



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### anno 2011

Premesso che:

- in data 6 dicembre 2011 è stata sottoscritta la ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2011;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con il verbale in data 7 dicembre 2011 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 15 dicembre 2011 n. 112, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 23 DICEMBRE 2011 ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:**

Nicola ALOISIO	Presidente - Direttore Generale/Segr.	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	
Maria Rita RAMASSOTTO	Responsabile dei Servizi Finanziari	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	
Ornella CHIARETTA	Responsabile Settore Segreteria Personale	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	

**Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:**

Giovanni QUARTARONE	Rapp. territoriale CISL	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	
Maurizio CUTAIA	Rapp. territoriale UIL	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	
Daniele ZANGROSSI	Rapp. territoriale CGIL	<del>PRESENTE</del> / ASSENTE	
Natalino CORA'	RSU	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	
Bartolomeo DI NUZZO	RSU	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	
Mauro MARITANO	RSU	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	
Anna RAVINA	RSU	PRESENTE / <del>ASSENTE</del>	

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valevole per l'anno 2011.

Piazza Municipio, 3 - tel. 0119094411 - fax 0119084541  
comune@comune.bruino.to.it



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

- Art. 1 – Oggetto, campo di applicazione e durata.  
Art. 2 – Interpretazione autentica delle clausole controverse.  
Art. 3 – Costituzione e utilizzo del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.  
Art. 4 – Utilizzo risorse stabili disponibili.  
Art. 5 – Art. 17, comma 2, lettera g): Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera K.  
Art. 6 – Art. 15, comma 5, Ccnl 1/04/99: Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti.  
Art. 7 – Indennità di turno, rischio, reperibilità.  
Art. 8 – Indennità maneggio valori.  
Art. 9 – Indennità per particolari responsabilità.  
Art. 10 – Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale.

## Art. 1

### Oggetto, campo di applicazione e durata.

Le parti stipulano il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzo delle "risorse decentrate" di cui agli artt. 31 e seguenti del CCNL 22.01.2004 e all'art. 4 del CCNL 9.05.2006, relativamente all'anno 2011.

Il presente Ccdi si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL del 1.04.99.

## Art 2

### Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## Art. 3

### Costituzione e utilizzo del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il fondo destinato per l'anno 2011 alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è costituito come risulta dalla determinazione del Responsabile del Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale e Contratti n. 313 del 13 Ottobre 2011, secondo le direttive impartite



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

dall'Amministrazione con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 69 del 07 luglio 2011, n. 98 del 27 luglio 2011 e n. 103 del 10 novembre 2011:

<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 102.937,44</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 36.326,47</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 139.263,91</b>
<b>A detrarre (art. 9, comma 2-bis, d.l. 78/2010):</b>	<b>- 3.346,72</b>
<b>Riduzione per cessazioni</b> (variazione percentuale tra la consistenza media dei presenti al 1.01 e 31.12.2010 e 1.01 e 31.12.2011, = 2,86%, salvo modifiche), escluso incarichi aggiuntivi (v. Circolare n. 12 15/04/11 RGS)	<b>- 3.358,07</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 132.559,12</b>
+ Risorse lettera k per progettazione (escluse dal blocco dl 78/10)	€ 12.065,00
<b>Totale disponibile</b>	<b>€ 144.624,12</b>
+ Risorse lettera k per servizi per conto terzi (Censimento Agricoltura 2010)	€ 627,00
<b>TOTALE A DISPOSIZIONE</b>	<b>€145.251,12</b>
+ Risorse lettera k per servizi per conto terzi (Censimento Popolazione 2011)	<i>Da quantificare</i>



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Il fondo in oggetto viene utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto e specificato negli articoli dal n. 4 al n. 10 del presente CCDI.

Art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1/4/99 <b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b> del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2011 (solo quota carico FES)	51.990,00
Art. 33 comma 4 CCNL 22/1/04: <b>INDENNITA' DI COMPARTO:</b> SPESA PRESUNTA 2011 (solo quota a carico FES)	20.130,00
Incremento attribuito in sede di prima applicazione del CCNL 31.03.99 (reinquadramento dal V al VI livello) del personale di <u>vigilanza</u>	316,58
Art. 17 comma 2 lettera g) CCNL 1/4/99: Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, c. 1, <b>lettera k)</b> : Art. 18 L. 109/94: <b>PROGETTAZIONE:</b> Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 <i>somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate a:</i> <b>RECUPERO dell'EVASIONE ICI e RISCOSSIONE DIRETTA ICI</b> fino a 18.280 -in subordine: <i>Progetto PEEP</i> (rt. 15, c. 1, lett. d) punto c Ccnl 1.04.99) per € 1.400,00 <i>In totale fino a</i> 18.280,00 Compensi per servizi <b>per conto ISTAT:</b> <i>Censimento Agricoltura 2010</i> <i>Censimento Popolazione 2011: da quantificare</i>	12.065,00           18.280,00  627,00
<b>Art. 15 comma 5</b> CCNL 1/04/99 – Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti: - <b>PROGETTO: SANGONE SICURO. SICUREZZA INTEGRATA</b> BEINASCO, BRUINO, RIVALTA DI TORINO - <b>PROGETTO MIGLIORAMENTO ORGANIZZAZIONE</b> PROTEZ.CIIVLE - <b>PROGETTO RIORGANIZZAZIONE SETTORE AFFARI</b> GENERALI E SEGRETERIA ORGANI COLLEGIALI	3.500  3.000  700
<b>INDENNITA':</b> Art. 17 comma 2 lettera d) CCNL 1/4/99: TURNO RISCHIO MANEGGIO VALORI: REPERIBILITA' Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1/4/99: SPECIFICHE RESPONSABILITÀ Art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 1/4/99: UFFICIALE DI STATO CIVILE, TRIBUTI, ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	11.700 1.500 705 3.700  8.000  3.292
Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1/4/99 Compensi diretti ad incentivare la <b>produttività</b> ed il miglioramento dei servizi	5.745,54
<b>TOTALE</b>	145.251,12



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

## Art. 4

### Utilizzo risorse stabili disponibili.

Le parti convengono di destinare per il 2011 la quota disponibile delle risorse stabili al pagamento dell'indennità di turno, rischio, maneggio valori, reperibilità, all'erogazione delle indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) e i) Ccnl 1.04.99) e all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività individuale (art. 17, comma 2, lettera a) Ccnl 1.04.99).

## Art. 5

### Art. 17, comma 2, lettera g):

### Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera K

Si dà atto che le risorse utilizzate sono – INDICATIVAMENTE - le seguenti:

Art. 18 L. 109/94: **PROGETTAZIONE:** € 12.065,00

Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate a:

**RECUPERO dell'EVASIONE ICI e RISCOSSIONE DIRETTA ICI**

*fino a € 18.280,00*

In subordine, qualora l'incentivo non raggiunga l'importo di € 18.280, un importo pari a € 1.400 potrà essere utilizzato per compensare il **Progetto "trasformazione del diritto di superficie in diritto di proprietà aree ex leggi n. 167/62 e n. 865/71. Stipula delle convenzioni ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d) punto -c Ccnl 1/04/99 (contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali), che viene approvato ed allegato alla presente** **(All. A)**

Qualora gli importi non raggiungano ancora la somma di € 18.280, potrà essere valutata la possibilità di incrementare il fondo fino al limite 2010, al fine di aumentare il compenso previsto per il **Progetto di riorganizzazione dei settori Affari Generali e Segreteria Organi Collegiali** (art. 15 comma 5 Ccnl 1/04/99).

