



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CHIOGGIA PER L' ANNUALITA' ECONOMICA 2012

Premesso che:

- a) in data 27/06/2013 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente relativo all'annualità economica 2012;
- b) il collegio dei revisori in data 05/07/2013 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta con deliberazione in 10/07/2013 n. 146 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 26/07/2013 nella sede del Comune di Chioggia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persone

Dott.ssa Maria Cristina Cavallari (*Segretario Generale - Presidente*)

Dott. Mario Veronese (*Dirigente Settore Finanze e Risorse Umane*)

R.S.U. , nelle persone di:

.....
... Tiozzo Mike Pagio (*Coordinatore*)
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

..... CGIL FP
..... CISL FP
..... UIL FPL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'annualità economica 2012.



DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2012

**Articolo 1
(Campo di applicazione e durata)**

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto, salvo futuro diverso provvedimento e/o diversa indicazione in esso contenuta, hanno decorrenza dal 01/01/2013 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

**Articolo 2
(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)**

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

**Articolo 3
(Materie oggetto di contrattazione decentrata)**

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio;
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali;
4. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività;
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997.

**Articolo 4
(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:



A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;

B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010;

D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente;

E. Posizioni Organizzative - all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

Articolo 5
(Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale)

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'erogazione del premio incentivante la produttività dovrà rispettare i seguenti criteri generali:

a) a seguito della verifica del raggiungimento dei suddetti obiettivi da parte del nucleo di valutazione, la produttività individuale, determinata dal rapporto tra la quota complessiva e il numero di dipendenti aventi diritto in proporzione al periodo lavorato nel corso dell'anno, verrà erogata in base ai risultati della scheda di valutazione approvata con Deliberazione del **Commissario Straordinario n. 159 del 28/05/2011 "Approvazione sistema di misurazione e valutazione della performance"**:

100% punteggio > a 4

80% punteggio tra 3 e 4

50% punteggio > a 2 e < a 3



punteggio < a 2.

b) La produttività sarà corrisposta al personale a tempo indeterminato con esclusione del personale assunto a qualsiasi altro titolo e degli incaricati di posizione organizzativa per il periodo di conferimento della stessa e del personale che ha preso parte a progetti strumentali;

c) Le risorse finanziarie previste dall'art. 17 c. 2 lett. g):

a) Incentivi progettazione ex art. 18 L. 109/94

b) Incentivi recupero evasione ICI ex art. 59, comma 1 lett. p) D.Lgs. 446/97 ed art. 12, comma 1, lett. b) D.L. 437/96

sono afferenti alla produttività individuale.

La retribuzione relativa alla produttività va ridefinita per i dipendenti che percepiscono, in termini di cassa, le incentivazioni di cui alle lettere a) e b) :

- Completa attribuzione se l'incentivo/compenso annuo percepito di cui alle lettere a), b) risulta inferiore od uguale a € 2.500,00;
- Corresponsione del 75% della quota di produttività derivante dalla valutazione in caso di superamento del limite di € 2.500,00;
- Corresponsione del 50% della quota di produttività derivante dalla valutazione in caso di superamento del limite di € 4.000,00.

d) L'effettiva quantificazione delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali 1.4.1999 e la loro destinazione sia correlata a specifici obiettivi/progetti di miglioramento dei servizi, con indicazione degli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione ed i sistemi di verifica a consuntivo.

L'articolo in questione recita: "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio".

Il compenso individuale risulterà commisurato ai seguenti parametri:

- Budget massimo del progetto, assegnato sulla base del numero dei partecipanti;
- Quota individuale determinata senza distinzione di categoria e profilo professionale;
- Il Dirigente responsabile ha la facoltà di graduare la quota media per ciascun dipendente, con una variabilità del 15%, fatto salvo l'ammontare complessivo del progetto. L'incremento del 15% sarà attribuito alle figure particolarmente meritevoli, che abbiano operato in maniera determinante al raggiungimento dell'obiettivo.

Le risorse potranno essere rese disponibili solo a seguito della verifica da parte del nucleo di valutazione del rispetto del seguente percorso:

- l'Amministrazione abbia inteso intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi dei servizi;
- siano stati definiti dei progetti di miglioramento dei servizi con indicazione degli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione ed i sistemi di verifica a consuntivo;
- venga verificato e certificato, a consuntivo, da parte dei servizi di controllo interno dei livelli di risultato raggiunti.

