



CENTRO SERVIZI ALLA PERSONA MORELLI BUGNA

N° 12 REGISTRO DELIBERAZIONI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

L'anno duemilaventitre **2023** del mese di *Marzo*, il giorno 28 alle ore 18:30, nella sala delle adunanze consiliari, premesse le formalità di Legge e previo notifica di avviso scritto, in tempo utile, a tutti i consiglieri, si è convocata l'Amministrazione di questo Ente, nelle persone dei signori:

NOMINATIVO		PRESENTI	
<i>TOMASI</i>	<i>MANUELA</i>	SI	<i>Presidente</i>
<i>BAVOSA</i>	<i>LOREDANA</i>	NO	<i>Vice Presidente</i>
<i>BONFANTE</i>	<i>EMANUELA</i>	SI	<i>Consigliere</i>
<i>LONARDI</i>	<i>LUCA</i>	SI	<i>Consigliere</i>
<i>MALANDRINO</i>	<i>ALFREDO</i>	SI	<i>Consigliere</i>

Totale dei presenti n° 4 Totale degli assenti n° 1

Assiste all'adunanza presso la sede dell'Ente con funzioni di Segretario il Direttore Dott. Mauro Zoppi. Constatato il numero legale degli intervenuti, la Dott.ssa Tomasi Manuela, quale Presidente del *Centro Servizi alla Persona "MORELLI BUGNA"* di Villafranca di Verona, dichiara aperta la seduta ed invita il Consiglio di Amministrazione a trattare e deliberare sull'argomento sotto riportato.

OGGETTO

ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA PER LA SOTTOSCRIZIONE DI UN NUOVO CONTRATTO DECENTRATO 2019 - 2021.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che:

- ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art. 40 del citato provvedimento prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL "Funzioni Locali" del personale non dirigente per il triennio 2019-2021;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale. Inoltre al comma 3 è previsto che l'Ente convochi la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione;
- l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

PRESO ATTO che con Deliberazione n° 4 del 17/01/2023 è stata nominata la Delegazione di Parte pubblica così costituita:

- il Direttore in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;
- il Responsabile del Personale (o suo sostituto o delegato) in qualità di componente, il quale avrà l'ulteriore compito di sostituire il Presidente in caso di assenza o impossibilità di quest'ultimo;
- il Responsabile dei servizi Assistenziali, dell'area sociale e riabilitativa;

Inoltre, potranno essere chiamati a far parte della delegazione trattante, in relazione a specifici argomenti o problematiche, i Responsabili delle diverse Aree.

CONSIDERATO che è in fase di analisi ed elaborazione una bozza di contratto collettivo decentrato, parte normativa, di durata triennale 2019 – 2021, da presentare alle OO.SS;

CONSIDERATO che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità quella di:

- orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto,

- definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del Piano delle performance;
- definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

RILEVATA inoltre la necessità che il Consiglio di Amministrazione dell'Ente emanati in questa sede gli indirizzi alla Delegazione di Parte Pubblica, anche in materia di contrattazione decentrata integrativa per la stipula del Contratto Collettivo decentrato parte normativa 2019 - 2021 e parte economica 2023;

CONSIDERATO inoltre che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2023, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

DATO ATTO infine che sulla costituzione del Fondo 2023, sulla eventuale Relazione illustrativa e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di Bilancio sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti preliminarmente in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica e in occasione della successiva approvazione della costituzione del fondo produttività anno 2023;

RITENUTO pertanto necessario, quale organo di governo dell'Ente dare le necessarie direttive alla delegazione di parte pubblica, al fine di consentire alla medesima di assolvere efficacemente l'attività di negoziazione con le OO.SS., direttiva che si allega sub "A" al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

SENTITO il Direttore che, ai sensi dell'art. 13 dello Statuto dell'Ente, ha espresso il proprio voto consultivo, nulla obiettando in merito;

CON VOTI favorevoli n° 4, espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

- 1) Di stabilire che la delegazione trattante di parte pubblica, relativamente al periodo di vigenza del C.C.N.L. 2019 - 2021 e comunque fino a nuovo ordine, dovrà attenersi alla direttiva allegata sub "A" al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, costituente atto di indirizzo prescrittivo nella conduzione della trattativa con la delegazione sindacale al fine di pervenire alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato ex art. 8 e ss. del C.C.N.L. 2019 - 2021.
- 2) Di trasmettere la presente deliberazione alla delegazione trattante di parte pubblica, quale direttiva sulla gestione del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa - parte normativa 2019 - 2021 e parte economica 2023;
- 3) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa per l'Ente.

Letto, approvato, confermato e sottoscritto.

DIRETTIVA RIVOLTA ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONDUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA PRESSO L'ENTE

Nell'assolvimento dell'attività di negoziazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali presso il Centro Servizi "Morelli Bugna", intesa alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) 2019 - 2021, in attuazione delle apposite clausole pattizie recate dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) triennio 2019 - 2021, la delegazione trattante di parte pubblica, come costituita con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 4 del 17/01/2023 e, per essa, il Presidente della stessa, individuato nel Direttore, dovrà attenersi agli indirizzi forniti dalla presente direttiva, assicurando puntuale osservanza dei criteri, degli obiettivi e delle prescrizioni orientative dalla stessa portati.