Compensi per servizio per conto ISTAT: Censimento Agricoltura 2010 € 627,00

Compensi per servizio per conto ISTAT: Censimento Popolazione 2011 *da quantificare*

Le risorse accreditate dall'ISTAT finalizzate all'incentivazione del personale verranno erogate ai dipendenti secondo i criteri di cui all'allegata Tabella

**All. B)**

## Art. 6

### Art. 15, comma 5, Ccnl 1/04/99:

### Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti

Si approvano i seguenti progetti allegati:

- SANGONE SICURO. COMUNI DI

BEINASCO, BRUINO, RIVALTA DI TORINO per € 3.500,00

**(All. C)**

- MIGLIORAMENTO ORGANIZZAZIONE PROTEZIONE CIVILE

per € 3.000,00

**(All. D)**

Piazza Municipio, 3 – tel. 0119094411 – fax 0119084541  
comune@comune.bruino.to.it



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

- RIORGANIZZAZIONE SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA  
ORGANI COLLEGIALI

per € 700,00

(All. E)

## Art. 7

### Indennità di turno, rischio, reperibilità

Le parti danno atto che le indennità di cui all'art 17, comma 2, lettera d) CCNL 1/04/99 vengono quantificate presuntivamente come segue:

indennità di turno	€ 11.700,00 circa
indennità di rischio	€ 1.500,00 circa
indennità di reperibilità	€ 3.700,00 circa

## Art. 8

### Indennità maneggio valori

Al personale comunale adibito in via continuativa al maneggio di valori viene corrisposta un'indennità di maneggio valori determinata nel modo seguente:

- € 1,54 giornalieri per il servizio economato
- € 1,03 giornalieri per il servizio polizia municipale.

Il responsabile del servizio interessato provvederà ad indicare all'ufficio personale il nominativo o i nominativi del/i dipendente/i interessato/i, nonché il numero delle giornate lavorative nelle quali gli stessi sono stati effettivamente adibiti in via continuativa al maneggio di valori di cassa.

## Art. 9

### Indennità per particolari responsabilità

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. f) e i), del CCNL 1 aprile 1999, vengono corrisposte in riferimento all'anno 2011 come di seguito specificato.

#### Specifiche responsabilità affidate al personale.

Con riferimento all'art 17 c. 2 lett. f) del CCNL 1.4.99 si riconosce una remunerazione maggiore per quei dipendenti (cat. D - C - B) che pur non avendo la responsabilità di un intero servizio, assolvono a compiti di particolare importanza e di rilevanza strategica.

L'indennità di responsabilità viene quindi prevista per compensare le specifiche responsabilità identificate nel nuovo assetto organizzativo dell'ente presentato alla parte sindacale in data 23/11/2010.

Le particolari posizioni previste sono quindi:

Settore Affari Generali	1 part. Responsabilità attività produttive
	1 part. Responsabilità servizi demografici
	1 part. Responsabilità Biblioteca
	1 part. Responsabilità Scuola



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Settore Urbanistica	1 part. Responsabilità
Settore Finanziario	1 part. Responsabilità
Polizia Municipale	1 part. Responsabilità

Viene prevista, in aggiunta, 1 particolare responsabilità nell'ambito del CED.

Vengono individuati i seguenti **indicatori** di responsabilità:

## PER LA CATEGORIA D:

Fino a 35 punti	COMPETENZE E RESPONSABILITA' AFFIDATE
Fino a 35 punti	ATTIVITA' SOSTITUTIVA
Fino a 15 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI
Fino a 15 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteri esplicativi degli indicatori:

Punti	<b>COMPETENZE E RESPONSABILITA' AFFIDATE – fino a 35 PUNTI</b>
35	Competenze affidate con specifica delega del responsabile
30	Responsabilità di coordinamento

Punti	<b>ATTIVITA' SOSTITUTIVA – fino a 35 PUNTI</b>
35	Responsabilità di attività sostitutiva temporanea del responsabile p.o.

Punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI – fino a 15 PUNTI</b>
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA – fino a 15 PUNTI</b>
15	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
10	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.

Piazza Municipio, 3 – tel. 0119094411 – fax 0119084541  
comune@comune.bruino.to.it



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.
---	---

## PER LE CATEGORIE B e C:

Fino a 40 punti	RESPONSABILITA' DI COMPITI DI RILEVANZA STRATEGICA
Fino a 30 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI
Fino a 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

### Criteri esplicativi degli indicatori:

Punti	<b>COMPITI STRATEGICI – fino a 40 PUNTI</b>
40	Responsabilità di compiti di rilevanza strategica

Punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI – fino a 30 PUNTI</b>
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA – fino a 30 PUNTI</b>
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

L'entità del compenso massimo erogabile complessivo viene stabilita come segue, tenendo presente che si tratta di incarichi di natura aggiuntiva e non compresi tra i normali doveri d'ufficio e che il compenso deve essere 'differenziato in base alla categoria, nonché all'importanza e alla gravosità degli incarichi:

Piazza Municipio, 3 – tel. 0119094411 – fax 0119084541  
comune@comune.bruino.to.it





# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Categoria B: complessivamente € 800  
Categoria C: complessivamente € 600  
Categoria D: complessivamente € 6.600

Il compenso viene erogato in proporzione al punteggio raggiunto, garantendo per la categoria D una soglia minima di € 1.000.

Sentita la conferenza dei Responsabili dei settori il Segretario Comunale propone l'attribuzione del punteggio e lo comunica ai dipendenti interessati. Nei 5 giorni successivi i dipendenti interessati possono presentare le proprie controdeduzioni. Decorso questo termine il Segretario Comunale adotta il provvedimento definitivo.

## Indennità per particolari figure professionali.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1 aprile 1999, come introdotto dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, sono compensate con un importo definito in € 300,00 annui, e sono utilizzate.

- Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **Ufficiale di stato civile e anagrafe**;
- Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **responsabile dei tributi**;
- Per compensare le **specifiche responsabilità** affidate al personale addetto ai servizi di **protezione civile**.

Tali indennità, da erogare in rapporto all'effettivo esercizio della particolare responsabilità in questione, non sono cumulabili e vengono corrisposte ai dipendenti individuati dal Responsabile di servizio competente. Al dipendente che abbia titolo a più di uno di tali compensi, verrà corrisposto quello di importo maggiore.

## Art. 10

### Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale.

L'importo che residua dopo le attribuzioni di cui agli articoli precedenti viene destinato all'erogazione di un premio di produttività (art. 17, comma 2, lettera a), Ccnl 1.04.99) di carattere individuale, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

Tale importo viene suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno e secondo la seguente scala parametrica: 100 - 109 - 115 - 124 - 130 - 136 rispettivamente per le categorie A - B - B3 - C - D - D3, individuando in tale modo un valore di riferimento pro capite.

I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione dell'allegata SCHEDA DI VALUTAZIONE (All. E) da parte del Responsabile del settore. Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività individuale, nonché le indennità a qualsiasi titolo erogate spettano anche al personale in part-time, in proporzione al servizio prestato, nonché al



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

I dipendenti che percepiscono compensi di cui al presente contratto decentrato, esclusi gli istituti contrattuali di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1/04/99 (indennità turno, rischio, maneggio valori, reperibilità) ed i progetti effettuati fuori orario e certificati dal Responsabile, subiranno le decurtazioni di seguito precisate.

- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di produttività collettiva

- da € 1.100,01 a € 2.000,00: 50% di decurtazione

oltre i € 2.000,00: 95% di decurtazione.