Articolo 6



Città di Chioggia città d'arte

(Indennità: fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

INDENNITA' DI RISCHIO (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004)

Servizio Manutenzioni Lavori Pubblici	del. G.M. n. 2572 del 22.12.1987
Messi Notificatori e Portalettere	del. G.M. n. 2301 del 4.12.1986
Assistenti sociali	CCDI 6.3.2007

INDENNITA' DI TURNO (art. 22 CCNL 14.9.2000)

Polizia Locale	del. G.M. n. 1741 del 10.10.1988
----------------	----------------------------------

INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 23 CCNL 14.9.2000)

Polizia Locale	del. G.M. n. 1200 del 22.5.1985
CED	del. G.M. n. 1200 del 22.5.1988
Protezione Civile	del. G.M. n. 251 del 23.2.1989

Stato Civile

INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 36 CCNL 14.9.2000)

Economato	€ 1,55 giornaliero
-----------	--------------------

INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO (art. 31 CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001)

INDENNITA' CENTRALINISTI

Centralinisti	del. G.M. n. 913 del 19.5.1986
	del. G.M. n. 2533 del 22.7.1987
	del. G.M. n. 452 del 8.3.1988

Articolo 7

(Compensi specifiche responsabilità)

a) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999.

1) Al personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa od alta professionalità possono essere attribuite dal Dirigente Responsabile di Settore, le seguenti specifiche responsabilità:

A) coordinamento in via continuativa di unità organizzative semplici o gruppi di lavoro coincidenti con le singole partizioni organizzative della vigente dotazione organica o comunque formalmente individuate al loro interno dal rispettivo dirigente;

B) attribuzione di responsabilità del procedimento di cui alla L.241/90 ovvero dell'istruttoria di procedimenti particolarmente complessi sia in termini relazionali che normativi.

2) Al personale di categoria B e C l'indennità è riconosciuta soltanto laddove, in assenza nel relativo Ufficio/Servizio di figura professionale di categoria superiore, ad esso siano attribuite, anche cumulativamente, responsabilità di conduzione o coordinamento di gruppi di lavoro, di conseguimento di



Città di Chioggia città d'arte

0010017 risultati specifici, di programmi / piani di attività, di attività sostitutiva. La proposta relativa all'individuazione delle figure professionali di cat. B e C cui attribuire l'indennità è formulata in sede di Conferenza dei Dirigenti. La formale attribuzione dell'indennità è disposta con provvedimento del Dirigente di Settore.

- 3) Le specifiche responsabilità di cui ai precedenti commi, che devono risultare da formale provvedimento recante i presupposti ivi richiesti e le puntuali modalità attraverso le quali le medesime potranno estrinsecarsi, danno titolo all'indennità prevista dall'art. 17 del vigente CCNL 1.4.1999;
- 4) Le risorse destinate alla retribuzione delle responsabilità di cui ai commi 1 e 2 sono oggetto di verifica annuale nell'ambito della contrattazione decentrata; **le risorse da destinare alla retribuzione delle responsabilità di cui al comma 2 sono stabilite in € 4.500,00.**
- 5) Le specifiche responsabilità in oggetto sono attribuite ai dipendenti per la durata di un anno.
- 6) Entro 1 mese dalla scadenza del provvedimento di cui al comma 3, il Dirigente Responsabile del Settore e il **Segretario Generale, secondo le rispettive competenze**, provvedono alla verifica del permanere delle condizioni organizzative che hanno determinato l'individuazione delle posizioni con specifiche responsabilità o ne individuano delle nuove, emanando provvedimento motivato ed informando le OO.SS. e la R.S.U.
- 7) Qualora il dipendente, prima della scadenza del provvedimento, non sia più titolare della specifica responsabilità per effetto di mobilità interna, cessazione dal servizio ecc., il Responsabile del Settore deve predisporre il relativo provvedimento di revoca di attribuzione di specifiche responsabilità.
- 8) I provvedimenti di conferimento e di revoca devono pervenire al Servizio Risorse Umane per gli adempimenti connessi all'erogazione del compenso e per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.
- 9) L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria **B** è retribuito con un compenso pari ad **euro 1.000,00 lordi annui.**
- 10) L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria **C** è retribuito con un compenso pari ad **euro 1.250,00 lordi annui.**
- 11) L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria **D** è retribuito con un compenso pari ad euro 1.500,00 lordi annui, ad eccezione di compiti svolti da personale cui sia richiesto obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale, per il quale il compenso è pari ad euro 1.700,00 lordi annui.
- 12) Il compenso annuo viene commisurato alla durata dell'incarico nel corso dell'anno e proporzionalmente ridotto in caso di assenza volontaria dal servizio comportante riduzione stipendiale o in caso di part-time verticale.

b) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1/4/99

Per compensare il personale appartenente anche alle categorie B e C, *in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 36 secondo comma del CCNL 22.1.2004*, al quale siano state affidate, con atto formale dell'ente, specifiche responsabilità ed in particolare alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, agli addetti ai servizi di protezione civile, agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui.

c) Indennità di staff

Trattasi dell'indennità di cui all'art. 17 c. 3 CCNL 1.4.1999.

Articolo 8

(Area delle P.O. e delle Alte Professionalità: Criteri generali per l'incentivazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ex art. 15, c. 1, l. k) CCNL 01.04.1999 ed attuazione art. 27 CCNL 14.09.2000)



La ripartizione di risultato di cui all'art. 10 CCNL 31.03.1999 va ridefinita per gli incaricati di P.O. ed alta professionalità che percepiscono, in termini di cassa, le incentivazioni per la progettazione ex art. 18 L.109/94, incentivi per recupero evasione ICI ex art. 59, comma 1, lett. p) D.Lgs. 446/97 ed art. 12, comma 1, lett. b) D.L. 437/96, compensi professionali all'Avvocatura civica (art. 27 CCNL 14.9.2000), compensi relativi alla definizione delle istanze di condono edilizio come segue:

- completa attribuzione se l'incentivo annuo percepito risulta inferiore ad €. 5.000,00 lordi;
- progressiva riduzione di un importo pari alla somma eccedente il limite di €. 5.000,00 annui lordi, fermo restando la corresponsione minima del 10% dell'indennità di posizione.

Articolo 9
(Criteri di valutazione per le Progressioni Orizzontali)

La definizione dei criteri di valutazione per le future Progressioni Orizzontali sarà disciplinata con successivo accordo integrativo.

Articolo 10
(Interpretazione autentica)

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 11
(Norma transitoria)

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.

Art. 12
(Utilizzo fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2012)

1. Il totale delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2012, individuate in € **1.490.279,40**, è utilizzato per far fronte alla gestione dei seguenti istituti contrattuali:

RIPARTIZIONE FONDO



Città di Chioggia città d'arte

	PREVISIONE
Progressioni – Classificazioni Pers.	404.807,01
Indennità di comparto	107.369,17
Indennità varie	147.616,84
Art. 17 CCNL 1.4.1999	47.331,80
Posiz. Organizzative	209.919,01
Produttività Individuale e progetto “Notte dell’ultimo dell’anno”	269.045,48
Progettazione e Pianificazione Interna	142.200,00
Avvocatura	56.000,00
Inc. ICI	30.860,00
Incremento fondo per progetti strumentali art. 15 comma 5	75.130,09
TOTALE	1.490.279,40

2. Con riferimento alla quota di € 107.369,17 destinata alla voce INDENNITA' DI COMPARTO, la stessa è utilizzata per il pagamento dell'indennità di cui all'art. 33 CCNL 22.1.2004;
3. Con riferimento alla quota di € 147.616,84 destinata alla voce INDENNITA' VARIE, la stessa è utilizzata per il pagamento delle indennità di cui all'art. 6 del presente accordo;
4. Con riferimento alla quota di € 47.331,80 destinata al finanziamento dell'indennità ex art. 17 CCNL 1.4.1999, la stessa è utilizzata nel seguente modo:

- COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'indennità è corrisposta al personale di categoria B, C e D negli importi e con le modalità di cui all'art. 7, lett. a) del presente accordo;

L'indennità di € 300,00 annui, prevista dall'art. 36 CCNL 22.1.2004, è corrisposta al personale di categoria B e C negli importi e con le modalità di cui all'art. 7, lett. b) del presente accordo;



