

# 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 50.000,00.= i.v.

\* \* \* \* \*

### SEDUTA N. 2 DEL 25/01/2021

Addì 25 del mese di gennaio dell'anno duemilaventuno alle ore 11:00 si è riunito il Consiglio di Amministrazione, in videoconferenza, su diretta convocazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione per discutere e deliberare sui temi programmati all'Ordine del Giorno.

Membri del CdA in carica:

| NOME      | COGNOME          | PRESENTE                 | ASSENTE                  |
|-----------|------------------|--------------------------|--------------------------|
| Riva      | Francesco Danilo | X                        | <input type="checkbox"/> |
| Arsuffi   | Marzia           | X                        | <input type="checkbox"/> |
| Previtali | Carlo            | <input type="checkbox"/> | X                        |

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

Partecipano Roberto Andreotti (responsabile area amministrativa ed economica) e Emiliana Giussani (Presidente Assemblea dei Sindaci).

Il 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. 7 | 1)Nomina Responsabile Accesso civico per l'anno 2021. |
|------|---|

Relaziona Roberto Andreotti.

Vi è la necessità, per il corretto funzionamento dell'Azienda, di procedere a nominare, per l'anno 2021, un responsabile per l'accesso civico, funzione che è stata incardinata nella figura responsabile dell'area amministrativa ed economica fino al 31/12/2020.

Stante la competenza e la professionalità in materia, la proposta è quella di nominare l'attuale responsabile dell'area amministrativa ed economica, responsabile per l'accesso civico.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voto unanime

## DELIBERA

Di nominare il dott. Roberto Andreotti quale responsabile per l'accesso civico di Azienda Isola.

Dà mandato al Direttore di darne conto all'interno dell'atto di nomina a responsabile di posizione organizzativa.

|      |   |
|------|---|
| N. 8 | 2)Nomina Responsabile Trasparenza e Anticorruzione per l'anno 2021. |
|------|---|

Roberto Andreotti informa che vi è la necessità, per il corretto funzionamento dell'Azienda, di procedere a nominare, per l'anno 2021, un responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT), funzione che è tradizionalmente attribuita al Direttore.

Tale nomina va effettuata per garantire il rispetto delle disposizioni del decreto legislativo n. 97/2016, avente ad oggetto "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Per l'anno 2021 si propone di mantenere la medesima indicazione, lasciando incardinata la funzione nella figura dell'attuale Direttore, dott. Marco Locatelli.

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voto unanime

### DELIBERA

Di nominare il Direttore di Azienda Isola, dott. Marco Locatelli, quale responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza di Azienda Isola.

Alle ore 11.20 si collegano alla videoconferenza Carlo Previtali (membro CdA) e Alessandra Locatelli (vice Presidente Assemblea Consortile).

|      |   |
|------|---|
| N. 9 | 3)Modifiche all'organigramma e al funzionigramma. |
|------|---|

Il Direttore illustra la proposta.

Anche a seguito della nomina di un nuovo direttore dallo scorso 1° gennaio, si rende necessario un aggiornamento dell'organigramma e del funzionigramma di Azienda Isola al fine di una più razionale ed efficiente struttura organizzativa.

Rispetto al precedente modello organizzativo, le novità sono così riassunte:

- \* le aree passano da 7 a 6, con la chiusura dell'area "politiche giovanili e del lavoro, ufficio cpe e debiti informativi;
- \* anche per effetto di quanto anzidetto, sono state fatte nuove attribuzioni alle varie aree, al fine di renderle più omogenee:
  - il servizio inserimento lavorativo è assegnato all'area "inclusione sociale";
  - i debiti informativi e la gestione del servizio informativo aziendale ritornano all'area "amministrativa ed economica";
  - le politiche giovanili vengono assegnate all'area "minori e famiglia";
  - l'accreditamento voucher socio-occupazionale e lo sportello e registro assistenti familiari sono ora ricompresi nell'area "fragilità";

- l'area "pianificazione sociale" avrà la responsabilità sull'esercizio e l'accREDITamento delle unità di offerta sociale.
- \* ogni area assume un colore e un numero, anche per una migliore e più incisiva comunicazione.

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voto unanime

DELIBERA

L'approvazione della proposta n. 3 all'ordine del giorno.

|       |  |
|-------|--|
| N. 10 | 4) Modifiche al regolamento per la pesatura economica delle singole posizioni Organizzative. |
|-------|--|

Il Direttore introduce l'argomento e Roberto Andreotti illustra la proposta.