Gli importi non erogati - a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni per compensi lett. K - vengono nuovamente ripartiti tra gli stessi dipendenti con le medesime modalità e proporzioni, fino al raggiungimento del limite minimo di € 1,00 per ciascun dipendente.



Si allega il verbale della contrattazione decentrata in data 11/11/2011 (All. G)



Allegati:

**A:** PROGETTO "TRASFORMAZIONE DEL DIRITTO DI SUPERFICIE IN DIRITTO DI PROPRIETÀ AREE EX LEGGI N. 167/62 E N. 865/71. STIPULA DELLE CONVENZIONI.

**B:** CRITERI PER RIPARTIZIONE COMPENSI ISTAT PER CENSIMENTO POPOLAZIONE.

**C:** PROGETTO: SANGONE SICURO. SICUREZZA INTEGRATA BEINASCO, BRUINO, RIVALTA DI TORINO

**D:** PROGETTO MIGLIORAMENTO ORGANIZZAZIONE PROTEZ.CIIVLE

**E:** PROGETTO RIORGANIZZAZIONE SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA ORGANI COLLEGIALI

**F:** SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

**G:** VERBALE DEL 11/11/2011.

Letto, approvato e sottoscritto.

ALOISIO

RAMASSOTTO

CHIARETTA

QUARTARONE

CUTAIA

ZANGROSSI

CORA'

DI NUZZO

Bartolomeo Di Nuzzo

MARITANO

RAVINA



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

## PROGETTO "TRASFORMAZIONE DEL DIRITTO DI SUPERFICIE IN DIRITTO DI PROPRIETA' DELLE AREE EX LEGGI N. 167/62 E N. 865/71" - STIPULA DELLE CONVENZIONI.

### Generalità

L'art. 31, comma 45, della Legge 23/12/1998 n. 448, prevede che i Comuni possano cedere in proprietà le aree comprese nei Piani di Edilizia Residenziale pubblica (P.E.E.P.), già concesse in diritto di superficie ai sensi dell'art. 35, quarto comma, della Legge n. 865/1971.

Il comma 47 del citato art. 31 della Legge 448/1998 prescrive che la trasformazione del diritto di superficie in diritto di piena proprietà sulle aree può avvenire a seguito di proposta da parte del Comune e di accettazione dei singoli proprietari degli alloggi e loro pertinenze, dietro pagamento di un corrispettivo determinato ai sensi del comma 48 del medesimo articolo.

Il comma 46 del citato art. 31 prevede inoltre che le convenzioni stipulate precedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 179/2002, per la cessione del diritto di proprietà, possano essere sostituite con convenzioni di cui all'art. 8 della Legge 19/77 aventi durata pari a quella massima prevista dalla citata Legge 10/77 diminuita del tempo trascorso fra la data di stipula della convenzione originaria e quella di stipula della nuova convenzione, in cambio di un corrispettivo calcolato ai sensi del sopra citato comma 48.

Con deliberazione n. 29 del 17/06/2002 il Consiglio Comunale ha autorizzato ai sensi dell'art. 31 della Legge 448/1998 la cessione in diritto di proprietà delle aree PEEP già concesse in diritto di superficie.

### Attività previste

Le attività necessarie per dare attuazione al processo di trasformazione previsto dalla richiamata norma possono essere così sintetizzate:

- a) Individuazione e localizzazione sul territorio delle aree interessate dal processo di trasformazione;
- b) Analisi delle convenzioni stipulate tra il Comune ed i soggetti attuatori, con quantificazione degli oneri corrisposti dai medesimi;
- c) Determinazione del valore di mercato delle aree interessate dal processo di trasformazione;
- d) Calcolo del corrispettivo di cui all'art. 31, comma 48, della Legge 448/1998, previa rivalutazione degli oneri versati, da confrontare con gli attuali valori stabiliti dal Comune per le aree cedute direttamente in diritto di proprietà;
- e) Acquisizione dati anagrafici proprietari alloggi con eventuale analisi di atti di trasferimento della proprietà e/o successori;
- f) Calcolo del corrispettivo che compete ai proprietari dei singoli alloggi;
- g) Comunicazione ed informazione a soggetti potenzialmente interessati ed associazioni di categoria;
- h) Esame delle domande pervenute e relativa documentazione;
- i) Verifica dell'importo del corrispettivo da versare;



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

- j) Invito agli interessati ad effettuare il versamento;
- k) Monitoraggio dei pagamenti effettuati, qualora sia stata concessa la rateizzazione;
- l) Fissazione con le parti della data di stipula dell'atto;
- m) Richiesta agli uffici competenti del Certificato di Destinazione Urbanistica;
- n) Registrazione atti presso l'Ufficio del Registro di Rivoli
- o) Trascrizione voltura catastale presso l'Agenzia del Territorio di Torino
- p) Trascrizione atti presso la Conservatoria del Registro Immobiliare di Torino
- q) Trasmissione di copia dell'atto ai soggetti interessati.

Si tratta di attività specifiche, che comportano il coinvolgimento, oltre che del Segretario in qualità di notaio rogante dell'ente, anche di dipendenti dotati di particolari professionalità. La professionalità dei dipendenti e l'incardinamento degli stessi nell'ente permettono di affrontare e risolvere le problematiche che via via si presentano, quali:

- la volturazione degli immobili agli attuali proprietari che, in qualche caso, nonostante la regolare trascrizione degli atti, non era stata eseguita;
- l'adeguamento dei contratti ai disposti del dl 78/2010, che prescrive la verifica della conformità allo stato di fatto, a pena di nullità dell'atto.

## Entrata prevedibile

La ricognizione delle domande dei soggetti potenzialmente interessati ha riguardato un totale di 38 unità abitative.

L'adesione al processo di trasformazione è stata di circa il 75%; quindi, assumendo quale valore medio del corrispettivo da versare € 1.500,00 per ciascun alloggio:

- 28 alloggi x 1.680 €/alloggio (compreso rimborso spese) = € 47.040,00

## Costo teorico "sul mercato" della procedura a carico del cittadino

Da una indagine conoscitiva di mercato:

- per redigere l'atto notarile e tutti gli adempimenti tecnici relativi, il notaio richiede un compenso di circa € 1.000,00;
- l'onorario per n. 1 trascrizione di atto ammonta a € 115,00;
- l'onorario per n. 1 voltura catastale ammonta a € 20,00.

Il professionista incaricato con deliberazione della G.C. n. 70 nell'anno 2007 per gli adempimenti che comprendevano la predisposizione degli atti, l'assistenza al Segretario in fase di stipula, la trascrizione presso la Conservatoria del Registro Immobiliare di Torino e consegna delle relative note di trascrizione, era stato retribuito con un compenso - a carico dell'Ente - pari a € 270,00 al netto degli oneri fiscali per ogni atto.

Alcuni Comuni nelle vicinanze hanno imputato i costi connessi a tale procedura direttamente ai sottoscrittori interessati ai rogiti comunali.

## Obiettivi, tempi di realizzazione e costo del progetto

Al fine di favorire ed incentivare la trasformazione del diritto di superficie in diritto di proprietà da parte dei cittadini interessati (limitando l'esborso che avverrebbe con il ricorso ad un Notaio) e quindi contribuire ad incamerare nelle casse comunali i proventi derivati, si

Piazza Municipio, 3 - tel. 0119094411 - fax 0119084541  
comune@comune.bruino.to.it



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

ritiene opportuno coinvolgere ed incentivare il personale del Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale e Contratti, in analogia a quanto fatto da altri Comuni limitrofi, come Beinasco.