Città di Chioggia città d'arte

INDENNITA' DI STAFF

Trattasi dell'indennità di cui all'art. 17 c. 3 CCNL 1.4.1999

5. con riferimento alla quota di euro **404.807,01** destinata alla voce PROGRESSIONI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, la stessa è destinata alla remunerazione del LED ed alla corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria attuata nell'anno 2000 e alla progressione economica attuata nel corso dell'anno 2002, alla progressione economica attuata nel corso dell'anno 2004 e alla progressione economica attuata nel corso dell'anno 2007;
6. con riferimento alla quota di euro **142.200,00** destinata alla voce PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE INTERNA, la stessa è destinata ad incentivare le seguenti attività: progettazione e pianificazione interna.
7. con riferimento alla quota di euro **56.000,00** destinata alla voce AVVOCATURA, la stessa è destinata ad incentivare l'attività dell'avvocatura civica ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000.
8. con riferimento alla quota di euro **209.919,01** destinata alla voce AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, la stessa è destinata alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato.
9. la quota di € **30.860,00** INCENTIVAZIONI ICI è destinata a finanziare l'attività di cui al D. Lgs. 446/97, recupero evasione ICI.
10. La distribuzione della quota di € 269.045,48 è finalizzata all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi in relazione al merito ed all'impegno individuale, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità assegnati ai diversi settori dal piano degli obiettivi approvato con Deliberazione di Giunta n. 189 del 29/08/2012 "Approvazione P.E.G. e P.D.O. Esercizio 2012".

Il progetto "Notte dell'ultimo dell'anno", che ha coinvolto personale della Polizia Locale e dei Settori Servizi Formativi e Promozione del Territorio è finanziato con un budget di € 2.000,00.



Città di Chioggia *città d'arte*

Al sensi dell'art. 5 del presente accordo, la produttività sarà corrisposta al personale a tempo indeterminato con esclusione del personale assunto a qualsiasi altro titolo e degli incaricati di posizione organizzativa per il periodo di conferimento della stessa **e del personale che ha preso parte a progetti strumentali di cui al successivo punto 11;**

11. Le parti concordano che le risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999, stanziare nel bilancio 2012, vengano destinate nella misura di euro € **75.130,09** ai seguenti obiettivi di sviluppo, consistenti in nuovi servizi o accrescimento di quelli esistenti e comportanti un aumento delle prestazioni del personale in servizio, assegnati formalmente ai settori interessati dai progetti in questione con Deliberazione di Giunta n. 189 del 29/08/2012 "Approvazione P.E.G. e P.D.O. Esercizio 2012":

- 1) "Completamento e consolidamento dell'accordo di collaborazione tra Comune di Chioggia e l'Università degli Studi di Padova per la gestione e lo sviluppo delle attività di formazione nel territorio clodiense. Apertura al pubblico del Museo G. Olivi – creazione di un percorso museale – istituzione di un biglietto unico di ingresso ai musei" (**budget € 9.391,26**);
- 2) "Un libro per tutti" (**budget € 9.391,26**);
- 3) "Elaborazione Carta dei Servizi Istruzione, Politiche Educative, Prima Infanzia" (**budget € 3.130,42**);
- 4) "Istituzione Ufficio Relazioni con Pubbliche – U.R.P. TEGNUE" (**budget € 7.826,05**);
- 5) "Carta dei Servizi Sociali" - "Gestione informatizzata prenotazione colloqui Servizio Sociale" - "Indagine di soddisfazione (utenti e stakeholders)" (**budget € 23.478,16**);
- 6) "Predisposizione delle procedure per la SUAP – pratiche attività produttive" (**budget € 4.695,63**);
- 7) "Norme Tecniche – modello per il calcolo degli oneri" (**budget € 10.956,47**);
- 8) Procedure pratiche urbanistiche e prontuario per la presentazione dei piani attuativi e la relativa modulistica - Contenuti per il sito compresa la documentazione storica, da rilevare con scanner, per la pubblicazione" (**budget € 4.696,63**);
- 9) "Approvazione criteri per l'applicazione di quanto previsto dal D.L 9/2/2012 n. 5 L. 4 aprile 2012, n. 35, di conversione del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 art. 10, trasferimento in deroga dei parcheggi con vincolo di pertinenzialità realizzati nel sottosuolo in attuazione delle deliberazione consiliare n. 110 del 28 luglio 1998 - Approntamento dei criteri per l'eliminazione del vincolo di inalienabilità degli alloggi di edilizia residenziale pubblica in seguito all'entrata in vigore del Decreto Sviluppo 2011 - Approntamento del Regolamento per Edilizia Residenziale Convenzionata interventi di edilizia residenziale convenzionata all'interno dei piani urbanistici attuativi di iniziativa privata e del relativo schema di convenzione" (**budget € 1.565,21**);

L'erogazione dei compensi spettanti al personale che ha partecipato ai suddetti progetti sarà subordinato a quanto stabilito all'art. 5 lett. d) del presente accordo.