



# **COMUNE DI BENTIVOGLIO**

PROVINCIA DI BOLOGNA

---

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

In esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 15/03/2018 di autorizzazione alla sottoscrizione, in data 22/03/2018, presso la sede dell'Amministrazione comunale di Bentivoglio (BO) si sono riuniti i Sigg.

Presidente della Delegazione di parte pubblica:

Dott. Vincenzo Errico

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U.

F.P. C.G.I.L.: Gladys Ghini

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

# **COMUNE DI BENTIVOGLIO**

PROVINCIA DI BOLOGNA

---

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

### **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, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Bentivoglio 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 stanziati 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 che, stante l'assenza di margini di manovra sulla parte fissa del fondo, sia rinviata al 2018 la valutazione di possibili applicazioni dell'istituto delle progressioni economiche 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 del Nucleo di Valutazione.

### **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 di lavoro che comportano 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
  - Messo comunale 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.

#### **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, non titolare di Posizione organizzativa, 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.

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

1. L'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità spetta alle figure professionali corrispondenti alle seguenti fattispecie:
  - Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
  - Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
  - Responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
  - Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
  - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
2. Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punto da parte del Dirigente/Responsabile competente.

3. Dall'anno 2013 la misura dell'indennità viene così rideterminata:

- Presenza contestuale di 5 fattispecie = importo € 600,00
- Presenza contestuale di almeno 3 fattispecie = importo € 500,00
- Presenza contestuale di almeno 2 fattispecie = importo € 300,00

4. L'indennità viene erogata a consuntivo dell'esercizio.

#### **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 qualifiche di:
- Ufficiale di stato civile
  - Ufficiale di anagrafe
  - Ufficiale Elettorale

è prevista una indennità annua nella misura massima prevista dal CCNL graduata nel modo seguente:

- titolarità di tre deleghe: € 300,00
  - titolarità di due deleghe in forma piena: € 250,00
  - titolarità di due deleghe in forma parziale: € 200,00
2. 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.
3. Il conferimento dell'incarico viene riconosciuto con disposizione del Dirigente/Responsabile.
4. L'indennità viene erogata 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:

##### Servizi Demografici e Stato Civile

nelle seguenti ipotesi: 1) prestazione di servizio in giornate feriali al di fuori dell'orario normale di lavoro, previa valutazione del Responsabile del Servizio, qualora vi sia un

intervallo di 30 min. fra la fine dell'orario di lavoro e il richiamo in servizio; 2) prestazione di servizio in giornate festive e prefestive.

La misura dell'indennità viene determinata nelle seguenti misure:

per l'ipotesi n. 1: € 36 (per ciascuna entrata in servizio)

per l'ipotesi n. 2: € 47 (per ciascuna entrata in servizio)

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 – PROGETTI PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2017**

---

Si concorda di destinare le risorse variabili residue come segue:

- € 2.469,00 al finanziamento del progetto "Piano pronto intervento"
- € 3.000,00 al finanziamento degli incentivi connessi all'accordo operativo "Villa Smeraldi" come definito dagli indirizzi della Giunta Comunale.
- € 4.900,00 circa 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:

fondo 2017

n. 1 progetto finalizzato "Piano pronto intervento"

n. 1 progetto accordo operativo Villa Smeraldi

Bentivoglio, 22/03/2018

<b>Delegazione trattante di parte pubblica</b>	<b>Delegazione trattante di parte sindacale</b>
Presidente – f.to Dott. Vincenzo Errico	f.to R.S.U.
	F.P. C.G.I.L. - f.to Gladys Ghini