Si ritiene a questo punto vantaggioso per l'Ente l'affidamento dell'incarico al personale dipendente per un importo che si propone pari al 10% della somma che i cittadini avrebbero speso con il ricorso ad un notaio, senza neppure considerare le ulteriori spese tecniche che avrebbero sostenuto (valutabili nel range €135,00/€ 270,00).

La quota a carico dei privati corrisponderebbe a 100 € per ogni atto, e rientra nell'ambito della somma già richiesta a titolo di "rimborso spese".

Le adesioni - il cui iter per alcune è iniziato nel 2010 - che si porteranno a compimento nel 2011 sono complessivamente n. 14 (che si aggiungono ai 14 atti sottoscritti nel 2009). L'onere economico del progetto ammonta quindi a € 100 x 14 = € 1.400,00.

## Elenco dei partecipanti – Modalità di ripartizione del compenso

La procedura di riscatto del diritto di proprietà è stata assegnata, quale obiettivo generale nell'ambito del P.E.G. 2010, al sottoscritto Segretario Comunale.

I dipendenti del Settore Segreteria Personale Contratti contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo con percentuale di partecipazione diversa:

CHIARETTA Ornella	20%
ENRIONE Luisa	40%
VANNI Vanna	40%

Il responsabile titolare di posizione organizzativa partecipa alla suddivisione del compenso ad integrazione della retribuzione di risultato relativa all'anno di riferimento, secondo quanto previsto dall'art. 43 ("... contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività"), comma 5, legge n. 449/2007: "le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto".

## Riferimenti contrattuali

Si ritiene che il progetto in esame possa rientrare a pieno titolo nel concetto di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) punto c del C.C.N.L. del 01/04/1999 "contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali", per introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali).

Si ritiene inoltre, come prospettato dall'ANCI, che il limite al fondo risorse decentrate previsto dall'art. 9 comma 2 bis d.l. 78/2010 non trovi applicazione per le spese riconducibili a finanziamenti provenienti da soggetti terzi.

## Ulteriori condizioni del progetto

Tale progetto è compatibile con lo svolgimento dell'attività ordinaria dei servizi cui i dipendenti sono preposti.



# COMUNE DI BRUINO

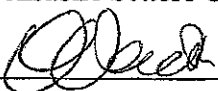
PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

L'incentivo verrà liquidato previa certificazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione, in base agli introiti incassati.

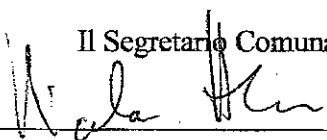
In caso di ulteriori richieste di accesso al processo di trasformazione del diritto di superficie in diritto di proprietà si provvederà alla predisposizione di un nuovo progetto, a valere per l'anno 2012.

Bruino, li 6 giugno 2011

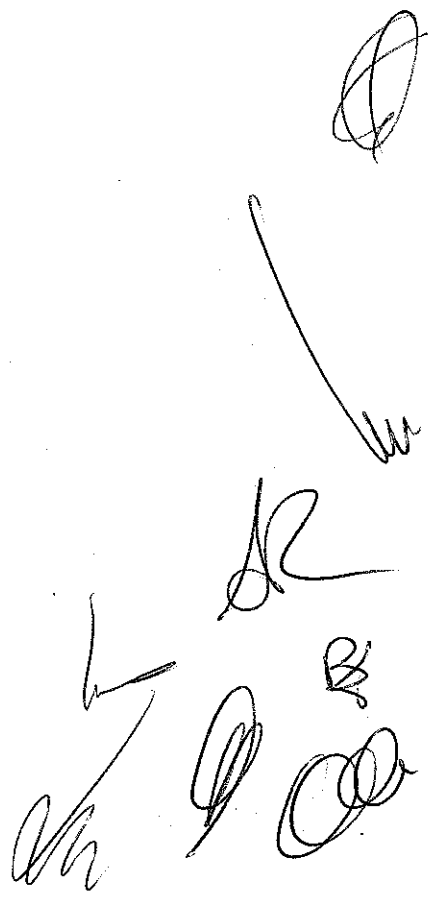
Il Responsabile Settore Contratti



Il Segretario Comunale









# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

A

All'Amministrazione Comunale

**PROGETTO "TRASFORMAZIONE DEL DIRITTO DI SUPERFICIE IN DIRITTO DI PROPRIETA' DELLE AREE EX LEGGI N. 167/62 E N. 865/71" - STIPULA DELLE CONVENZIONI.  
PROPOSTA DI MODIFICA DELLA RIPARTIZIONE.**

In riferimento all'allegato Progetto in data 6/06/2011, tenuto conto che l'iter di alcune convenzioni - pur stipulate nel corso del 2011 - ha avuto inizio nel 2010, si propone la modifica della ripartizione del compenso:

Elenco dei partecipanti - Modalità di ripartizione del compenso

*Partecipano alla suddivisione del compenso i sottoelencati dipendenti del Settore Segreteria Personale Contratti e del Settore Affari Generali che hanno contribuito al raggiungimento dell'obiettivo, sulla base della effettiva partecipazione al progetto, come certificata dal Responsabile del Settore Contratti e dal Segretario Comunale:*

ENRIONE Luisa

VANNI Vanna

CANDELLERO Alessandra

PIOMBINO Rosa

Bruino, li 7 novembre 2011

Il Responsabile Settore Contratti

Il Segretario Comunale

Allegato B

**1a IPOTESI con massimo introito per consegna modelli via WEB oltre il 25%**

	nr. tot. modelli	ipotesi modalita di consegna	compenso ISTAT a modello	compenso a modello x rilevatori	compenso x rilevatori esterni	compenso x rilevatori interni	a modello x responsabile UCC	tot compenso x responsabile UCC	compenso a modello x addetti demografici	totale compenso x addetti demografici	altri componenti UCC	compenso resp settore	spese funzionamento UCC	totali generali
via WEB	993	30%	5,50	2,50	2482,5		0,50	496,50	2,50	2482,50				
cons. al CCR	1357	41%	6,00	2,5	3392,75		0,25	339,28	3,25	4410,58				
cons. busta chiusa	331	10%	5,00	2,5	827,5		0,25	82,75	2,25	744,75				
da reperire a domicilio	629	19%	6,00	2,5	1572,25		0,25	157,23	3,25	2043,93				
edifici	1512		2,00	1,5	2268		0,10	151,20	0,40	604,80				
abitaz. non occupate	139		2,00	1,5	208,5		0,10	13,90	0,40	55,60				
convivenze	3		8,00	4	12		0,00	0,00	4,00	12,00				
<b>tot.contrib. Variabile A</b>					<b>10763,5</b>			<b>1240,85</b>		<b>10354,15</b>				<b>22358,50</b>
nr. soggetti coinvolti					7			1		3				5
<b>compenso medio lordo a persona del contrib. variabile</b>					<b>1537,643</b>	<b>1537,643</b>		<b>1240,85</b>						
contributo fisso B								4000,00		600,00	8030,00		1000,00	<b>13630,00</b>
<b>compenso medio lordo a persona del contrib. parte fissa</b>					0			4000,00						
<b>TOTALI (A+B)</b>					<b>1537,643</b>	<b>1537,643</b>		<b>5240,85</b>		<b>10954,15</b>	<b>8030,00</b>			
oneri a carico ente (23,80+8,50)						496,66		1692,79		3538,19	2593,69			
IRPEF (27,00+8,55)					30%	370,07		1261,33		2636,37	1932,61			
<b>compenso netto</b>					<b>1076,35</b>	<b>670,91</b>		<b>2286,72</b>		<b>4779,59</b>	<b>3503,70</b>			

Aliquota del 30% per incarico occasionale per rilevatore esterno (20% IRPEF + 8,50 per IRAP). Per gli interni si applica una percentuale di contribuzione complessiva pari a circa il 56%.

