



# CITTÀ DI FENESTRELLE

PROVINCIA DI TORINO

10060 FENESTRELLE TO - VIA ROMA 8 - TELEFONO 0121 83910 - FAX 0121 83943 - e-mail: comune.fenestrelle@perosa.it

## INTESA SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012

Il giorno **02** del mese di dicembre dell'anno 2013, presso il Comune di Fenestrelle 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 Fenestrelle:  
BURRELLO Dott. Giuseppe                      SEGRETARIO COMUNALE  
SOLARO Dott. Graziano                      VICE SEGRETARIO COMUNALE  
PERROT Marinella                              RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
- Per la parte sindacale:  
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del Ccnl  
FP CGIL FERRATO ANDREA  
RSU - RAVIOLILARIA

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

- CCNL del 01/04/1999;
- CCNL del 05/10/2010;
- 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 28.12.2012, n. 29, il Fondo per le Risorse decentrate per l'anno 2012 risulta essere così costituito:

### COSTITUZIONE DEL FONDO

|  | FONDO<br>ANNO 2010 | FONDO<br>ANNO 2012<br>CALCOLO<br>DEL LIMITE | FONDO<br>ANNO 2012 |
|--|--------------------|---|--------------------|
| Descrizione  |                    |   |                    |
| <b>RISORSE STABILI</b>   |                    |   |                    |
| <b>Art. 14 comma 4, CCNL 01/04/1999</b><br><i>(riduzione 3% dello straordinario)</i>   | 61,83              | 61,83                                       | 61,83              |
| <b>Art. 15, comma 1 CCNL 01/04/1999:</b><br>- lett. a) Fondo ex art. 31 + risparmi part-time 2003<br>- lett. b) Risorse aggiuntive ex art. 32 CCNL 1995/1996<br>- lett. c) Risparmi di gestione<br>- lett. f) Risparmi ex art. 2, comma 3, D.Lgs 29/93<br>- lett. g) Risparmi ex led<br>- lett. h) Risorse destinate indennità di funzione ex VIII<br>- lett. i) - SOLO REGIONI -<br>- lett. j) 0,52 monte salari 1997<br>- lett. l) somme affluite per personale trasferito | 6.065,70           | 6.065,70                                    | 6.065,70           |
| <b>Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 (aumento dotazione organica)</b><br><b>Art. 4 CCNL 05/10/2001, commi 1 e 2 (incrementi 1,1% e risparmi RIA/Ass)</b>   | 403,23<br>1.111,00 | 403,23<br>1.111,00                          | 403,23<br>1.111,00 |

|   |                  |                  |                  |
|---|------------------|------------------|------------------|
| <b>Art. 32 CCNL 22/01/2004:</b>   |                  |                  |                  |
| - comma 1 (integrazione 0,62% monte salari 2001)  | 710,24           | 710,24           | 710,24           |
| - comma 2 (integrazione 0,50% monte salari 2001)  | 572,77           | 572,77           | 572,77           |
| <b>Art. 32 , comma 7, CCNL 22/01/2004</b><br>(0,20 alte professionalità)<br>Dichiarazione congiunta |                  |                  |                  |
| <b>Art. 34, comma 4, CCNL 22/01/2004 (risparmi personale cessato)</b>                               |                  |                  |                  |
| <b>Art. 4, comma 1 CCNL 09/05/2006</b><br>(0,5% monte salari anno 2003)                             |                  |                  |                  |
| <b>Art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008</b><br>(0,6% monte salari 2005)                                 | 746,94           | 746,94           | 746,94           |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI</b>   | <b>9.671,71</b>  | <b>9.671,71</b>  | <b>9.671,71</b>  |
| <b>RISORSE VARIABILI</b>  |                  |                  |                  |
| <b>Art.15 CCNL 01/04/1999:</b>  |                  |                  |                  |
| - comma 1, lett. d) - sponsorizzazioni  |                  |                  |                  |
| - comma 1, lett. e) - trasformazioni part-time  |                  |                  |                  |
| - comma 1,lett. k) - incentivi progettazione  |                  |                  |                  |
| - comma 1, lett. m) - risparmi straordinari   | 1.653,26         | 1.653,26         | 403,02           |
| - comma 2 (integrazione 1,2% monte salari anno 1997)  | 930,57           | 930,57           | 930,57           |
| - comma 5 (riorganizzazione)  | 1.500,00         | 1.500,00         | 1.400,00         |
| <b>Art. 16, comma 1, CCNL 01/04/1999</b>  |                  |                  |                  |
| <b>Art. 48 CCNL 14/09/2000</b>  |                  |                  |                  |
| <b>Art. 4, commi 2 e 3 CCNL 09/05/2006</b>  |                  |                  |                  |
| <b>Art. 8, commi 3 e 4 CCNL 11/04/2008</b>  |                  |                  |                  |
| <b>Art. 4, commi 2 e 3 CCNL 31/07/2009</b>  |                  |                  |                  |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>   | <b>4.083,83</b>  | <b>4.083,83</b>  | <b>2.733,59</b>  |
| <b>TOTALE FONDO</b>   | <b>13.755,54</b> | <b>13.755,54</b> | <b>12.405,30</b> |
| <b>Importo massimo FONDO 2012</b>   |                  | 13.755,54        |                  |
| <b>Riduzione per variazione del personale anno 2011 (11,11%)</b>                                    |                  | 1.361,59         |                  |
| <b>Riduzione per variazione del personale anno 2012 (0,00%)</b>                                     |                  | 0,00             |                  |
| <b>FONDO massimo 2012</b>   |                  | 12.393,95        |                  |
| Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2011 (11,11%)                           |                  |                  | 1.074,53         |
| Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2012 (0,00%)                            |                  |                  | 0,00             |
| <b>TOTALE Risorse stabili al netto della riduzione per variazione personale</b>                     |                  |                  | <b>8.597,18</b>  |
| Riduzione per variazione del personale risorse variabili anno 2011 (11,11%)                         |                  |                  | 240,50           |
| Riduzione per variazione del personale risorse variabili anno 2012 (0,00%)                          |                  |                  | 0,00             |
| <b>TOTALE Risorse variabili al netto della riduzione per variazione personale</b>                   |                  |                  | <b>2.493,09</b>  |
| <b>TOTALE MASSIMO FONDO ANNO 2012</b>   |                  |                  | <b>11.090,27</b> |

