



COMUNE DI PERRERO

Piazza Umberto I n. 10 – cap 10060 PERRERO (TO)
perrero@ruparpiemonte.it ☎ 0121 808808 ☎ 0121 808758

INTESA SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

Il giorno 16 del mese di gennaio dell'anno duemilaquindici, presso il Comune di Perrero ha luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del vigente Ccnl, è così composta:

- Per la parte pubblica Comune di Perrero:
BURRELLO Dott. Giuseppe SEGRETARIO COMUNALE
SOLARO Dott. Graziano VICE SEGRETARIO COMUNALE
- Per la parte sindacale:
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del Ccnl
CISL Territoriale – La Corte Giuseppe

Le norme di riferimento per il calcolo dell'ammontare del Fondo sono le seguenti:

- CCNL del 01/04/1999;
- CCNL del 05/10/2001;
- CCNL del 22/01/2004;
- CCNL del 09/05/2006;
- CCNL del 11/04/2008;
- CCNL del 31/07/2009

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio del 31.12.2013, n. 203, il Fondo per le Risorse decentrate per l'anno 2013 risulta essere così costituito:

COSTITUZIONE DEL FONDO

Descrizione	FONDO ANNO 2010	FONDO ANNO 2013 CALCOLO DEL LIMITE	FONDO ANNO 2013
RISORSE STABILI			
Art. 14 comma 4, CCNL 01/04/1999 <i>(riduzione 3% dello straordinario)</i>	36,06	36,06	36,06
Art. 15, comma 1 CCNL 01/04/1999:			
- lett. a) Fondo ex art. 31 + risparmi part-time 2003	3.395,00	3.395,00	3.395,00
- lett. b) Risorse aggiuntive ex art. 32 CCNL 1995/1996			
- lett. c) Risparmi di gestione			
- lett. f) Risparmi ex art. 2, comma 3, D.Lgs 29/93			
- lett. g) Risparmi ex led			
- lett. h) Risorse destinate indennità di funzione ex VIII			
- lett. i) - SOLO REGIONI -			
- lett. j) 0,52 monte salari 1997	441,00	441,00	441,00
- lett. l) somme affluite per personale trasferito			

Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 (aumento dotazione organica)			
Art. 4 CCNL 05/10/2001, comm1 e 2 (incrementi 1,1% e risparmi RIA/Ass)	995,00	995,00	995,00
Art. 32 CCNL 22/01/2004:			
- comma 1 (integrazione 0,62% monte salari 2001)	475,00	475,00	475,00
- comma 2 (integrazione 0,50% monte salari 2001)	383,00	383,00	383,00
Art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004 (0,20 alte professionalità) Dichiarazione congiunta			
Art. 34, comma 4, CCNL 22/01/2004 (risparmi personale cessato)			
Art. 4, comma 1 CCNL 09/05/2006 (0,5% monte salari anno 2003)	354,05	354,05	354,05
Art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008 (0,6% monte salari 2005)	570,25	570,25	570,25
TOTALE RISORSE STABILI	6.649,36	6.649,36	6.649,36
RISORSE VARIABILI			
Art.15 CCNL 01/04/1999:			
- comma 1, lett. d) - sponsorizzazioni			
- comma 1, lett. e) - trasformazioni part-time			
- comma 1,lett. k) - incentivi progettazione			
- comma 1, lett. m) - risparmi straordinari	1.166,26	1.166,26	1.166,26
- comma 2 (integrazione 1,2% monte salari anno 1997)	1.019,00	1.019,00	1.019,00
- comma 5 (riorganizzazione)	4.384,20	4.384,20	4.000,00
Art. 16, comma 1, CCNL 01/04/1999			
Art. 48 CCNL 14/09/2000			
Art. 4, commi 2 e 3 CCNL 09/05/2006			
Art. 8, commi 3 e 4 CCNL 11/04/2008			
Art. 4, commi 2 e 3 CCNL 31/07/2009			
TOTALE RISORSE VARIABILI	6.569,46	6.569,46	6.185,26
TOTALE FONDO	13.218,82	13.218,82	12.834,62
Importo massimo FONDO 2013		13.218,82	
Riduzione per variazione del personale Anno 2011 (0%)		0,00	
Riduzione per variazione del personale Anno 2012 (0%)		0,00	
FONDO 2012		13.218,82	
Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2011 (0,00%)			0,00
Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2012 (0,00%)			0,00
Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2013 (0,00%)			0,00
TOTALE Risorse stabili al netto della riduzione per variazione personale			6.649,36
Riduzione per variazione del personale risorse variabili Anno 2011 (0,00%)			0,00
Riduzione per variazione del personale risorse variabili Anno 2012 (0,00%)			0,00
Riduzione per variazione del personale risorse variabili Anno 2013 (0,00%)			0,00
TOTALE Risorse variabili al netto della riduzione per variazione personale			6.185,26
TOTALE FONDO ANNO 2013			12.834,62