CRITERI PER RIPARTIZIONE CONTRIBUTI ISTAT

*[Handwritten signatures and initials]*

AL

UCC



**2a IPOTESI con introito per invio modelli via WEB tra il 20 e il 25%**

	nr. tot. modelli	ipotesi modalità di consegna	compenso ISTAT a modello	compenso a modello x rilevatori	compenso rilevatori esterni	compenso rilevatori interni	a modello responsabile UCC	tot. compenso x resp UCC	compenso a modello x addetti demografici	totale compenso x addetti demografici	altri componenti UCC	compenso respons settore	spese funzionamento UCC	totali generali
via WEB	695	21%	5,00	2,50	1737,75		0,50	347,55	2,00	1390,20				
cons. al CCR	1357	41%	6,00	2,5	3392,75		0,25	339,28	3,25	4410,58				
cons. busta chiusa	331	10%	5,00	2,5	827,5		0,25	82,75	2,25	744,75				
da reperire a domicilio	927	28%	6,00	2,5	2317		0,25	231,70	3,25	3012,10				
edifici	1512		2,00	1,5	2268		0,10	151,20	0,40	604,80				
abitaz. non occupate	139		2,00	1,5	208,5		0,10	13,90	0,40	55,60				
convivenze	3		8,00	4	12		0,00	0,00	4,00	12,00				
<b>tot.contrib. Variabile A</b>					<b>10763,5</b>			<b>1166,38</b>		<b>10230,03</b>				<b>22159,90</b>
nr. soggetti coinvolti					7			1		3	5			16
<b>compenso medio lordo a persona del contrib. variabile (A)</b>					<b>1537,643</b>	<b>1537,643</b>		<b>1166,375</b>						
contributo fisso B								4000,00		600,00	8030,00		1000,00	<b>13630,00</b>
<b>compenso medio lordo a persona del contrib. parte fissa (B)</b>								<b>4000,00</b>						
<b>TOTALI (A+B)</b>					<b>1537,643</b>	<b>1537,643</b>		<b>5166,38</b>		<b>10830,03</b>	<b>8030,00</b>			
oneri a carico ente (23,80+8,50)						496,66		1668,74		3498,10	2593,69	0,00		<b>8257,19</b>
IRPEF (27,00+8,55)					30%	370,07		1243,41		2606,50	1932,61	0,00		
<b>compenso netto</b>					<b>1076,35</b>	<b>670,91</b>		<b>2254,23</b>		<b>4725,43</b>	<b>3503,70</b>	<b>0,00</b>		

Aliquota del 30% per incarico occasionale per rilevatore esterno (20% IRPEF + 8,50% IRAP). Per gli interni si applica una percentuale di contribuzione complessiva pari a circa il 56%.

Il compenso per i rilevatori sarà ripartito sulla base dei questionari raccolti e dell'apporto al Centro Comunale di Raccolta. Il compenso per i componenti dell'UCC sarà ripartito valutando l'apporto personale all'attività. Le ore prestate al di fuori dell'orario di servizio saranno valorizzate per 1,50. Il compenso per i questionari raccolti presso lo sportello anagrafico, ed elaborati dallo stesso, sarà ripartito tra il personale dell'ufficio. I compensi per i dipendenti comunali sono al lordo dell'eventuale conguaglio IRPEF sul reddito complessivo annuo.

*[Handwritten signatures and initials]*

ALLEGATO C

# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C.A.P. 10090

POLIZIA MUNICIPALE

Tel. 011 9084060 Fax 011 9048763

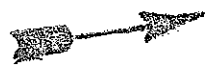
E-mail: pmbruino@tin.it



Prot. n. 92/11 PM

Al Sig. Sindaco

Al Segretario Comunale



OGGETTO: "Servizi serali 2011"

Tra le attività prospettate nel programma/piano operativo per la gestione associata del servizio di polizia locale tra i comuni di Beinasco, Bruino e Rivalta di Torino vi sono i servizi in orario serale e notturno.

E' questa un'attività sempre più richiesta dai cittadini e voluta dall'Amministrazione.

La gestione associata prevede servizi svolti con operatori dei tre comuni ed altri con operatori di un solo comune: in questa ipotesi, in caso di necessità, si garantisce l'intervento anche sul territorio degli altri due comuni.

Si ipotizza di svolgere n. 30 servizi circa, secondo le esigenze, coordinandosi con gli altri comandi.

→ ora 3,500

Preso atto di quanto concordato nei comuni di Beinasco e Rivalta, si propone di finanziare il progetto con un budget di € 3.200,00, così come previsto dalla delibera della Giunta Comunale n. 51 del 26/05/2011 " Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della Strada accertate dalla polizia Municipale Anno 2011. Vincolo ai sensi dell'art. 208 del Dlgs. 285/1992 modificato dalla Legge 120/2010".

A detto progetto partecipano tutti gli operatori di P.M. ed il budget, verrà ripartito a seconda dell'effettiva partecipazione all'attività.

Si prende atto che l'organizzazione del lavoro potrà prevedere modifiche all'orario dello stesso attivando anche per la P.M. l'orario flessibile già in essere nell'ente con i necessari adeguamenti operativi.

Distinti saluti.

Bruino, 16 giugno 2011

IL COMANDANTE P.M.

(PERINO Dr. Bruino Cesare)

PBC/cn  
(FILE:CLAUDIO.-16.progetto serale.DOC)

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the bottom left and several initials in the bottom right area.



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

P.za Municipio 3 - tel. 011-909.44.66 - fax 011-909.44.68

[www.comune.bruino.to.it](http://www.comune.bruino.to.it) - e-mail [tecnico@comune.bruino.to.it](mailto:tecnico@comune.bruino.to.it)

**Settore URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, CASA**

## PROGETTO OBIETTIVO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE COMUNALE IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE

L'attuale Ufficio Comunale di Protezione Civile, il cui operato è disciplinato dall'apposito Regolamento Comunale di Protezione Civile approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 4/05/2000 e s.m.i., è formato dal personale esterno in forza all'Ufficio Tecnico e dagli agenti di Polizia Municipale.

In considerazione delle competenze assegnate ai Comuni dall'attuale sistema italiano di Protezione Civile si è posta la necessità di migliorare l'organizzazione del personale comunale addetto al servizio.

Il personale del Settore di Polizia Municipale è incaricato del servizio di reperibilità (prestazione di servizio disciplinata e retribuita contrattualmente - art. 23 del CCNL 14.09.2000) per Pronto Intervento di Protezione Civile nei giorni dal lunedì al sabato, in turni dalle ore 19.15 alle ore 07.15 del giorno successivo.

Al fine di minimizzare gli effetti negativi di eventuali eventi catastrofici e incentivare l'adozione di misure di prevenzione del rischio e/o del danno, si ipotizza la disponibilità del personale interno e della squadra esterna del Settore Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa alla partecipazione ad un Progetto Obiettivo, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/0499, per il miglioramento dell'organizzazione del personale comunale in materia di Protezione Civile.