Ai sensi e per le finalità negoziali di cui sopra, pertanto, si stabilisce quanto di seguito formulato, costituente atto d'indirizzo prescrittivo per la competente delegazione trattante, nella conduzione delle trattative di cui trattasi:

- 1) iniziare le trattative ed il confronto con le OO.SS, a partire dal mese di aprile 2023, con contestuale presentazione alle OO.SS. di una bozza di piattaforma del C.C.D. qualora non sia stata presentata una apposita piattaforma da parte di queste ultime, per addivenire alla sottoscrizione di un **nuovo contratto decentrato 2019 – 2021**, che tenga conto dei seguenti indirizzi:
- 2) compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, con particolare riguardo agli aspetti e agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo legale e contrattuale.
- 3) pieno rispetto dei contenuti rimessi ai livelli relazionali rispettivamente del confronto e della contrattazione, attraverso la predisposizione delle apposite proposte di articoli normativi e/o organizzativi disciplinanti le specifiche materie oggetto di tali profili relazionali, i quali, previa idonea informazione resa alla parte sindacale, verranno, ove richiesto, posti al confronto con la parte medesima. Ai predetti fini, la delegazione di parte pubblica dovrà assumere comportamenti negoziali imparziali e corretti, improntati, oltre

che al necessario ed imprescindibile rispetto formale della norma, al coinvolgimento delle istanze sindacali nella trattazione delle diverse questioni previste dal C.C.N.L., al fine di pervenire, ove possibile ed auspicabile, ad accordi sostanziali, ancorché di massima, sui contenuti disciplinari posti a confronto attraverso i predetti strumenti relazionali, limitando, quanto più possibile, scelte e condotte unilaterali e impositive della delegazione trattante di parte pubblica, da assumersi solo ed esclusivamente a seguito di ampio ed adeguato confronto, nei casi e nei limiti in cui non possa, altrimenti, pervenirsi a idoneo incontro di volontà tra le parti trattanti e gli interessi involti siano riportabili nel vasto concetto di superiore ed irrinunciabile interesse pubblico e generale che l'Ente, istituzionalmente, è tenuto a conseguire e tutelare;

4) salvaguardia, nell'ambito delle trattative condotte, di adeguati livelli di salario "flessibile", scongiurando, ove possibile, dannosi o impropri fenomeni di esteso e generalizzato consolidamento al trattamento economico accessorio dei dipendenti, di quote, più o meno ampie, di trattamenti variabili ed incidentali, privilegiando il salario di produttività individuale basato su criteri meritocratici, limitando allo stesso tempo alimentazioni del cd. "fondo per la progressione orizzontale", ove si dovesse riscontrare la disponibilità economica nel fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale, attraverso l'attrazione di risorse dalle disponibilità destinate agli emolumenti incentivanti la produttività;

5) trattare, in via d'indirizzo, sistemi incentivanti il più possibile di tipo "selettivo", cioè orientativamente intesi al riconoscimento di apporti individuali e/o di gruppo in funzione di conseguimento di obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di trasformazione, di evoluzione, di recupero, di miglioramento, etc., costituenti effettivi e reali momenti di incremento delle *performance*, di perseguimento di obiettivi concretamente ed effettivamente selezionati, ancorché non coinvolgenti la generalità degli apparati strutturali dell'Ente;

6) formulazione di proposte economiche, in ragione del conseguimento di specifici obiettivi strategici che la parte negoziale pubblica dovrà essere in grado di individuare, elaborare ed assumere, compatibilmente con le disponibilità economiche effettivamente previste, destinate e rese concretamente disponibili nell'ambito degli appositi strumenti di

programmazione finanziaria, impiegando, pertanto, le facoltà contrattuali istituzionalmente rimesse alla parte pubblica quale leva di gestione delle trattative complessivamente intese;

7) puntuale determinazione dei presupposti giuridici (di diritto) e circostanziali (di fatto) che accompagnano il riconoscimento erogativo dei singoli istituti economici costituenti il cd. “trattamento economico accessorio” del dipendente, segnatamente per quanto attiene agli istituti aventi natura indennitaria, in modo tale che la specifica attività riconosciuta dei dirigenti e/o dei responsabili dei servizi possa adeguatamente ricondursi alla trasparente e, per quanto possibile, obiettiva definizione dei criteri di attribuzione;

8) assicurare, nell’ambito della negoziazione in materia di elementi di valutazione per la progressione economica orizzontale integrativi e/o di completamento della previsione contrattuale di livello nazionale, che l’elemento correlato all’esperienza acquisita (intesa quale “anzianità di servizio”) si integri in un contesto di razionale equilibrio con gli ulteriori elementi valutativi, evitando eccessi di peso dello stesso (assegnando allo stesso un valore il più possibile marginale) a detrimento dei parametri di valutazione connessi alla prestazione individuale di lavoro ed all’apporto professionale soggettivo, scongiurando rischi di generale ed indiscriminata presenza dello stesso anche in relazione alle posizioni professionali più evolute, laddove il sistema contrattuale di primo livello, viceversa, investe decisamente sui fattori di valutazione dell’apporto funzionale del dipendente, limitando al massimo meccanismi automatici o automatismi che, di fatto, possano sensibilmente pregiudicare la facoltà - dovere del dirigente o del responsabile di apprezzare la prestazione lavorativa individuale con quell’ampiezza di spettro e quell’adeguatezza di discrezionalità tecnica che, necessariamente, devono assistere l’esercizio di un’idonea attività di natura realmente valutativa.