**Riduzione del fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio
(Art. 9 comma 2 bis DL78/2010)**

ANNO 2013

Personale in servizio al 01.01.2012	3,00
Personale in servizio al 31.12.2012	3,00
Semisomma 2012	3,00
Personale in servizio al 01.01.2013	3,00
Personale in servizio al 31.12.2013	3,00
Semisomma 2013	3,00
Riduzione %	0,00

Le delegazioni trattanti si accordano per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie del fondo per le risorse decentrate ANNO 2013 nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione secondo il seguente prospetto:

UTILIZZO DEL FONDO**SPESA DA FINANZIARE CON RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE****TOTALE RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE**

Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis) **6.649,36**

UTILIZZO RISORSE STABILI

a) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) 1.786,40

b) Progressioni economiche orizzontali anni 1999, 2000, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 e 2010 (art. 17, comma 2 lett. B), CCNL 01/04/1999) 2.899,78

TOTALE SPESE CERTE, STABILI E CONTINUE **4.686,18**

SPESA DA FINANZIARE CON RISORSE EVENTUALI E VARIABILI**TOTALE RISORSE EVENTUALI E VARIABILI**

Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis) **6.185,26**

UTILIZZO RISORSE VARIABILI

TOTALE SPESE EVENTUALI E VARIABILI **0,00**

RIEPILOGO

a) TOTALE RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE 6.649,36

Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)

b) TOTALE SPESE CERTE, STABILI E CONTINUE 4.686,18

DIFFERENZA a) - b) **1.963,18**

c) TOTALE RISORSE EVENTUALI E VARIABILI	6.185,26
Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)	
d) TOTALE SPESE EVENTUALI E VARIABILI	0,00
DIFFERENZA c) - d)	6.185,26
QUOTA RISERVATA PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art. 17, c. 2, lettera a)	8.148,44

Successivamente le delegazioni trattanti si accordano sulla seguente metodologia per la ripartizione della quota riservata ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a).

La produttività individuale viene così ripartita:

- 1) Per le attività relative alla collaborazione per la parte amministrativa nell'espletamento dei servizi dell'ufficio tecnico eseguite dalla dipendente Griotto Carla viene riconosciuta alla stessa la somma di € 680,00;
- 2) Per le attività relative alla gestione dei tributi comunali ed aggiornamento delle utenze per passaggio da TARSU a TARES eseguite dalla dipendente Aglio Daniela viene riconosciuta alla stessa la somma di € 1.800,00;
- 3) La partecipazione dei singoli al fondo individuale avverrà in base alla misurazione e valutazione delle performance da parte del Nucleo di Valutazione utilizzando i criteri contenuti nell'allegata scheda di valutazione semplificata (ALLEGATO A);

Il premio di risultato sarà erogato nelle seguenti condizioni:

- Aver un punteggio complessivo superiore a 60 punti
- La valutazione tra 61 e 70 da titolo al premio nella misura dell'60% del premio individuale stabilito nella misura massima di 1/3 del fondo disponibile al netto delle somme di cui ai precedenti punti 1 e 2;
- La valutazione tra 71 e 80 da titolo al premio nella misura del 70% del premio individuale stabilito nella misura massima di 1/3 del fondo disponibile al netto delle somme di cui ai precedenti punti 1 e 2;
- La valutazione tra 81 e 90 da titolo al premio nella misura del 80% del premio individuale stabilito nella misura massima di 1/3 del fondo disponibile al netto delle somme di cui ai precedenti punti 1 e 2;
- La valutazione superiore a 90 da titolo al premio nella misura del 100% del premio individuale stabilito nella misura massima di 1/3 del fondo disponibile al netto delle somme di cui ai precedenti punti 1 e 2;

Perrero, 16.01.2015

Per la parte pubblica

Per la OO.SS.

Scheda di gestione delle performance	
Nome e Cognome:	
Valutatori:	
Anno:	2013
Scheda Dipendenti	

Handwritten signature
Handwritten initials

Numero	Obiettivo	Parametro	Note	Peso	Capitolo	€	Percentuale di raggiungimento	Motivazione del Titolare di Posizione Organizzativa	Documenti attestanti il raggiungimento
1	Compiazione tabelle piano performance	Compiazine dei valori delle tabelle per l'anno 2012	Compiazione eseguita	100	0	0	100%	Compiazione eseguita	
0				0	0	0	100%		
					facoltativo	facoltativo	100		

