. 1,52 al giorno
  - valori maneggiati su base annua compresi tra €. 8.000,00 ed €. 15.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera
  - valori maneggiati su base annua fino ad €. 8.000,00 indennità €. 0,52 giornaliera

Sono escluse dal conteggio le somme introitate con Bancomat o altri mezzi di pagamento elettronico.

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.

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

---

Viene attribuita al personale di categoria D che non risulti incaricato di P.O., l'indennità nei seguenti importi:

<i>Responsabili di servizio o unità operative con delega di sostituzione di coordinamento</i>	<i>dipendenti CATEGORIA D (formalmente individuati)</i>	€1.800,00 annuali
---	---	-------------------

Le suddette indennità non sono cumulabili tra loro, ad eccezione dei 2 euro/gg, e in caso di rapporto di lavoro part time vengono proporzionalmente ridotte.

Si conferma la seguente tempistica di pagamento dell' indennità per **specifiche responsabilità** prevista per i "Responsabili di servizio o u.o. con delega di sostituzione di coordinamento":

Pagamento in due tranches: la prima pari al 25% mensilmente in relazione al periodo di riferimento e la seconda parte annualmente a consuntivo. La presente disposizione si applica compatibilmente con le disposizioni normative in materia di finanziamento di istituti mensili con risorse di parte stabile.

Si applicano inoltre le vigenti disposizioni in materia di decurtazioni per assenza.

Il presente articolo ha validità sino al 31/12/2016 senza alcuna ultrattività sino a nuova regolamentazione.

#### **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 pari a quanto riportato nella tabella sottostante:
2. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità mensile (lorda)</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 25,00
Ufficiale elettorale	€ 25,00
Addetti URP con affidamento specifiche responsabilità	€ 20,833
Responsabile di tributi	€ 25,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 25,00
Messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 20,833
Dipendenti che sostituiscono gli addetti al front-office dell' URP	€ 2,00 giornaliera per ogni giorno di effettiva sostituzione

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 al netto delle assenze di cui all'art. 71 comma 1 del D.L.112/2008

### **Art. 13 – PROGETTI DI PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2016**

Si concorda la definizione dei seguenti incentivi specifici di produttività approvati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 20/10/2016:

- Progetto "Attivazione e coordinamento del servizio neve da parte del personale comunale – periodo dal 15/11/2016 al 15/03/2017" del valore di euro 600,00.
- Progetto "Gli ingranaggi della macchina comunale: lavorare insieme, lavorare meglio" del valore di euro 15.000,00 di cui 5.000,00 sull'anno 2016 , finanziato con risorse ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999.

Le risorse residue pari a circa 9.000,00 vengono destinate al Fondo dell'anno 2017.

Allegati: fondo riparto risorse anno 2016

n. 2 progetti

San Pietro in casale il 12/05/2017

<b>Delegazione di parte pubblica</b>	<b>Delegazione di parte sindacale</b>
F.to Dott. Mario Criso	F.to R.S.U.  F.to FP CGIL Maurizio Serra

<b>COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE</b>			
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016</b>			
<b>RISORSE PER IL FINANZIAMENTO</b>			
<b>RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04</b>			<b>UTILIZZO DEL FONDO</b>
			<b>USCITE PARTE STABILE</b>
Fondo storico	123.051,70		
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 cont. 1999)	463,23		
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	20.710,00		
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	8.353,25		
Rideterminazione fondo progressioni economiche	9.195,68		44.820,00
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi con aumento dotazioni organiche	39.347,48		17.000,00
	<b>201.121,34</b>		
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	12.517,18		
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	10.094,50		
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	10.532,48		100,00
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	14.936,73		2.640,00
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	-21.167,39		1.880,00
<b>DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito ante 2010</b>			
<b>DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito ante 2010</b>	-17.784,80		4.150,00
	<b>210.250,03</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI anno 2010</b>			1.200,00
RIA personale cessato 2011-2014	9.766,38		
DECURTAZIONE RIA personale cessato 2011-2014	-9.766,38		
Rateo RIA personale cessato nel 2014	865,95		
RIA personale cessato 2015	2.630,49		
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010) storico 2014	-28.238,47		
DECURTAZIONE "ZAINETTO" ANNUO dip SOCIALI trasferiti RG il 17/14 - quota parte stabile	-106.080,30		
	0,00		
Riduzione per limite ex art 1 co. 236 L.208/2015	0,00		
Taglio per riduzione personale (art.1 co. 236 L.208/2015)	0,00		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>79.427,70</b>		<b>71.790,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3</b>		<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	19.361,00		
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche	5.000,00		5.000,00
<b>DECURTAZIONE "ZAINETTO" ANNUO dip SOCIALI trasferiti RG il 17/14 - quota parte variabile</b>	<b>-15.569,53</b>		600,00
Recupero evasione ICi anno 2012	8.823,53		8.823,53
<b>TOTALE</b>	<b>17.615,00</b>		
		Indennità part. responsabilità (lett. F) 75% annuo	12.450,00
		Residuo da contrattare	11.076,17
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI</b>	<b>97.042,70</b>		
<b>ALTRE RISORSE</b>			
Risorse residue da anno precedente	3.550,00		
Risorse residue da anno 2014	3.030,00		
Risorse residue lavoro straordinario anno 2012	5.570,00		
Risorse residue lavoro straordinario anno 2013	277,00		
Risorse residue lavoro straordinario anno 2014	270,00		
<b>TOTALE</b>	<b>12.697,00</b>		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>30.312,00</b>		<b>37.949,70</b>
		<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	
<b>RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>		<b>SPESA A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	
Progettazione interna	20.000,00	Progettazione interna	20.000,00
Isiat	1.000,00	Isiat	1.000,00
<b>TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>21.000,00</b>	<b>TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	<b>21.000,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>130.739,70</b>	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>130.739,70</b>



COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE

Via G. Matteotti, 154  
40018 San Pietro in Casale BO

www.comune.san-pietro-in-casale.bo.it

AREA SERVIZI FINANZIARI  
SERVIZIO CONTABILITÀ E BILANCIO  
Tel. 051 66.69.594 fax 051 66.69.558  
ragioneria@comune.san-pietro-in-casale.bo.it

## PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZI ANNO 2015 - 2016

(ex art. 15 comma 5 CCNL 1/4/99)

**Titolo progetto:** "Gli ingranaggi della macchina comunale: lavorare insieme, lavorare meglio"

"Le persone che progrediscono nella vita sono coloro che si danno da fare per trovare le circostanze che vogliono e, se non le trovano, le creano." (George Bernard Shaw)

<b>PROPONENTE</b>	AREA SERVIZI GENERALI AREA SERVIZI FINANZIARI AREA GESTIONE TERRITORIO.
<b>SITUAZIONE ATTUALE</b>	Mancanza di un sistema gestionale che consenta di monitorare l'andamento dei procedimenti e delle richieste di cittadini, colleghi ed amministratori.
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO PRIMARIO DEL PROGETTO</b>	Attraverso la valorizzazione del lavoro di squadra e l'implementazione di un sistema di reportistica, migliorare il livello qualitativo delle prestazioni erogate all'interno e all'esterno.
<b>RISULTATO ATTESO</b>	Condivisione delle priorità. Aggiornamento di tutto il servizio rispetto allo stato del procedimento/richiesta Incentivazione dell'input motivazionale Efficacia ed efficienza nella comunicazione tra i diversi servizi.
<b>MAGGIORI ENTRATE PREVISTE</b>	
<b>MINORI SPESE PREVISTE</b>	
<b>SPESE NECESSARIO ALL'AVVIO DEL PROGETTO</b>	Organizzazione e gestione di specifico corso di formazione
<b>DIPENDENTI COINVOLTI</b>	TUTTI
<b>VALORE DEL PROGETTO</b>	€ 15.000,00 da destinare all'incentivazione del personale (10.000 anno 2015, 5.000 l'anno 2016)
<b>INDICATORI</b>	Partecipazione del dipendente alla stesura del piano di lavoro. Partecipazione al corso di formazione Effettivo utilizzo dei nuovi strumenti di lavoro
<b>FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>	Stesura del piano di lavoro. Attività propedeutica all'organizzazione del corso di formazione Svolgimento del corso aprile/maggio 2016 Attivazione del nuovo sistema settembre 2016
<b>TERMINE FINALE</b>	31/12/2016

## COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE

### PROPOSTA DI PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZI ANNO 2016

(ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

**Titolo progetto:** "ATTIVAZIONE E COORDINAMENTO DEL SERVIZIO NEVE DA PARTE DI PERSONALE COMUNALE - PERIODO DAL 15/11/2016 AL 15/03/2017"

<b>Proponente</b> (singolo settore o gruppo)	AREA GESTIONE TERRITORIO
<b>Situazione attuale</b> (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	Nel corso della stagione 2015/2016, il servizio di sgombero neve, è stato garantito dall'impegno di terzi con il coordinamento dal personale comunale. E' stato attivato quando necessario anche al di fuori dell'orario lavorativo.
<b>Descrizione obiettivo primario del progetto</b>	Garantire il coordinamento del servizio di sgombero neve in qualsiasi momento si presenti la precipitazione nevosa, anche al di fuori del normale orario di lavoro nonché verificare la percorribilità della rete viaria provvedendo eventualmente all'apposizione di idonea segnaletica stradale provvisoria per la regolamentazione del traffico veicolare.
<b>Risultato atteso</b> (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	Garantire la tempestività nell'attivazione del servizio sgombero neve in termini di ottimizzazione dell'impiego dei mezzi e delle risorse a disposizione (contoterzisti e squadre volontarie di protezione civile quando necessario) al fine di mettere rapidamente in sicurezza le strade e di permettere ai cittadini l'accesso ai servizi pubblici durante gli eventi nevosi. Si evidenzia che il personale interno possiede una vasta e collaudata esperienza nel servizio, la conoscenza approfondita del territorio e delle attrezzature comunali e non necessita di specifica formazione.
<b>Maggiori entrate previste</b> (indicare una previsione stimata in euro)	
<b>Minori spese previste</b> (indicare una previsione stimata in euro)	
<b>Spese necessarie all'avvio del progetto</b> (indicare una previsione stimata in euro)	la spesa prevista per l'attivazione del progetto è di Euro 600,00 a persona di cui Euro 400,00 quota fissa per l'intero periodo ed Euro 50,00 per ogni intervento effettuato fino alla concorrenza

	massima di Euro 200,00; presumendo l'impegno di n. 1 unità di personale dipendente la spesa complessiva massima può essere pertanto quantificata in Euro 600,00.
<b>Dipendenti coinvolti</b> (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	- BASSI ROBERTO, CATEGORIA B - 100% DI PARTECIPAZIONE
<b>Valore del progetto</b> (importo presunto da convalidare in Giunta)	EURO 600,00
<b>Indicatori</b> (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Tempi di intervento e di recepimento di segnalazioni da parte dei cittadini.
<b>Fasi e tempi di realizzazione</b>	Il servizio di coordinamento sarà attivo dal 15 novembre 2016 al 15 marzo 2017.
<b>Termine finale</b>	

IL PROPONENTE/RESP.LE SETTORE  
arch, Antonella Mantarro

---