



## PROTOCOLLO D'INTESA

**Oggetto:** Criteri di distribuzione delle risorse variabili inserite nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del personale non dirigente.

Monza, 22 dicembre 2011

Visto l'art. 15, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del personale non dirigente (nel seguito, per brevità, denominato anche CCNL) del 1 aprile 1999, che consente l'incremento delle risorse variabili del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente (di seguito, per brevità, Fondo) *"in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche"*;

Dato atto che:

- le proposte di progetto ascrivibili al citato art. 15, comma 5, sono predisposte annualmente dalle Direzioni competenti dell'Ente, utilizzando l'allegata Scheda di Progetto (Allegato 1), nella quale vengono a preventivo dettagliati:
  - gli obiettivi perseguiti;
  - le attività programmate e il relativo planning;
  - gli indicatori per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi;
  - i dipendenti coinvolti, con indicazione del contributo *pro quota* stimato rispetto all'impegno complessivo necessario al raggiungimento degli obiettivi;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito ai sensi dell'art. 48 del Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, provvede quindi ad analizzare tali proposte ed a validare quelle che presentino i requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni contrattuali e dalle autorevoli linee guida formulate dall'Aran in risposta al quesito n. 499-15L1;
- la Giunta Comunale approva i progetti validati che intende finanziare in base al disposto dell'art. 15, comma 5, e valuta, nel rispetto dei vincoli normativi, contrattuali e di bilancio, l'entità delle risorse variabili da prevedere nel Fondo *"per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività"*;

Considerato che le risorse variabili inserite nel Fondo, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, sono erogate proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, come accertato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, e nel rispetto dei criteri di ripartizione definiti in sede di contrattazione decentrata (cfr. artt. 4 e 18 del CCNL 1 aprile 1999, e successive modificazioni, e art. 14, comma 4, del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150);

Ritenuto, pertanto, necessario definire i criteri di ripartizione delle suddette risorse variabili;

Considerato che in data 15 dicembre 2011 è stata sottoscritta, tra delegazioni di Parte pubblica e sindacale, la Preintesa pari oggetto del presente Accordo;

Dato atto che, in data 16 dicembre 2011, la citata Preintesa del 15 dicembre 2011 è stata sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti, unitamente alla relativa relazione tecnico-finanziaria, al fine di procedere alle verifiche di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 1° aprile 1999 e all'art. 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che in tale sede il Collegio non ha effettuato alcun rilievo, come attestato nel verbale, prot. n. 133506 del 16 dicembre 2011, agli atti del Settore Organizzazione e Personale;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 840 del 20 dicembre 2011 che autorizza la delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente Accordo e all'attuazione dello stesso;

Richiamato, infine, l'Accordo decentrato, sottoscritto in data 26 aprile 2010, relativo all'incentivazione del personale educativo degli Asili Nido coinvolto nel progetto di apertura del servizio oltre le 42 settimane previsto dall'art. 31, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000;

Tutto ciò premesso, le Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale

### CONCORDANO

- 1) che, salvo specifico accordo tra le Parti, le risorse variabili inserite nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, vengano ripartite tra i dipendenti coinvolti nel progetto incentivato proporzionalmente al contributo prestato da ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, alla conclusione di ciascun progetto, il Dirigente responsabile dello stesso dovrà attestare il grado di raggiungimento degli obiettivi - soggetto a verifica e validazione da parte dall'Organismo Indipendente di Valutazione - e il contributo prestato da ogni dipendente effettivamente coinvolto nel progetto, tramite compilazione delle apposite sezioni dell'allegata Scheda di Progetto (allegato 1);
- 2) che non sono oggetto di incentivazione ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999 eventuali prestazioni straordinarie rese nel contesto del progetto;
- 3) che per lo specifico progetto Nidi Estivi, consistente nell'apertura del servizio al pubblico oltre le 42 settimane previsto dall'art. 31, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000, restano confermati i criteri di ripartizione delle risorse variabili, stanziati nel Fondo, previsti dall'Accordo decentrato sottoscritto in data 26 aprile 2010.

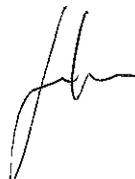
#### LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU



CGIL FP

CISL FPS



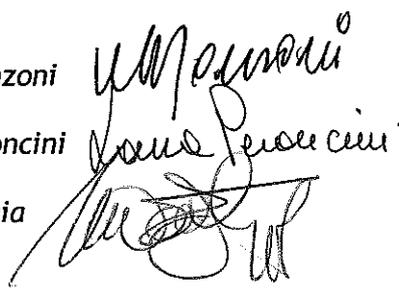
UIL FPL

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Arch. Mauro Ronzoni

D.ssa Laura Peroncini

Dr. Luca Pontiggia



CSA - SIAPOL  
DICAPP/SULPM

*[Handwritten signature]*  
20.02.2016

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

**CONTRATTO DECENTRATO ANNO**

**PROGETTO INCENTIVATO EX ART.15 COMMA 5 CCNL 1/4/99**

**APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. \_\_\_\_ DEL \_\_/\_\_/\_\_\_\_**

**TITOLO PROGETTO:**

Descrizione progetto:

**DIRIGENTE REFERENTE GESTIONALE** (incaricato anche della rendicontazione):

**SETTORI COINVOLTI:**

**TOTALE ORE A PREVENTIVO** ( $\Sigma$  ore complessive di lavoro sul progetto degli operatori coinvolti - ESCLUSO DIRIGENTI/P.O./A.P.):

**PLANNING**

Nr.	Descrizione	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Descrizione attività												
2	Descrizione attività												
3	Descrizione attività												

**INDICATORI MISURABILI**

Nr.	Denominazione	unità di misura	risultato atteso (target)	risultato raggiunto	% di raggiungimento
1	indicatore	n.			
2	indicatore	n.			
3	indicatore	n.			
<b>Valore medio % di raggiungimento</b>					

**DIPENDENTI COINVOLTI (ESCLUSO DIRIGENTI, P.O., A.P.)**

Nr.	Cognome e nome	cat.	Profilo professionale	% di incidenza individuale sui risultati a preventivo	% di incidenza individuale sui risultati a consuntivo
1					

DIPENDENTI COINVOLTI (ESCLUSO DIRIGENTI, P.O., A.P.)					
2					
3					
4					

**REQUISITI CHE CONSENTONO L'APPLICAZIONE DELL'ART.15, COMMA 5, DEL CCNL 1/4/99  
(secondo indicazioni ARAN)**

**SOSTITUIRE IL TESTO ESPLICATIVO DEI SINGOLI REQUISITI CON LA DESCRIZIONE DELLE  
MOTIVAZIONI/CIRCOSTANZE CHE LEGITTIMANO IL POSSESSO DEL REQUISITO**

**Più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi.**

*Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione".  
Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento - oggettivo e documentato - della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.  
Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di ("per incentivare") un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza).*

**Non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.**

*L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto.  
Non basta dire, ad esempio, che l'ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.  
Ad esempio:  
§ minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;  
arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente (ad esempio: oltre al servizio tradizionale un nuovo servizio per rispondere alle esigenze di utenti portatori di bisogni particolari);  
§ nuovi servizi, che prima non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;  
§ aumento delle prestazioni erogate (ad esempio: più ore di vigilanza sul territorio, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti);  
§ impatto su fenomeni dell'ambiente esterno che influenzano la qualità della vita (ad esempio: grazie all'intensificazione dei controlli, riduzione di comportamenti illegali; grazie al miglioramento del servizio, riduzione di fenomeni di marginalità sociale).*

**Risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.**

*Per poter dire - a consuntivo - che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo.  
Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato. Ad esempio: per definire lo standard di una riduzione del 10% dei tempi di attesa di una prestazione, occorre aver valutato a monte i fabbisogni espressi dall'utenza e le concrete possibilità di miglioramento del servizio.  
Lo standard viene definito a partire da:  
§ risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;  
§ risultati ottenuti da altri enti ("benchmarking");  
§ bisogni e domande a cui occorre dare risposta;  
§ margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.  
In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte.  
Per misurare il miglioramento realizzato, l'ente può anche avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.)*

**Risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.**

*Non tutti i risultati dell'ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5.  
Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna.  
L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento.  
Secondo, il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento.  
Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi (per esempio, attraverso turni di lavoro più disagiati). Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse.*

*Mi*      *P*      *10.04.1982*      *WMM*      *⊗*      *⊗*

**SEZIONE A CURA DELL'UFFICIO ORGANIZZAZIONE:**

**VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO:**

INCENTIVO DA EROGARE A CONSUNTIVO			
Nr.	cognome e nome	cat.	INCENTIVO Valore economico del progetto * Valore medio % di raggiungimento * % di incidenza individuale sui risultati a consuntivo
1			
2			
3			

**ELEMENTI CHE CONSENTONO L'APPLICAZIONE DELL'ART.15 COMMA 5 DEL CCNL 1/4/99  
(secondo indicazioni ARAN)**

**Risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.**  
 La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato).  
 E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive (ad esempio, il costo di una nuova organizzazione per turni di lavoro).  
 E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo (risorse x per risultati effettivi pari allo standard, risorse x + 10% per risultati effettivi pari allo standard + 10%, risorse x + 20% per risultati effettivi pari allo standard + 20%; risorse zero per risultati inferiori ad una certa soglia predeterminata).  
 Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite.  
 Ricordiamo che il contratto decentrato non ha titolo per stabilire l'incremento delle risorse variabili, la cui disponibilità deve essere decisa in sede di bilancio di previsione; sulla base del progetto di miglioramento dei servizi. Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, nell'ambito della specificazione e giustificazione di tutte le risorse stabili e variabili, il percorso di definizione degli obiettivi di miglioramento dei servizi e i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1/4/1999.

**Risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.**  
 E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5 siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

**Risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.**  
 La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

FIRMA DIRIGENTE REFERENTE PER CONFERMA INFORMAZIONI PREVENTIVE SCHEDA: \_\_\_\_\_

FIRMA DIRIGENTE REFERENTE PER CONFERMA INFORMAZIONI A CONSUNTIVO SCHEDA: \_\_\_\_\_

*M.*

*12.01.2012*

*WM*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*