

VERBALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

AZIENDA ISOLA

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE PER I SERVIZI ALLA PERSONA

Codice fiscale 03298850169 – Partita iva 03298850169

VIA BRAVI 16 - TERNO D'ISOLA (BG)

Numero R.E.A. 366706

Registro Imprese di Bergamo n. 03298850169

Capitale Sociale Euro 51.576,00= i.v.

* * * * *

SEDUTA N. 11 DEL 23/12/2024

Addì ventitré del mese di dicembre dell'anno duemilaventiquattro alle ore 15:15 si è riunito il Consiglio di Amministrazione, in videoconferenza tramite piattaforma Microsoft Teams, su diretta convocazione della Presidente del Consiglio di Amministrazione, avvenuta con prot. n. 10239 del 20/12/2024, per discutere e deliberare sui temi programmati all'ordine del giorno.

Componenti del CdA in carica:

COGNOME	NOME	PRESENTE	ASSENTE
Giannellini	Antonella	X	<input type="checkbox"/>
Bettazzoli	Marco	X	<input type="checkbox"/>
Colombi	Giovanni	X	<input type="checkbox"/>
Mantecca	Giusi	X	<input type="checkbox"/>
Ronzoni	Samanta	X	<input type="checkbox"/>

Assume la Presidenza ai sensi dello Statuto la Presidente del Consiglio di Amministrazione, Antonella Giannellini, la quale chiama Marco Locatelli (Direttore) a svolgere la funzione di Segretario.

La Presidente, accertato il rispetto delle condizioni statutarie per poter deliberare,

DICHIARA

validamente costituito il Consiglio di Amministrazione ed invita i presenti a discutere e deliberare su quanto posto all'ordine del giorno.

DELIBERAZIONI

N. 83	1)Direttiva al Direttore sul fondo risorse decentrate ed alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative per l'anno 2024.
-------	---

Interviene Maria Calegari (responsabile dell'area "amministrativa ed economica") per illustrare la proposta.

Azienda Isola applica al proprio personale dipendente il CCNL Funzioni Locali, a termini dell'art. 16, comma 3 del vigente *regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi*, approvato con deliberazione CdA n. 20 del 29/03/2023 e successiva modifica approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 101 del 20/12/2023.

Si ricorda che:

- la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al sostegno delle iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività, con

l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale, e che l'intesa raggiunta in sede di delegazione trattante dovrà essere trasfusa nel relativo contratto collettivo decentrato integrativo;

- ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 "le amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa";

- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo Risorse Decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;

- le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e risultano suddivise in: a) risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, se legittimamente stanziare, restano acquisite al Fondo anche per il futuro; b) Risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;

- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva integrativa e che, per quanto alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa.

Azienda Isola, in quanto Azienda speciale, pur applicando il CCNL Funzioni Locali, non è considerata una Pubblica Amministrazione, così come ricompresa nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs 165/2001 e non è soggetta all'applicazione integrale del decreto indicato, se non per i principi generali e per gli articoli ad essa applicabili, e che, ai sensi dell'art.8 del medesimo D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., "...l'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'articolo 70, comma 4, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica".

Negli atti di programmazione del personale dell'Azienda ci si attiene al rispetto dell'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati, così come da ultimo affermato dalla modifica dell'art.18, comma 2-bis, del D.L. 112/2008, convertito in Legge n.133/2008 apportata dal D.L. 90/2014 e relativa Legge di Conversione n.114/2014 (in relazione al quale "*Le aziende speciali e le istituzioni*) si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. *(Le aziende speciali e le istituzioni)* adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione."

Il rispetto di questo principio si traduce concretamente nel confronto e monitoraggio continuo del rapporto tra il valore di produzione complessivo dell'Azienda e il costo del personale in qualsiasi forma utilizzato.

Nell'assolvimento dell'attività di negoziazione intesa alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente di Azienda Isola – risorse anno 2024, la delegazione trattante di parte pubblica, dovrà attenersi agli indirizzi sottoriportati.

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, tutto il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato secondo principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e deve essere orientato alla prevenzione dei conflitti.

Per la contrattazione collettiva integrativa 2024, si propone di dare al Direttore, in qualità di rappresentante della parte datoriale, le seguenti indicazioni.

1. DESTINAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

Nell'ambito della quantificazione delle risorse decentrate, con particolare riferimento alla *parte stabile* del fondo, si dà atto:

- dell'inserimento delle risorse, di cui all'art. 79, comma 1, lettera b, del CCNL 16/11/2022, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16/11/2022 in servizio alla data del 31/12/2018, pari a € 1.690,00 da destinare al fondo risorse decentrate;

- dell'incremento delle risorse, di cui all'art. 79, comma 1, lettera c, del CCNL 16/11/2022, per l'aumento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.