COMUNE DI BENTIVOGLIO		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	38.441,10		
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)			
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte safari 1999)	10.383,61		
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	8.344,57		
Rideterminazione fondo progressioni economiche	4.413,24		
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi con aumento dotazioni organiche	8.005,11	Progressioni orizzontali	31.393,00
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	69.587,63		
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	5.712,75	Indennità di comparto	11.416,00
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	4.607,06		
Art. 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	4.744,04	Rischio	1.575,00
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	6.436,94	Reperibilità (scioperi)/ maggiorazione orario festivo	100,00
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito RG storico	-5.845,82		
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito RG storico	-5.294,92	Indennità part. responsabilità (lett. i) urp - stato civile	1.250,00
RISORSE STABILI anno 2010	79.947,68		
RIA personale cessato 2011-2014	633,36		
RIA personale cessato 2011-2014	-633,36		
RIA personale cessato 2015-2016	1.659,06		
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010) storico 2014	-2.671,82		
DECURTAZIONE "ZAINETTO" ANNUO dip SOCIALI trasferiti RG il 1/7/14	-31.569,57		
RIDUZIONI per limite fondo 2016	0,00		
TOTALE RISORSE STABILI	47.365,35	USCITE PARTE STABILE	45.734,00
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.	7.430,00		
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche		Indennità spec. responsabilità (lett. f)	2.800,00
DECURTAZIONE "ZAINETTO" ANNUO dip SOCIALI trasferiti RG il 1/7/14	-3.385,93	Disagio	220,00
		Maneggio valori	500,00
TOTALE	4.044,07	PROGETTO NEVE	2.469,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	51.409,42	salario produttività	4.968,42
ALTRE RISORSE			
Risorse residue da anno precedente	530,00		
Risparmi lavoro straordinario anno 2015	2.834,00		
Risparmi lavoro straordinario anno 2016	1.918,00		
ACCORDO OPERATIVO VILLA SMERALDI (art. 43 co. 3 L. 449/1997, art.15 co.1 lett. d) ccnl 1998/2001	3.000,00	ACCORDO OPERATIVO VILLA SMERALDI (art. 43 co. 3 L. 449/1997, art.15 co.1 lett. d) ccnl 1998/2001	3.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	12.326,07	USCITE PARTE VARIABILE	13.957,42
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		SPESA A DESTINAZIONE VINCOLATA	
DLGS 163/2006- INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016	10.000,00	DLGS 163/2006- INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016	10.000,00
Compensi Istat	1.000,00	compensi Istat	1.000,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	11.000,00	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	11.000,00
TOTALE COMPLESSIVO	70.691,42	TOTALE COMPLESSIVO	70.691,42

## COMUNE DI BENTIVOGLIO

### PROPOSTA DI PROGETTO DI MIGLIORAMENTO SERVIZI ANNO 2017

#### Titolo progetto: Piano pronto intervento

<b>Proponente</b> (singolo settore o gruppo)	III settore – tecnico urbanistico manutentivo
<b>Situazione attuale</b> (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	<p>Negli ultimi anni è aumentata la consapevolezza che Bentivoglio presenta un territorio a rischio di fenomeni calamitosi naturali eccezionali quali terremoti, trombe d'aria, alluvioni e ricorrenti avversità atmosferiche non più concentrate come in passato nel solo periodo invernale, che impongono la necessità di garantire la pubblica sicurezza della cittadinanza e della viabilità .</p> <p>La difficoltà nell'organizzazione dei servizi è acuita dall'impossibilità di prevedere con sufficiente anticipo i fenomeni meteorologici e della varia natura degli effetti prodotti dagli stessi che vanno dal disagio al pericolo vero e proprio.</p> <p>Tale situazione comporta ovviamente un diverso livello degli interventi richiesti.</p>
<b>Descrizione obiettivo primario del progetto</b>	<p>L'obiettivo è ovviamente quello di proseguire le attività volte a limitare i disagi alla cittadinanza ed alla circolazione stradale che derivano dall'azione degli eventi meteorologici invernali e non solo quali neve, basse temperature, formazione di ghiaccio ma anche situazioni anomale che possono verificarsi durante tutto il corso dell'anno legate principalmente a precipitazioni piovose che causano allagamenti delle aree depresse del territorio e della relativa viabilità .</p> <p>Lo scopo del presente progetto è assicurare il monitoraggio delle situazioni emergenziali a cui potrebbe essere soggetto il territorio mediante l'ausilio del personale in forza al servizio manutenzioni senza alcun aumento di unità ma facendo leva sulla disponibilità del personale stesso di prestare servizio oltre il normale orario di lavoro in caso di necessità .</p>
<b>Risultato atteso</b> (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	<p>Il progetto si prefigge di raggiungere diversi risultati ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Organizzare uomini e mezzi in modo tale che gli stessi siano in grado di assicurare il servizio senza compromettere le normali attività di istituto che vengono ordinariamente svolte.</li><li><input type="checkbox"/> Garantire la presenza continuativa di personale in occasione di situazioni emergenziali che</li></ul>