| Riduzione del fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio<br>(Art. 9 comma 2 bis DL78/2010) |      |
|---|------|
| ANNO 2012   |      |
| Personale in servizio al 01.01.2011   | 4,00 |
| Personale in servizio al 31.12.2011   | 4,00 |
| Semisomma 2011  | 4,00 |
| Personale in servizio al 01.01.2012   | 4,00 |
| Personale in servizio al 31.12.2012   | 4,00 |

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| Semisomma 2012     | 4,00        |
| <b>Riduzione %</b> | <b>0,00</b> |

Le delegazioni trattanti si accordano per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie del fondo per le risorse decentrate ANNO 2012 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  |                 |
|--|-----------------|
| <b>TOTALE RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>  |                 |
| Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)  | <b>8.597,18</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>  |                 |
| a) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)   | 2.157,96        |
| b) Progressioni economiche orizzontali anni 1999, 2000, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 e 2010 (art. 17, comma 2 lett. B), CCNL 01/04/1999) | 4.561,18        |
| <b>TOTALE SPESE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>  | <b>6.719,14</b> |

| SPESA DA FINANZIARE CON RISORSE EVENTUALI E VARIABILI                           |                 |
|---|-----------------|
| <b>TOTALE RISORSE EVENTUALI E VARIABILI</b>                                     |                 |
| Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis) | <b>2.493,09</b> |
| <b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>   |                 |
| a) Spese per indennità di rischio   | 0,00            |
| <b>TOTALE SPESE EVENTUALI E VARIABILI</b>                                       | <b>0,00</b>     |

| RIEPILOGO  |                 |
|--|-----------------|
| <b>a) TOTALE RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>   | 8.597,18        |
| Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)                                    |                 |
| <b>b) TOTALE SPESE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>   | 6.719,14        |
| <b>DIFFERENZA a) - b)</b>  | <b>1.878,04</b> |
| <b>c) TOTALE RISORSE EVENTUALI E VARIABILI</b>   | 2.493,09        |
| Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)                                    |                 |
| <b>d) TOTALE SPESE EVENTUALI E VARIABILI</b>   | 0,00            |
| <b>DIFFERENZA c) - d)</b>  | <b>2.493,09</b> |
| <b>QUOTA RISERVATA PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art. 17, c. 2, lettera a)</b> | <b>4.371,13</b> |

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:

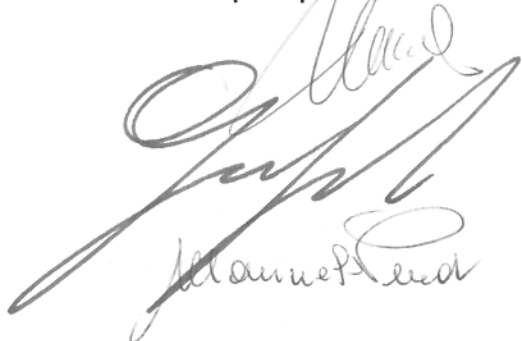
- 1) Per le attività di accertamento e riscossione insoliti Tarsu e Servizio Idrico Integrato eseguite dal dipendente Longhitano Luigi viene riconosciuta allo stesso la somma di € 900,00;
- 2) La partecipazione dei singoli al fondo individuale avverrà in base alla misurazione e valutazione delle performance 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 del 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.