**PERSONALE PARTECIPANTE:** personale interno e squadra esterna dei Servizi Tecnici.

### **RICHIESTE:**

**Disponibilità alla presenza nei giorni festivi, anche infrasettimanali e nei giorni di sabato dalle ore 19,15 alle ore 24,00 e di lunedì dalle ore 0,00 alle ore 7,15, in caso di emergenza, con i compiti di intervento immediato a salvaguardia della pubblica incolumità in presenza di eventi pericolosi e imprevisti o di macro emergenze, il tutto riconducibile all'ambito d'intervento della protezione civile stessa.**

**MODALITA' DI ESPLETAMENTO DEL PROGETTO:**

Il dipendente di turno potrà essere chiamato in servizio dai seguenti soggetti:

- Sindaco;
- Assessore Com.le alla Protezione civile;
- Comandante Polizia Municipale;
- Responsabile Settore Urbanistica, LLPP., Ambiente, Casa .
- C.O.M. di zona;
- Prefettura;
- Centro operativo 115;
- Stazione Carabinieri di Piosasco.

Ai su elencati soggetti sarà reso noto il numero di telefono cellulare in dotazione al dipendente di turno, numero unico per tutto il progetto.

Il dipendente di turno, una volta ricevuta la chiamata in servizio, si mette immediatamente in contatto con il Sindaco o l'Assessore delegato al fine di decidere le modalità operative più consone per la situazione che si prospetta.

Le coperture assicurative sono garantite a tutti i dipendenti che operino a motivo della chiamata in servizio della persona di turno, a decorrere dalla chiamata stessa.

**COMPENSO PREVISTO:** € 3.000 da suddividere tra il personale del Settore Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa che si è reso disponibile, secondo l'effettiva partecipazione al Progetto, come relazionato dal Responsabile del Settore.

**VERIFICA** del raggiungimento dell'obiettivo: al 31 dicembre 2011.

Bruino, li 01/03/2011

Il Responsabile del Settore  
Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa  
Arch. Giancarlo Bolognesi

BG/MM/mm



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C.A.P. 10090 - Partita I.V.A. 02777470010  
Tel. 011/9094 411 - Fax 011/908.45.41

Addì, 23/6/2011

Al Sindaco  
Al Segretario Comunale

Oggetto: Progetto di riorganizzazione dei Settori

**AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA  
SEGRETERIA ORGANI COLLEGIALI, PERSONALE, CONTRATTI**

A seguito dell'affidamento dell'obiettivo per l'anno 2011, di attuare il processo di riorganizzazione dei settori in oggetto, le responsabili dei servizi interessati propongono il seguente progetto:

- Organizzazione del nuovo Settore Affari Generali e Servizi alla Persona, a seguito dell'assorbimento dell'Ufficio Demografico, Protocollo e Archivio;
- Organizzazione del nuovo Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale e Contratti, a seguito di scorporo dal Settore Affari Generali.

### Premessa

Con deliberazione n. 92 del 9 dicembre 2010 la Giunta Comunale ha ridefinito l'area delle posizioni organizzative, con l'individuazione di nuovi settori funzionali. E' stato necessario procedere ad una riorganizzazione complessiva dei settori in oggetto per adeguarli alle nuova attribuzione delle competenze e per assegnare ai dipendenti nuove mansioni - accanto a quelle già svolte in precedenza - legate allo svolgimento dei compiti precedentemente svolti dai dipendenti dimissionari nel 2010 e non sostituiti (un D5 posizione organizzativa, un C3 istruttore amministrativo e un B5 collaboratore professionale). I primi mesi del 2011 hanno visto anche la riorganizzazione "fisica" dei settori, con lo spostamento degli uffici e delle postazioni di lavoro. Tutto ciò va a collocarsi in un momento di forte accelerazione della trasformazione del metodo di lavoro della Pubblica Amministrazione verso la digitalizzazione delle procedure (Albo Pretorio Digitale, PEC, firme digitali, protocollo ed archivio digitale etc).

### Personale coinvolto

Personale del Settore Affari Generali e Servizi alla Persona e del Settore Organi Collegiali, Personale e Contratti.

### Obiettivi

Obiettivo del progetto è quello di garantire che i servizi offerti dai due settori, con particolare attenzione ai servizi al pubblico, proseguano nel miglioramento dell'efficienza, nell'ottica dello snellimento e della digitalizzazione delle procedure.

*[Handwritten signature]*  
VILVPL

*[Handwritten signature]*  
AC

Il progetto persegue lo scopo, strumentale al primo, di migliorare la produttività generale, di favorire lo sviluppo dell'interprofessionalità tra i dipendenti, la garanzia di sostituibilità reciproca e quindi fare un salto di qualità nella funzionalità e nella capacità di lavoro.

Azioni operative

*Settore Affari Generali e Servizi alla Persona*

Il personale, dovendo assicurare un servizio che garantisca la reciproca sostituibilità sarà obbligato a riorganizzare i rapporti di lavoro all'interno dell'ufficio, ad articolare vicendevolmente le proprie competenze ad aumentare le interrelazioni e la circolazione delle informazioni interne di lavoro, a seguire corsi di formazione specifici, a dare una maggiore disponibilità a farsi carico di problemi, anche attraverso articolazioni di lavoro più disagiate.

Nello specifico si prevede:

- Riorganizzazione dei rapporti di lavoro all'interno del settore
- Aggiornamento delle competenze del personale ed addestramento dello stesso, con particolare riguardo al personale addetto all'ufficio scuola, protocollo, archivio, segreteria del sindaco, rapporti con le associazioni, uso sale e manifestazioni, attività economiche.
- Addestramento di alcuni dipendenti circa le competenze dell'ufficio demografico (in aggiunta a quelli già in servizio presso lo stesso) al fine di garantire un adeguato servizio al pubblico, anche in caso di assenze, tramite la sostituibilità interna.

*Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti*

Le finalità del progetto all'interno del settore sono identificabili nella:

- ottimizzazione dei processi interni: ad organico ridotto - rispetto all'assetto precedente - occorre prevedere all'interno del settore una articolazione delle competenze che consenta allargamento e arricchimento delle mansioni nell'ambito delle attribuzioni legate alla figura professionale di appartenenza;
- nuova articolazione delle competenze con l'obiettivo di piena e reciproca sostituibilità;
- adeguamento delle proprie capacità alla progressiva digitalizzazione delle procedure (a partire p.e. dall'obbligatorietà dell'albo pretorio on line dal 1.01.2011).

Compenso

Si ritiene equo un compenso di € 300,00 per ogni dipendente, paragonabile al valore delle indennità previste dal CCNL per compensare particolari responsabilità legate a specifiche figure professionali.

Verifica

Le responsabili dei settori interessati verificheranno, al 31 dicembre 2011, l'effettiva partecipazione al processo di riorganizzazione da parte dei singoli dipendenti.