	Peso	Performance					
		a	b	c	d	%	
AREA RELAZIONALE							
Comunicazione: capacità espressa di entrare in relazione con gli interlocutori, cogliendo il loro messaggio e gli obiettivi (approfondendo ove ci siano elementi di scarsa chiarezza) e facendo comprendere loro le proprie posizioni/esigenze	13						
Gestione del reclamo: capacità espressa di cogliere gli elementi oggettivi del reclamo e fornire una risposta adeguata (eventualmente indirizzando ad altri), ricomponendo il conflitto	12						
Lavorare in gruppo e integrazione: capacità espressa di collaborare con gli altri al fine di identificare soluzioni ottimali per gli obiettivi dell'organizzazione	12						
AREA TECNICA							
Conoscenze tecniche: capacità espressa di utilizzare ed aumentare le competenze tecniche (sapere, saper fare, saper essere) necessarie per il corretto svolgimento del proprio ruolo	13						
AREA ORGANIZZATIVO-GESTIONALE							
Problem solving: capacità espressa di perseguire attivamente gli obiettivi assegnati, individuando soluzioni efficaci, anche attivando autonome iniziative	12						
Attenzione ai costi: capacità espressa di valutare l'impatto delle proprie azioni sull'economicità della propria struttura	13						
Presidio del livello qualitativo atteso: capacità espressa di rispettare gli standard qualitativi e quantitativi definiti dalle procedure e dalla normativa vigente	12						
Rispetto dei tempi procedurali: capacità espressa di rispettare i tempi previsti dalle procedure e dalla normativa vigente	13						
	100					0%	
a molto al di sotto delle aspettative (da 0 a 30)							
b al di sotto delle aspettative (da 31 a 60)							
c in linea con le aspettative (da 61 a 90)							
d al di sopra delle aspettative (da 91 a 110)							

	Quasi mai	A volte	Spesso	Quasi sempre	Non applicabile
Comunicazione					
Adatta la propria spiegazione in funzione dell'interlocutore					
Ascolta le esigenze del cliente (concetto di ascolto attivo)					
E' attento e sensibile ai problemi e bisogni degli altri (utenti e colleghi)					
Capisce l'ambiente, sa mettere ciascuno a proprio agio					
Tratta tutti correttamente e con rispetto					
Sa farsi ascoltare e sostenere e proprie posizioni con determinazione, ma senza aggressività					
Non perde obiettività in caso di divergenza					
Utilizza domande o altre tecniche per far condividere ed accettare agli ascoltatori idee, progetti o attività					
Gestione del reclamo					
Gestisce i reclami riguardanti la propria attività					
Si prende cura dei reclami riguardanti le altre funzioni indirizzando correttamente i reclami alle persone interessate					
Tampona le situazioni che non è in grado di gestire in attesa che il problema venga risolto					
Organizza le informazioni raccolte attraverso i diversi reclami e le trasferisce in modo organico al proprio responsabile suggerendo ipotesi di soluzioni					
Lavorare in gruppo e integrazione					
Contribuisce al lavoro del gruppo senza sopraffare gli altri					
Accetta le critiche costruttive					
Fa critiche costruttive					
Propone idee e soluzioni nuove e le offre al gruppo senza considerarle una "proprietà privata"					
Persegue gli obiettivi e gli interessi del gruppo, senza anteporre i propri					
Aggiunge valore attraverso la messa in comune di conoscenze ed esperienze					
Fa gruppo e stempera le tensioni					
Accetta le critiche ed il confronto, anche sul proprio modo di porsi					
Non subisce il conflitto, lo gestisce con calma e lucidità					
Conoscenze tecniche					
Aggiorna le proprie conoscenze tecniche					
Individua le conoscenze tecniche che è opportuno aggiornare e/o reperire					
Utilizza nel lavoro conoscenze ed esperienze maturate					
Problem solving					

Individua le possibili cause dei problemi									
Propone soluzioni concrete (quindi adottabili dall'organizzazione) a problemi che riguardano diverse funzioni									
Nell'affrontare un problema non cerca colpe, ma soluzioni									
Propone soluzioni semplici ed efficaci, valide non solo sul piano formale e che tengono conto della complessità									
Affronta compiti e responsabilità con impegno ed entusiasmo									
Propone soluzioni orientate ai risultati e non soltanto evidenziazione dei problemi (vincoli legali, responsabilità, ...)									
Attenzione ai costi									
Conosce l'impatto che la propria attività ha sulla struttura economica del Servizio									
È attento alla cura ed al risparmio dei mezzi strumentali e finanziari assegnati per lo svolgimento del proprio lavoro									
Presidio del livello qualitativo atteso									
Rispetta gli standard qualitativi previsti dalle procedure relative ai servizi sui quali opera									
Rispetta gli standard qualitativi previsti dalla normativa relativa ai servizi sui quali opera									
Rispetta gli standard quantitativi previsti dalle procedure relative ai servizi sui quali opera									
Rispetta gli standard quantitativi previsti dalla normativa relativa ai servizi sui quali opera									
Evidenzia la necessità di rivedere le procedure interne al fine di rispettare gli standard quali-quantitativi previsti per il servizio									
Rispetto dei tempi procedurali									
Rispetta le tempistiche previste dalle procedure relative ai servizi sui quali opera									
Rispetta le tempistiche previste dalla normativa relativa ai servizi sui quali opera									
Evidenzia la necessità di rivedere le procedure interne al fine di rispettare le tempistiche previste per il servizio									

Valutazione complessiva

Raggiungimento degli obiettivi x 70%	70
Valutazione delle capacità gestionali x 30%	0%

Totale 70

Interventi di sviluppo concordati

Eventuali note