Fenestrelle, 02. 11. 2013

Per la parte pubblica



Giuseppe Longhitano

Per la OO.SS.

CONFE   
Giuseppe Longhitano

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|



## Scheda di gestione delle performance

|                 |  |
|-----------------|--|
| Nome e Cognome: |  |
|-----------------|--|

|             |  |
|-------------|--|
| Valutatori: |  |
|-------------|--|

|       |      |  |  |  |  |  |
|-------|------|--|--|--|--|--|
| Anno: | 2012 |  |  |  |  |  |
|       |      |  |  |  |  |  |
|       |      |  |  |  |  |  |
|       |      |  |  |  |  |  |
|       |      |  |  |  |  |  |
|       |      |  |  |  |  |  |

Scheda Dipendenti

#  
jk  
pe



| Numero | Obiettivo                                      | Parametro   | Note                     | Peso | Capitolo    | €           | Percentuale di raggiungimento | Motivazione del Titolare di Posizione Organizzativa | Documenti attestanti il raggiungimento |
|--------|--|---|--------------------------|------|-------------|-------------|-------------------------------|---|--|
| 1      | Compilazione<br>1 tabelle piano<br>performance | Compilazione dei<br>valori delle tabelle<br>per l'anno 2012 | Compilazione<br>eseguita | 100  | 0           | 0           |                               | Compilazione eseguita                               |  |
| 0      |  |   |                          | 0    | 0           | 0           |                               |   |  |
|        |  |   |                          |      | facoltativo | facoltativo |                               |   |  |
|        |  |   |                          |      |             |             |                               | 0   |  |
|        |  |   |                          |      |             |             |                               |   |  |
|        |  |   |                          |      |             |             |                               |   |  |

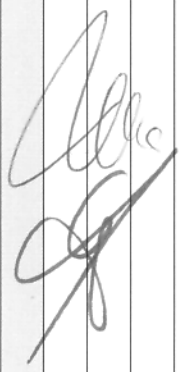
#  
M

M

|  | Peso | Performance |   |   |   |   |  |
|--|------|-------------|---|---|---|---|--|
|  |      | a           | b | c | d | % |  |
| <b>AREA RELAZIONALE</b>  |      |             |   |   |   |   |  |
| 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   |             |   |   |   |   |  |
| <b>AREA TECNICA</b>  |      |             |   |   |   |   |  |
| 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   |             |   |   |   |   |  |
| <b>AREA ORGANIZZATIVO-GESTIONALE</b>   |      |             |   |   |   |   |  |
| 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  |             |   |   |   |   |  |
| 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 |
|---|-------------------|--------|--------------|-----------------|
| <b>Comunicazione</b>  |                   |        |              |                 |
| 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   |                   |        |              |                 |
| <b>Gestione del reclamo</b>   |                   |        |              |                 |
| 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 |                   |        |              |                 |
| <b>Lavorare in gruppo e integrazione</b>  |                   |        |              |                 |
| 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  |                   |        |              |                 |
| <b>Conoscenze tecniche</b>  |                   |        |              |                 |
| Aggiorna le proprie conoscenze tecniche   |                   |        |              |                 |
| Individua le conoscenze tecniche che è opportuno aggiornare e/o reperire  |                   |        |              |                 |
| Utilizza nel lavoro conoscenze ed esperienze maturate   |                   |        |              |                 |
| <b>Problem solving</b>  |                   |        |              |                 |
| Individua le possibili cause dei problemi   |                   |        |              |                 |



#  
M  
D

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 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, ...)              |  |  |  |  |  |
| <b>Attenzione ai costi</b>   |  |  |  |  |  |
| 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                 |  |  |  |  |  |
| <b>Presidio del livello qualitativo atteso</b>   |  |  |  |  |  |
| 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 |  |  |  |  |  |
| <b>Rispetto dei tempi procedurali</b>  |  |  |  |  |  |
| 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                  |  |  |  |  |  |




~~\*~~ R

**Valutazione complessiva**

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

|               |          |
|---------------|----------|
| <b>Totale</b> | <b>0</b> |
|---------------|----------|

**Interventi di sviluppo concordati**

**Eventuali note**