Con deliberazione del CdA n. 102 del 19/12/2019 è stato approvato il regolamento per la pesatura e la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della retribuzione di posizione e di risultato.

Il Direttore, valutato il regolamento sopra indicato, reputa opportuno una revisione dell'allegato A al fine di pervenire alla gradazione della retribuzione di posizione e di risultato, delle singole posizioni organizzative, mediante l'applicazione di criteri che siano il più possibile oggettivi.

Nello specifico le variazioni sostanziali applicabili sono:

### PUNTO 1) – COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

- La pesatura dell'indicatore gestione risorse umane viene elevata a 20 punti (anziché 15) con l'introduzione di tre fasce di punteggio (legate al numero di collaboratori assegnati) in luogo delle due precedentemente previste. I 5 punti aggiuntivi sono frutto dell'eliminazione del PUNTO 4) che verrà esplicitata nei punti successivi della presente proposta.

- Gli indicatori "complessità tecnica" – svolgimento di "attività di pianificazione ed innovazione" e gestione di "servizi ed aree eterogenee" prevedevano una pesatura, singolarmente, di 10 punti. Con la modifica in corso si ribadisce in punti 10 la pesatura massima con la differenza che ogni posizione può ricevere un punteggio predeterminato pari a 4 punti (per livello basso), 7 punti (per livello medio) e 10 punti (per livello alto), in funzione del livello di difficoltà e di sviluppo della propria attività in rapporto al singolo indicatore.

- Nel punto in analisi viene inserita la possibilità di attribuzione di ulteriori 3 punti per l'assunzione di incarichi ulteriori (es. aree ad interim, responsabile ufficio di piano ecc.) precedentemente prevista nel punto riguardante l'esperienza pregressa della singola risorsa.

### PUNTO 2) COMPLESSITÀ DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE CON GLI ORGANI POLITICI, CON ALTRE AREE O UFFICI, CON I COLLEGHI, CON GLI UTENTI, CON ENTI ESTERNI, ECC.)

Tale indicatore prevedeva una pesatura, nella versione iniziale, di 10 punti. Con la modifica in corso si ribadisce in punti 10 la pesatura massima con la differenza che ogni posizione può ricevere un punteggio predeterminato pari a 4 punti (per livello basso), 7 punti (per livello medio) e 10 punti (per livello alto), in funzione del livello di difficoltà e di sviluppo della propria attività in rapporto a questo indicatore.

### PUNTO 4) RILEVANZA DELLA POSIZIONE NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA POLITICO AMMINISTRATIVO E DEGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DELL'ENTE

Considerato che tale indicatore può ritenersi incluso in quanto già previsto, valutato e pesato al PUNTO 1), si procede con eliminazione del criterio in esame. I 5 punti che, nella versione precedente, erano previsti in corrispondenza di questo criterio vengono quindi sommati nel PUNTO 1, con specifico riguardo all'indicatore "gestione risorse umane".

#### PUNTO 5) COMPETENZE E LE CONOSCENZE RICHIESTE

Nell'operazione di gradazione delle retribuzioni per l'anno 2020 è stato utilizzato il criterio dell'esperienza nella posizione oggetto di valutazione.

L'evoluzione normativa e la crescita di Azienda ha proporzionalmente aumentato la responsabilità delle singole P.O. sotto il punto di vista amministrativo, ma anche civile e penale. Si reputa pertanto opportuno sostituire il criterio dell'esperienza con quello del livello di responsabilità assunto dal personale.

Si fissa in punti 12 la pesatura massima con la differenza che ogni posizione può ricevere un punteggio predeterminato pari a 4 punti (per livello basso), 7 punti (per livello medio) e 12 punti (per livello alto), in funzione del grado di responsabilità che l'attività del singolo funzionario può comportare.

Si precisa inoltre che, da una prima proiezione, le retribuzioni di posizioni e di risultato per l'anno 2021, ottenute applicando i nuovi criteri, comportano una spesa complessiva pari ad € 50.000,00= rispettando quindi il tetto di € 53.625,00= previsto quale fondo per le P.O. negli anni precedenti.

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voto unanime

DELIBERA

L'approvazione della proposta n. 4 all'ordine del giorno.