9) mantenere l’inserimento di una specifica indennità da erogare a chiamata a favore del servizio manutenzioni durante la settimana (altrimenti non coperta da alcun tipo di servizio in caso di urgenze impiantistiche o strutturali) e quindi durante la fascia serale e notturna (ad esclusione del fine settimana, già coperta da indennità di reperibilità) in caso di urgenze non procrastinabili al mattino seguente, al fine di scongiurare possibili danni a cose o persone dell’Ente.

10) favorire, per quanto possibile, la sottoscrizione di accordi sui nuovi istituti introdotti dal C.C.N.L. 2019 – 2021, anche se non oggetto di contrattazione ma eventualmente di solo

confronto, limitando al massimo eventuali esborsi ulteriori di spesa che gravino conseguentemente sui bilanci futuri dell'Ente, attuando un equilibrato sistema di applicazione e di concessioni non obbligatorie ai lavoratori a fronte di analoghe concessioni a favore dell'Ente.

11) provvedere quanto prima alla costituzione del fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale per l'anno 2023 secondo le nuove disposizioni contrattuali, dopo aver definito il Contratto Collettivo Decentrato.

Indicazioni ulteriori su particolari istituti previsti dal Nuovo C.C.N.L. 2019 – 2021:

- **definizione dei criteri per la definizione delle norme di prima applicazione (art. 13 C.C.N.L. 2019 - 2021)** - La norma entra in vigore il primo giorno del 5° mese successivo alla sottoscrizione del CCNL, ma questo Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno che si inizi fin da subito il confronto con la parte sindacale per tale definizione.
- Pur tenendo conto che la progressione tra le aree può aver luogo comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, si ritiene che, per il personale interessato (in specifico gli infermieri), si debba procedere al più presto possibile, stante la situazione di forte carenza di queste figure professionali e la difformità di trattamento con il contratto sanità nei limiti in cui la normativa vigente lo permetta. In un secondo momento, una volta conclusa la fase di cui sopra, si potrà eventualmente discutere delle progressioni delle altre figure previste per la fase transitoria.
- **criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali** - il comma 2, lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 prevede che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di una progressione economica. Su tale argomento si ritiene di lasciare come indicazione di massima i criteri già definiti nel precedente contratto collettivo integrativo che rappresenta un buon sistema finalizzato a valorizzare il criterio meritocratico che deve essere sempre prevalente, stabilendo l'ordinamento giuridico a più riprese criteri selettivi per la corretta applicazione dell'istituto.
- **criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità** - nella precedente tornata di contrattazione integrativa sono stati definiti i criteri per l'attribuzione di tale indennità, attraverso una tabella che individua, fra gli altri parametri, la responsabilità nella gestione delle risorse umane, le conoscenze specialistiche, strumentali e tecnologiche, il grado di autonomia e la complessità. Anche su tale argomento si ritiene di lasciare come indicazione di massima i criteri già definiti nel

precedente contratto collettivo integrativo. Tale indicazione ha la finalità di garantire la sostenibilità del fondo produttività su livelli economici da distribuire che incentivino il personale al miglioramento continuo.

- **individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro** - Anche su tale argomento si ritiene di lasciare come indicazione di massima i criteri già definiti nel precedente contratto collettivo integrativo al fine di non vincolare il fondo e lasciare poche risorse residuali alla performance di gruppo ed individuale.
- **criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** - il CCNL prevede, all'art. 5, comma 3, lett. b) il confronto sui *criteri generali dei sistemi di valutazione della performance*, e all'art 7, comma 4, lett. b) la contrattazione collettiva integrativa sui *criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*.
- Pertanto, considerato che il sistema di valutazione è stato definito già con la precedente applicazione contrattuale, rispettando il modello di relazioni sindacali ivi previsto, si ritiene di mantenere l'attuale sistema, avendo lo stesso dimostrato il buon esito della sua concreta applicazione.
- **termini per il raggiungimento dell'accordo** - qualora non sia raggiunta l'ipotesi di accordo entro i termini stabiliti, rispettivamente, dall'art. 8, commi 5 (*trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni*) e 6 (*45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45*), del CCNL 16.11.2022, sopra richiamati, la delegazione trattante di parte pubblica è autorizzata, nell'ipotesi prevista al comma 5, ad attuare le iniziative previste dal medesimo comma e, nell'ipotesi prevista al comma 6, ad attuare le iniziative ivi previste previa deliberazione del Consiglio di amministrazione;
- **tempi vestizione/svestizione e connesse pause di lavoro**

Tale materia non è oggetto di contrattazione ma semmai di confronto con le OO.SS.