La Responsabile Settore Affari Generali e Servizi alla Persona

Claudia Hele

La Responsabile Settore Segreteria Organi Collegiali Personale Contratti

[Signature]

[Signature]

[Multiple Signatures]

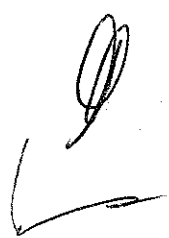
# SCHEDA DI VALUTAZIONE del dipendente

<i>Elementi di valutazione</i>	<i>Migliorabile</i> 7	<i>Adeguato</i> 8	<i>Buono</i> 9
<p><b>Orientamento al risultato</b> Disponibilità ed elasticità nell'interpretare il proprio ruolo, disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione; capacità di lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre miglioramenti anche di piccola entità</p>			
<p><b>Capacità di svolgere il proprio lavoro</b> Grado di conoscenze professionali richieste per lo svolgimento delle mansioni affidate. Dimostrazione impegno e capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria. Capacità di diversificare e sviluppare le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati. Eventuale: Capacità di motivare le persone del proprio settore facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.</p>			
<p><b>Modalità di relazione con l'utente esterno e interno</b> Capacità di rilevare i bisogni degli utenti e orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione delle informazioni. Capacità di fornire un contributo positivo e dimostrazione di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.</p>			
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	127		

La quota da assegnare si ottiene attraverso un calcolo proporzionale:

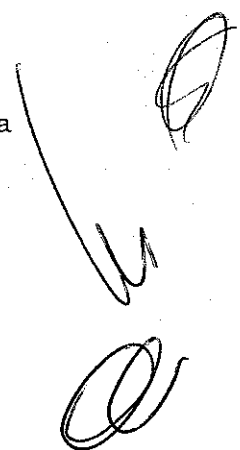
Somma dei punteggi (27) : quota teorica individuale = Punteggio del dipendente : quota da assegnare al dipendente

Li





Il Responsabile del Settore







# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

## VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'anno duemilaundici il giorno 11 del mese di novembre, alle ore 11.30, in una sala della sede municipale si è riunita la delegazione trattante la contrattazione decentrata, sotto la presidenza del Segretario Comunale, con la presenza dei componenti di cui al seguente prospetto:

Delegazione di parte pubblica	Delegazione di parte sindacale
<b>ALOISIO</b> Nicola Segretario Comunale	<b>CORA'</b> Natalino - RSU
<b>RAMASSOTTO</b> Maria Rita – Responsabile Servizi Finanziari	<b>DI NUZZO</b> Bartolomeo – RSU
<b>CHIARETTA Ornella</b> – Responsabile Settore Segreteria Personale Contratti.	<b>RAVINA Anna</b> - RSU
Partecipa il Sindaco <b>APPIANO Andrea</b> .	<b>CUTAIA Maurizio</b> - rappresentante territoriale UIL – FP
	<b>QUARTARONE Giovanni</b> - rappresentante territoriale CISL-FP.

O.d.G.:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2011.**

*[Handwritten signature]*  
UIL-FPL

*[Handwritten signatures]*



Prima di entrare nel merito del punto all'ordine del giorno, Corà esprime le proprie rimostranze riguardo al fatto che non è pervenuta a tutti i dipendenti l'informazione sulla possibilità di partecipare alle operazioni del Censimento.

Ravina chiede di avere via mail le comunicazioni che riguardano il personale della biblioteca, al fine di poter provvedere all'affissione delle stesse alla bollatrice.

Il Sindaco illustra il contenuto della deliberazione della Giunta del 10 novembre, in merito alla volontà di impiego delle somme inutilizzate per i compensi ICI per finanziare il "progetto PEEP". Questo Progetto era già stato presentato ed era stato accantonato perché non era finanziabile oltre il limite 2010. Ora, se si verificheranno effettivamente questi risparmi sulla lettera K rispetto al 2010, la somma di 1.400 euro, che oltretutto è già presente a bilancio, potrà essere utilizzata.

La parte sindacale si dichiara d'accordo ma chiede di mantenere l'orientamento a incrementare il fondo fino al limite 2010 coprendo completamente il delta disponibile.

Il Segretario non è d'accordo ad aumentare il Fondo oltre ai progetti autoalimentati, per non aggravare di ulteriori spese il bilancio comunale.

Le parti, vista l'effettiva necessità di rimpinguare il Progetto di riorganizzazione dei settori Affari Generali e Segreteria Personale, che ammonta a soli 700 €, si dichiarano favorevoli, se eventualmente la differenza sulla lettera k sarà maggiore di 1.400 €, ad aumentare il finanziamento di tale progetto.

Il Sindaco espone i criteri per l'attribuzione delle indennità alle particolari posizioni già individuate nella riorganizzazione dell'ente. Tali indicatori sono stati portati a conoscenza delle parti nei giorni scorsi.

Rispetto alla proposta presentata, si propone la seguente modifica:

"Sentita la conferenza dei Responsabili dei servizi, il Segretario propone l'attribuzione del punteggio, trascorsi 5 giorni senza controdeduzioni, il provvedimento viene adottato."

Cutaia chiede che non venga disattesa l'aspettativa rispetto agli anni precedenti, cioè che il dipendente non veda diminuito l'importo della propria indennità.

Le parti concordano di introdurre una clausola di salvaguardia, eliminando il limite minimo dei 60 punti e introducendo il limite minimo di € 1.000, per quanto riguarda la categoria D.

Quartarone fa presente che se il responsabile di p.o. si sgrava di responsabilità deve essere in pari misura diminuita la sua indennità di posizione.

Il Sindaco espone i criteri di "coordinamento" e di "specifica delega" (p. esempio delega dei procedimenti relativi al SUAP, al Codice dell'Amministrazione Digitale, ecc) previsti nella griglia. Dichiarata la disponibilità ad attivare un tavolo per rivedere i criteri di pesatura delle posizioni organizzative.

Quartarone si dichiara favorevole a concludere l'accordo, con il proposito di mettere mano ai criteri di pesatura delle posizioni organizzative.






Cutaia si dichiara non contrario alla griglia presentata, ma si dichiara contrario alle voci "attività sostitutiva" e "competenze affidate con delega".

Il tavolo chiarisce che la "delega" non è la firma esterna finale. La griglia presentata non prende in considerazione la firma esterna per quanto riguarda la voce "competenze affidate con specifica delega del responsabile". Eventuali anomalie ora esistenti (di delega a firma esterna) andranno corrette.

**Le parti concordano di accettare IN VIA SPERIMENTALE la proposta degli indicatori di responsabilità (allegata al presente verbale), per l'anno 2011, con le seguenti modifiche:**

**1: il compenso viene erogato in proporzione al punteggio raggiunto, garantendo, per la Categoria D, una soglia minima di € 1000.**

**2: Sentita la conferenza dei Responsabili dei servizi, il Segretario propone l'attribuzione del punteggio. Trascorsi 5 giorni dall'attribuzione del punteggio, senza controdeduzioni da parte dell'interessato, il provvedimento viene adottato.**

Per l'anno 2012, se si riterrà opportuno, potranno essere rivisti sia i punteggi sia gli indicatori.

Viene sottoscritta l'allegata previsione di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2011.

FIRMATO:

ALOISIO



RAMASSOTTO



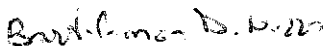
CHIARETTA



CORA'



DI NUZZO



RAVINA

CUTAIA



QUARTARONE




PROPOSTA CRITERI

Con riferimento all'art 17 c. 2 lett. f) del CCNL 1.4.99 si riconosce una remunerazione maggiore per quei dipendenti ( cat. D - C - B) che pur non avendo la responsabilità di un intero servizio, assolvono a compiti di particolare importanza e di rilevanza strategica.

L'indennità di responsabilità viene quindi prevista per compensare le specifiche responsabilità identificate nel nuovo assetto organizzativo dell'ente presentato alla parte sindacale in data 23/11/2010.