	<p>possa coordinare e raccordarsi con la locale associazione di volontari della protezione civile;</p> <p><input type="checkbox"/> Garantire un costante aggiornamento dell'evoluzione della situazione ai referenti tecnici ed istituzionali.</p>
<b>Maggiori entrate previste</b> (indicare una previsione stimata in euro)	Non sono previste maggiori entrate.
<b>Minori spese previste</b> (indicare una previsione stimata in euro)	Il servizio esternalizzato imporrebbe un maggiore onere derivante dalla necessità di sostenere i costi della reperibilità per almeno €. 12.000 annui e di intervento pari ad almeno €. 110 ora per squadra di operai impiegata.
<b>Spese necessarie all'avvio del progetto</b> (indicare una previsione stimata in euro)	€. 2.469,00 previste nel Bilancio dell'Ente
<b>Dipendenti coinvolti</b> (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	Tutto il personale esterno dell'ufficio e l'assistente tecnico – in totale 5 dipendenti come da allegato 1)
<b>Valore del progetto e criteri di riparto</b>	€. 2.469,00
<b>Indicatori</b> (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Verifica mediante fogli di attivazione dell'intervento riportante la data della prestazione, il motivo della chiamata e la durata della stessa.
<b>Fasi e tempi di realizzazione</b>	Per tutto l'anno 2017 disponibilità all'espletamento delle prestazioni di protezione civile mediante pronto intervento sulla base della chiamata del responsabile dell'ufficio o suo delegato.
<b>Termine finale</b>	31/12/2017

Allegato 1)

PROGETTO DISPONIBILITA'	quota fissa annua	n. interventi € 40	n. interventi € 60	n. interventi € 75	max costo cad	Quota variabile con interventi
RIGHETTI GIANNI						
BONINI FRANCO	336,00					
DALLA VALLE ITALO	336,00					
ROTIROTI SALVATORE	336,00					
BERGONZONI MASSIMO	336,00					
	1344,00				1.125	2.469,00

IL RESP.LE SETTORE TECNICO  
Geom. Massimo Graziani

# COMUNE DI BENTIVOGLIO

## PROPOSTA DI PROGETTO

finanziato con risorse ex art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1998-2001

