



## COMUNE DI PRALI PROVINCIA DI TORINO

Frazione Ghigo, 16 – 10060 PRALI – TO  
Tel. 0121/807513 – Fax 0121/806998  
e.mail: prali@ruparpiemonte.it

### INTESA SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

Il giorno 29 del mese di luglio dell'anno 2014, presso il Comune di Prali 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 Prali:  
GRILL Franco SINDACO  
SOLARO Dott. Graziano VICE SEGRETARIO COMUNALE
- Per la parte sindacale:  
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del Ccnl  
FP CGIL FERRATO ANDREA  
RSU – PETYROT NADIA

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 Area 01 del 30.12.2013, n. 41, 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
<b>RISORSE STABILI</b>			
<b>Art. 14 comma 4, CCNL 01/04/1999</b> <i>(riduzione 3% della straordinario)</i>	147,41	147,41	147,41
<b>Art. 15, comma 1 CCNL 01/04/1999:</b>			
- lett. a) Fondo ex art. 31 + risparmi part-time 2003	4.336,41	4.336,41	4.336,41
- 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	895,20	895,20	895,20
- lett. h) Risorse destinate indennità di funzione ex VIII			
- lett. i) - SOLO REGIONI -			
- lett. j) 0,52 monte salari 1997	363,87	363,87	363,87
- lett. l) somme affluite per personale trasferito			

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '91' and other illegible marks.*

<b>Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 (aumento dotazione organica)</b>	1.200,00	1.200,00	1.200,00
<b>Art. 4 CCNL 05/10/2001, comm1 e 2 (incrementi 1,1% e risparmi RIA/Ass)</b>	811,60	811,60	811,60
<b>Art. 32 CCNL 22/01/2004:</b>			
- comma 1 (integrazione 0,62% monte salari 2001)	680,82	680,82	680,82
- comma 2 (integrazione 0,50% monte salari 2001)	549,05	549,05	549,05
<b>Art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004</b> (0,20 alte professionalità) 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> (0,5% monte salari anno 2003)	547,23	547,23	547,23
<b>Art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008</b> (0,6% monte salari 2005)	846,27	846,27	846,27
Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNL 2001	82,33	82,33	82,33
Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNL 2002	460,46	460,46	460,46
Dichiarazione congiunta n. 18 Recupero RIA art. 4 comma 2 CCNL 05/10/2001	411,58	411,58	411,58
Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNL 2006	264,16	264,16	264,16
Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNL 2008	744,93	744,93	744,93
Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNL 2009	358,36	358,36	358,36
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>12.699,68</b>	<b>12.699,68</b>	<b>12.699,68</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			
- comma 2 (integrazione 1,2% monte salari anno 1997)	839,70	839,70	839,67
- comma 5 (riorganizzazione)			
<b>Art. 16, comma 1, CCNL 01/04/1999</b>			
<b>Art. 17, comma 8, CCNL 01/04/1999</b>	9,02		
<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>848,72</b>	<b>839,70</b>	<b>839,67</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>13.548,40</b>	<b>13.539,38</b>	<b>13.539,35</b>
<b>Importo massimo FONDO 2013</b>		13.539,38	
Riduzione per variazione del personale anno 2011 (0,00%)		0,00	
Riduzione per variazione del personale anno 2012 (16,67%)		2.257,01	
Riduzione per variazione del personale anno 2013 (0,00%)		0,00	
<b>FONDO massimo 2013</b>		11.282,37	
Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2011(0%)			0,00
Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2012 (16,67%)			2.117,04
Riduzione per variazione del personale risorse stabili anno 2013 (0,00%)			0,00
<b>TOTALE Risorse stabili al netto della riduzione per variazione personale</b>			<b>10.582,64</b>
Riduzione per variazione del personale risorse variabili anno 2011 (0,00%)			0,00
Riduzione per variazione del personale risorse variabili anno 2012 (16,67%)			139,98
Riduzione per variazione del personale risorse variabili anno 2013 (0,00%)			0,00





<b>TOTALE Risorse variabili al netto della riduzione per variazione personale</b>	<b>699,69</b>
<b>TOTALE MASSIMO FONDO ANNO 2013</b>	<b>11.282,34</b>

<b>Riduzione del fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio (Art. 9 comma 2 bis DL78/2010)</b>	
<b>ANNO 2013</b>	
Personale in servizio al 01.01.2012	5,00
Personale in servizio al 31.12.2012	4,00
Semisomma 2012	4,50
Personale in servizio al 01.01.2013	5,00
Personale in servizio al 31.12.2013	5,00
Semisomma 2013	5,00
<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 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 ANNO 2013

<b>SPESA DA FINANZIARE CON RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>	
<b>TOTALE RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>	
Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)	<b>10.582,64</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
c) riduzione straordinario	2.130,00
<b>TOTALE SPESE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>	<b>8.849,14</b>

<b>SPESE DA FINANZIARE CON RISORSE EVENTUALI E VARIABILI</b>	
<b>TOTALE RISORSE EVENTUALI E VARIABILI</b>	
Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)	<b>699,69</b>
<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	
a) Spese per indennità di rischio	360,00
<b>TOTALE SPESE EVENTUALI E VARIABILI</b>	<b>360,00</b>

<b>RIEPILOGO</b>	
<b>a) TOTALE RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>	
Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)	10.582,64


<b>b) TOTALE SPESE CERTE, STABILI E CONTINUE</b>	8.849,14
<b>DIFFERENZA a) - b)</b>	<b>1.733,50</b>
<b>c) TOTALE RISORSE EVENTUALI E VARIABILI</b>	699,69
Rideterminate per variazione del personale (legge 122/2010 art. 9, comma 2 bis)	
<b>d) TOTALE SPESE EVENTUALI E VARIABILI</b>	360,00
<b>DIFFERENZA c) - d)</b>	<b>339,69</b>
<b>UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>2.073,19</b>
<b>a) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a)</b>	<b>2.073,19</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) 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 dà 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 dà 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 dà 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 dà 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.

Prati, 24.02.2019

Per la parte pubblica



Per la OO.SS.

*[Handwritten signature]*  
Papaot Nedie

Comune di Prali

## Scheda di gestione delle performance

Nome e Cognome

Valutatore

Anno 2013

Scheda Dipendenti

Numero	Finalità	Obiettivo	Parametro	Note	Peso	Capitolo	€
					0	facoltativo	facoltativo




	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				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
<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>					





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



**Valutazione complessiva**

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

**Totale**

**Interventi di sviluppo concordati**



**Eventuali note**

*[Handwritten signatures in blue ink]*