Le particolari posizioni previste sono:

- Settore Affari Generali                    1 part. Responsabilità attività produttive  
     1 part. Responsabilità servizi demografici  
     1 part. Responsabilità Biblioteca  
     1 part. Responsabilità Scuola
- Settore urbanistica                        1 part. Responsabilità
- Settore Finanziario                        1 part. Responsabilità
- Polizia Municipale                        1 part. Responsabilità

Viene prevista, in aggiunta, 1 particolare responsabilità nell'ambito del CED.

La delegazione trattante definisce la quantità di risorse da destinare a questa indennità, tenendo presente che si tratta di incarichi di natura aggiuntiva e non compresi tra i normali doveri d'ufficio e che deve essere differenziata in base alla categoria, nonché all'importanza e alla gravosità degli incarichi.

Vengono individuati i seguenti indicatori di responsabilità:

**PER LA CATEGORIA D:**

Fino a 35 punti	COMPETENZE E RESPONSABILITA' AFFIDATE
Fino a 35 punti	ATTIVITA' SOSTITUTIVA
Fino a 15punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI
Fino a 15 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteria esplicativi degli indicatori:

Punti	<b>COMPETENZE E RESPONSABILITA' AFFIDATE - fino a 35 PUNTI</b>
35	Competenze affidate con specifica delega del responsabile
30	Responsabilità di coordinamento

Punti	<b>ATTIVITA' SOSTITUTIVA - fino a 35 PUNTI</b>
-------	--

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'GIL FPL' and other illegible marks.]*

35	Responsabilità di attività sostitutiva temporanea del responsabile p.o.
----	---

Punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI – fino a 15 PUNTI</b>
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA – fino a 15 PUNTI</b>
15	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
10	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

**PER LE CATEGORIE B e C:**

Fino a 40 punti	<b>RESPONSABILITA' DI COMPITI DI RILEVANZA STRATEGICA</b>
Fino a 30 punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI</b>
Fino a 30 punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA</b>

**Criteria esplicativi degli indicatori:**

Punti	<b>COMPITI STRATEGICI – fino a 40 PUNTI</b>
40	Responsabilità di compiti di rilevanza strategica

Punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI – fino a 30 PUNTI</b>
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

	<i>non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</i>
<b>20</b>	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</i>
<b>10</b>	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.</i>

<i>Punti</i>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA - fino a 30 PUNTI</b>
<b>30</b>	<i>Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.</i>
<b>20</b>	<i>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.</i>
<b>10</b>	<i>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.</i>

La contrattazione decentrata stabilisce l'entità del compenso massimo erogabile complessivo quale indennità di responsabilità, distinguendo per categoria di appartenenza:

Categoria B: complessivamente € 800

Categoria C: complessivamente € 600

Categoria D: complessivamente € 6.600

Il compenso viene erogato in proporzione al punteggio raggiunto, ~~con un minimo di 60 punti.~~

*garantendo una soglia minima / di € 1000*

L'attribuzione del punteggio viene effettuata dal Segretario Comunale, sentiti i Responsabili dei settori. Si provvederà quindi alla stipulazione della graduatoria degli aventi diritto, suddivisa per categorie.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'VILFBL'.

SERVIZIO	posiz. organizzativa	aree di particolare responsabilità	dipendenti anno 2011
Affari generali e servizi alla persona		attività produttive	1 D3; 3 D1; 1 C; 3 B3; 4,5 B1
		demografici	
		biblioteca	
		scuola	
Area direzionale, personale, contratti, appalti		sost. da p.o. affari generali	1 D1; 1 C; 1 B3
Urbanistica, lavori pubblici, ambiente		1 posiz. Part. Respons.	1 D3; 4 C; 2 B3; 6 B1; 0,5 B1
Edilizia privata		sost. da p.o. urbanistica	1 D1; 0,5 C; 1 B3
Finanziario		1 posiz. Part. Respons.	1 D3; 1 D1; 3 C; 2 B3; 0,5 B1; 1 A
Polizia Municipale e Amministrativa		1 posiz. Part. Respons.	1 D3; 1 D1; 5 C; 0,5 B1

*M...*

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a signature that appears to be 'Donato' and another that says 'dono d'ufficio']*

risorse decentrate 2011 **disponibili**  
**PREVISIONE DI DESTINAZIONE**

destinazione risorse decentrate		
istituti contrattuali	stabili	variabili
indennità di comparto art. 33, CCNL 2004 (nel 2009: 21.328,68, nel 2010: 20.920,32) <span style="float: right;">presunti</span>	20.130	
progressione economica orizzontale (nel 2009: 54.929,46, nel 2010: 54.817,61) <span style="float: right;">presunti</span>	51.990	
inquadramento contrattuale area vigilanza (era 369,34, nel 2010: 347,36)	316,58	
indennità turno (nel 2009: 8.892,79, nel 2010: 8.388,05) (marzo 2011: 975,50) <span style="float: right;">presunti</span>		11.700
indennità reperibilità: (nel 2009 6.360,51: 4.264,84 per cantonieri, 1.938,72 per vigili, 156,95 per anagrafe) (nel 2010 6.489,92 : 4.277,72 per cantonieri, 2.037,40 per vigili, 174,80 per anagrafe) <span style="float: right;">presunti</span>		3.700
indennità rischio (nel 2009: 1.528,56) (nel 2010: 1.497,51)		1.500
indennità maneggio valori (nel 2009: 698,11) (nel 2010: 704,28)		705
Indennità: (nel 2009: 4.133,16) (nel 2010 : 4.016,67 ) tributi (300 x 2) stato civile (300 x 2) protezione civile (300 x 7 persone (5 vv + 2 cant) + (2 mesi x 2 cant)) <i>proposta sindacati:</i>		3.292
indennità di responsabilità (nel 2009: 5.847,20) (nel 2010: 5.861,10 ) per specifiche responsabilità (art. 15, c. 2 lettera f, ccnl 1/04/99):		(fino a) 8.000
incentivo produttività (importo residuo dopo le liquidazioni di cui sopra) nel 2009: 7.596,33 nel 2010: 8.472,80		5.745,54
Art. 15 comma 5: progetto SANGONE SICURO / Vigili		3.500
Art. 15 comma 5: progetto MIGLIORAMENTO PROTEZIONE CIVILE X UTC		3.000
Art. 15 comma 5: RIORGANIZZAZIONE		700
Lettera K - nel limite 2010 di 18.280 - per recupero + incasso diretto ICI (fino a 18.280) introiti da terzi per servizi non essenz. - Progetto PEEP: 1.400 in subordine		fino a 18.280,00
Lettera K per progettazione - esclusa dal blocco		12.065,00
<b>Totale spesa</b>	<b>144.624,12</b>	
Lettera K per servizi per conto ISTAT: censim. Agricoltura 2010		627,00
<b>Totale generale</b>	<b>145.251,12</b>	
Lettera K per servizi per conto ISTAT: censimento Popolazione 2011	Da quantificare	

**Lettera k nel dettaglio:**

<b>lett. k: incentivo recupero evasione + incasso ICI</b>	nel limite 2010	18.280
<b>lett. d: introiti da soggetti terzi per servizi non essenziali (Progetto PEEP): in subordine ad "avanzo da ICI"</b>	nel limite 2010	(1.400)
<b>lett. k: incentivo progettazione - presunto a Bilancio 2011</b>	escluso dal blocco	12.065
<b>lett. k: compensi ISTAT per censimento Agricoltura 2010 (già erogato)</b>	escluso dal blocco	627
<b>lett. k: compensi ISTAT per censimento Popolazione 2011</b>	escluso dal blocco	Da quantificare