**Titolo progetto: VILLA SMERALDI**

<b>Proponente</b> (singolo settore o gruppo)	Settore Segreteria e Settore Finanziario.
<b>Situazione attuale</b> (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	<p>Si richiama la deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 26/11/2016 "Approvazione accordo operativo fra la Città Metropolitana di Bologna e il Comune di Bentivoglio per la collaborazione alle attività amministrativo/contabili interessanti l'Istituzione Villa Smeraldi" adottata in ottemperanza ai principi di sussidiarietà, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, per disciplinare le modalità, condizioni ed i termini per la collaborazione tra i due Enti, volta a fornire il supporto da parte del Comune di Bentivoglio alla Istituzione della Città metropolitana;</p> <p>L'accordo disciplina il rapporto di collaborazione tra i due Enti mediante l'avvalimento degli uffici del Comune da parte della Città Metropolitana nello svolgimento delle attività amministrative e contabili relative alla Istituzione e prevede un trasferimento a fronte di tali attività di € 8.000 annui a favore del Comune di Bentivoglio;</p> <p>.</p>
<b>Descrizione obiettivo primario del progetto</b>	<p>Il Comune di Bentivoglio attraverso i propri uffici amministrativi e contabili, si impegna a fornire i servizi richiesti dalla convenzione finalizzati a supportare l'Istituzione Villa Smeraldi della Città Metropolitana di Bologna, nello svolgimento delle attività amministrative e contabili in chiave di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa complessivamente intesa</p> <p>La Città Metropolitana di Bologna assegna al Comune di Bentivoglio le attività di carattere istruttorio, preparatorio nelle materie indicate in convenzione, mantenendo la titolarità dei servizi interessati.</p>
<b>Risultato atteso</b> (miglioramento quali - quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	<p>La collaborazione operativa del Comune di Bentivoglio è finalizzata alla gestione dei seguenti adempimenti amministrativi e contabili dell'Istituzione Villa Smeraldi con i propri uffici amministrativi e contabili:</p> <p><u>Settore finanziario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• predisposizione bilancio preventivo 2017/2018/2019 e relativi allegati secondo gli schemi dell'armonizzazione contabile;</li><li>• predisposizione rendiconto 2016 e relativi allegati secondo gli schemi dell'armonizzazione contabile;</li><li>• registrazioni contabile impegni di spesa e accertamenti d'entrata;</li><li>• registrazione contabile fatture in arrivo e note professionali;</li><li>• emissione fatture e gestione relativi adempimenti;</li><li>• emissione reversali d'incasso e mandati di pagamento;</li></ul>

	<u>Settore segreteria :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione delle determine di impegno di spesa;</li> <li>• svolgimento di gare e predisposizione dei relativi contratti.</li> </ul>
<b>Maggiori entrate previste</b> (indicare una previsione stimata in euro)	Euro 8.000,00 anno 2017
<b>Minori spese previste</b> (indicare una previsione stimata in euro)	non rilevante
<b>Spese necessarie all'avvio del progetto</b> (indicare una previsione stimata in euro)	non rilevante
<b>Dipendenti coinvolti</b> (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	<u>Settore Finanziario:</u> Bertelli Claudia euro 290,00 Gambetta Valeria euro 1.210,00 Nicolasi Silvia euro 660,00  <u>Settore segreteria</u> Marchi tiziana euro 460,00 Petralia Mychael euro 380,00
<b>Valore del progetto e criteri di riparto</b> (importo definito dalla deliberazione della Giunta Comunale di indirizzi alla contrattazione 2017)	Euro 3.000,00 Il criterio di riparto tiene conto delle attività assegnate a ciascun dipendente nell'ambito dei compiti assegnati e dell'impegno necessario allo svolgimento degli adempimenti contabili e amministrativi previsti nella convenzione Villa Smeraldi.
<b>Indicatori</b> (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Redazione e gestione dei seguenti adempimenti amministrativa/contabile: <ul style="list-style-type: none"> <li>• bilancio preventivo 2017/2018/2019 e relativi allegati secondo gli schemi dell'armonizzazione contabile;</li> <li>• rendiconto 2016 e relativi allegati secondo gli schemi dell'armonizzazione contabile;</li> <li>• registrazioni contabile impegni di spesa e accertamenti d'entrata;</li> <li>• registrazione contabile fatture in arrivo e note professionali;</li> <li>• emissione fatture e gestione relativi adempimenti;</li> <li>• emissione reversali d'incasso e mandati di pagamento;</li> <li>• formazione delle determine di impegno di spesa;</li> <li>• svolgimento di gare e predisposizione dei relativi contratti.</li> <li>• formazione delle determine di impegno di spesa;</li> <li>• svolgimento di gare e predisposizione dei relativi contratti</li> </ul>
<b>Fasi e tempi di realizzazione</b>	<b>annuale</b>
<b>Termine finale</b>	<b>31/12/2017</b>

Data

IL PROPONENTE/RESP.LE AREA  
 Poli Laura  
 Simoncini Fabrizio

---