Nell'ambito della quantificazione delle risorse decentrate, con particolare riferimento alla *parte variabile* del fondo, si richiede di autorizzare l'inserimento delle risorse, di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, corrispondenti allo 0,22% del monte salari 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), pari a € 1.635,30 da destinare al fondo risorse decentrate.

Le somme residue, rese disponibili a seguito del finanziamento dei trattamenti economici fissi, a carico delle risorse stabili del fondo, nonché degli istituti contrattuali fissati dal contratto decentrato integrativo, dovranno essere destinate alla performance organizzativa e individuale in relazione alla produttività. L'incentivazione deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito solo a conclusione del processo di valutazione e sulla base di risultati accertati, in attuazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 35 del 27/03/2024.

La *differenziazione del premio individuale*, di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022, sarà attribuita a n. 1 unità di personale. Detta maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b, si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Per il Fondo delle Elevate Qualificazioni anno 2024 si conferma quanto definito nei relativi provvedimenti adottati dal Direttore per detta annualità.

2. DIRETTIVE PER LA DISCIPLINA DEI VARI ISTITUTI

Per salvaguardare un idoneo stanziamento per incentivare la performance individuale, l'indirizzo del Consiglio di Amministrazione, relativo alle misure delle varie indennità introdotte dal CCNL 16/11/2022, conferma la disciplina dei seguenti istituti:

- a) valore nominale del *buono pasto*: € 7,00 come da deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 100 del 20/12/2023;
- b) *smart working*: come da Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 104 del 03/12/2020 e successive modifiche, come da deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 86 del 02/12/2022 e n. 53 del 09/08/2023;
- c) *detassazione e convertibilità in Welfare*: come da art. 5 del CCDI 2023 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 100 del 20/12/2023.

In merito alla flessibilità dell'orario di lavoro, si intende confermare l'attuale disciplina e al fine di garantire una maggiore conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente si concede la flessibilità in entrata dalle ore 08.00.

Sulla disciplina per l'attribuzione al personale di compiti che comportino *specifiche responsabilità*, si attribuisce, con apposito provvedimento adottato dal Direttore un'indennità di 1.800,00=euro annui lordi ai dipendenti dell'area degli istruttori e pari a 2.400,00= euro annui lordi ai dipendenti dell'area dei funzionari.

Per l'istituto dei *differenziali stipendiali* si rimanda alla trattazione nel 2025.

3. ADEMPIMENTI PER LA FINALIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

In forza della presente direttiva il Direttore è autorizzato a costituire il fondo risorse decentrate dell'anno 2024 ed autorizzato agli adempimenti necessari alla sottoscrizione del *contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente per l'anno 2024*.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voto unanime e palese

DELIBERA

1) Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente atto e ne costituiscono la motivazione ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990.

2) Di approvare la *Direttiva al Direttore sul fondo risorse decentrate ed alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative per l'anno 2024*, così come esposta in premessa e trasmessa ai componenti del CdA con prot. n. 10239 del 20/12/2024.

3) Di dare mandato al Direttore, in qualità di rappresentante della parte datoriale, per gli adempimenti inerenti e conseguenti il presente provvedimento e, in specifico, di costituire il fondo risorse decentrate dell'anno 2024 e di sottoscrivere il *contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente per l'anno 2024*.

N. 84	2)Attribuzione di deleghe ai consiglieri di amministrazione.
-------	--

La Presidente, considerato che il CdA è composto da 5 membri e vista la struttura organizzativa di Azienda Isola, propone di individuare un referente per area, come di seguito indicato:

Area	Consigliere delegato
Area 1 – amministrativa ed economica	Giusi Mantecca
Area 2 – inclusione sociale	*Politiche del lavoro e politiche abitative: Giovanni Colombi
Area 3 – minori e famiglia	Samanta Ronzoni
Area 4 – progettazione sociale	*Progettazione sociale: Giovanni Colombi *Anziani e adulti fragili: Marco Bettazzoli
Area 5 – servizi educativi	Antonella Giannellini

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voto unanime e palese

DELIBERA

Di individuare un referente del CdA per ciascuna area organizzativa di Azienda Isola, come di seguito indicato:

Area	Consigliere delegato
Area 1 – amministrativa ed economica	Giusi Mantecca
Area 2 – inclusione sociale	*Politiche del lavoro e politiche abitative: Giovanni Colombi

<i>Area</i>	<i>Consigliere delegato</i>
Area 3 – minori e famiglia	Samanta Ronzoni
Area 4 – progettazione sociale	*Progettazione sociale: Giovanni Colombi *Anziani e adulti fragili: Marco Bettazzoli
Area 5 – servizi educativi	Antonella Giannellini

TERMINE DELLA SEDUTA

La seduta viene chiusa dalla Presidente alle ore 16:15.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

IL SEGRETARIO

Marco Locatelli

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati di Azienda Isola

LA PRESIDENTE

Antonella Giannellini

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati di Azienda Isola