Alle ore 12.05, Emiliana Giussani saluta gli intervenuti e si scollega dalla videoconferenza.

|      |  |
|------|--|
| N.11 | 5) Convenzione per il servizio di prossimità per famiglie fragili – Fondo Povertà – annualità 2019 |
|------|--|

Ornella Morelli si collega alla videoconferenza e illustra la proposta.

Fondazione Diakonia dell'Isola Giovanni XXIII di Suisio, a partire dal mese di gennaio 2017, partecipa attraverso la rete territoriale alla costituzione dell'équipe multidimensionale per l'attuazione della proposta progettuale Programma Operativo Nazionale PON Inclusionione SIA operativo nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione", con l'implementazione dell'Azione "A" denominata "Rafforzamento dei Servizi Sociali" con l'assegnazione del personale di Azienda Isola per la costituzione dell'équipe multiprofessionale.

Per il conseguimento di tale obiettivo Fondazione Diakonia Giovanni XXIII ha contribuito all'attivazione, al confronto e alla collaborazione mettendo a disposizione del territorio Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino competenze diverse e collaterali nella ricerca di lavoro, offrendo al contempo la propria disponibilità a partecipare all'équipe operativa multidisciplinare prevista dalla normativa. Fondazione Diakonia ha vasta esperienza nel territorio sui temi di sportelli diffusi, degli interventi nell'area dei tirocini lavorativi e di sostegni a supporto delle situazioni di povertà.

In forza del principio della sussidiarietà orizzontale, applicando l'articolo 56 del Codice del Terzo settore, Azienda Isola intende rinnovare la convenzione per la collaborazione con Fondazione Diakonia al fine di sostenere le famiglie nel percorso di uscita dalla

condizione di povertà e di miglioramento del benessere, destinatarie dei servizi a sostegno dell'Inclusione Sociale e beneficiarie del reddito di cittadinanza.

C con detto convenzionamento:

- Azienda Isola riconoscerà a Fondazione Diakonia, per i servizi prestati nell'anno 2021, la somma complessiva massima di € 7.881,60= IVA al 22% compresa, oltre oneri per la stipula della polizza per assicurare i propri volontari da infortuni e malattie, connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato, nonché per la responsabilità civile verso i terzi, stimati in complessivi euro 480,01;
- Fondazione Diakonia effettuerà il servizio di coordinamento professionale delle attività di volontariato e dei gruppi di mutuo aiuto e sostegno di comunità, ivi inclusa la partecipazione in equipe multidisciplinare per un massimo di 96 ore, ed intervento educativo professionale per un massimo di 240 ore, per il periodo di convenzionamento;
- Azienda Isola intende dunque raggiungere gli obiettivi previsti a costi più favorevoli rispetto ad una gestione diretta o al ricorso al mercato.

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Con voto unanime

**DELIBERA**

L'approvazione della proposta n. 5 all'ordine del giorno.

|       |  |
|-------|--|
| N. 12 | 6)Approvazione partnership con Associazione Culturale "La Pulce" di Ponte San Pietro per progetto "TOUCH! RISTABILIRE I CONTATTI". |
|-------|--|

Il Direttore illustra la proposta.

L'Associazione Culturale "La Pulce" di Ponte San Pietro – la compagnia teatrale con la quale Azienda Isola organizza la rassegna "Terra di mezzo" in alcuni Comuni dell'Isola – ha inoltrato richiesta (prot. n. 369 del 22/01/2021) per una partnership da parte di questo Ente per il concorso ad un bando promosso dalla Chiesa Valdese e finanziato dai fondi dell'8x1000. Non ci sono costi iniziali da sostenere; solo in caso di vincita si potrà verificare un contributo dell'Azienda (dell'ordine di 1000-2000 euro). Il progetto prevede l'attivazione di una serie di laboratori teatrali rivolti agli alunni della scuola primaria e secondaria di primo grado; oltre a percorsi di formazione per docenti e genitori).

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Con voto unanime

**DELIBERA**

L'approvazione della proposta n. 6 all'ordine del giorno.

\*\*\*

**TERMINE DELLA SEDUTA**

La seduta viene chiusa dal Presidente alle ore 12.50.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

**IL SEGRETARIO**

**Marco Locatelli**

**IL PRESIDENTE**

**Francesco Danilo Riva**

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

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

---