

# Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "DELIA REPETTO"

In data 17.2.2020 presso la sede dell'ASP Delia Repetto ha avuto luogo l'incontro tra

Delegazione di parte pubblica composta da Elena Zini, Giulia Rinaldi

Per la RSU Forlini Giuseppina, ~~Bianchi Marina~~, Cassanelli Barbara, Barbieri Dana

Organizzazioni sindacali territoriali Torricelli Sabrina, Jessica Tallarida

---

Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo del personale dirigente per il triennio 2019-2021

## CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO DELL' PERSONALE DIRIGENTE DELL'ASP DELIA REPETTO DI CASTELFRANCO EMILIA

Premesso che

- Con deliberazione dell'Amministratore unico n.9 bis del 22.03.2019 avente ad oggetto: "Regolamento per l'accesso ai posti e ai profili professionali della dotazione organica ed extra-organica e regolamento di organizzazione dell'Asp "Delia Repetto di Castelfranco Emilia" si è approvato il regolamento per l'accesso ai posti e ai profili della dotazione organica;
- Con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 10 del 22.03.2019 avente ad oggetto "*Variatione dotazione organica e programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021*", con cui, al fine di assicurare la funzionalità dei servizi e di ottimizzare le risorse, si è approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, con l'istituzione di una figura dirigenziale;

Preso atto che

- L'art. 26 del CCNL Area Dirigenti sottoscritto in data 23.12.1999 definisce l'utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
- Dette risorse destinate al finanziamento degli istituti sopra descritti devono essere annualmente determinate dagli Enti, secondo le modalità definite nel medesimo articolo 26;
- Occorre pertanto procedere alla costituzione del fondo relativa all'anno 2019 per il personale previsto in dotazione organica e per il quale si è conclusa la procedura per ricoprire la posizione;

Considerato che:

- l'ARAN ha in vari orientamenti applicativi (AII28-AII103- AII40-AII41) impartito linee di indirizzo per la costituzione del fondo e il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti inclusi i dirigenti assunti ex art. 110 commi 1 del Dlgs 267/2000;
- la linea metodologica indicata per la costituzione del fondo personale dirigente in dotazione organica è riconducibile alla fattispecie di ente di nuova costituzione; tale linea metodologica prevede la riconducibilità del fondo al valore medio di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale della qualifica dirigenziale ricavando dall'analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Questo valore, rapportato al numero di posti di qualifica dirigenziale di nuova istituzione, consente di quantificare il primo importo del fondo ex art. 26;

Assunto che

l'assetto organizzativo originario di codesta Amministrazione non prevedeva l'area della dirigenza se non fino all'assunzione delle figure dirigenziali;

per tale motivo, l'Ente era fino ad oggi nella specifica condizione regolata dal combinato disposto degli artt. 17, comma 2, let. c), del CCNL del 1/4/1999 e 11, comma 1, del CCNL del 31/3/1999, ove si dispone che il finanziamento delle posizioni organizzative, nei soli enti privi di posizioni dirigenziali dotazionali, grava direttamente sul bilancio, senza incidere sul fondo decentrato;

l'istituzione dell'area della dirigenza produce quindi, quale immediato corollario, l'esigenza di ricondurre il finanziamento dell'area delle posizioni organizzative all'interno del fondo decentrato del comparto, ai sensi dell'art. 17, comma 2, let. c), del CCNL del 1/4/1999;

la stessa Aran, sempre nel parere AII103, scrive che "a seguito della istituzione anche di una sola posizione dirigenziale, il costo della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente deve essere posto sempre ed integralmente a carico delle risorse decentrate integrative aventi carattere di stabilità. Ciò in quanto, dopo l'istituzione, nell'ente, del posto di qualifica dirigenziale (anche se unico), si modifica l'apicalità dell'ente e l'art.11 del CCNL del 31.3.1999 diventa assolutamente inapplicabile";

l'ARAN, ha avuto modo di affermare (orientamento applicativo RAL055) quanto segue: "Riteniamo che a seguito della istituzione di posti di qualifica dirigenziale, per il finanziamento degli oneri relativi agli incarichi di posizione organizzativa occorre far riferimento alla disciplina dell'art. 17, comma 2, lett. c), del CCNL dell'1.4.1999, che prescrive l'utilizzazione delle disponibilità delle risorse decentrate stabili. Nella fase di prima costituzione del "fondo di retribuzione e di risultato" riteniamo ragionevole ipotizzare che possano confluire nel medesimo "fondo" anche le risorse in precedenza utilizzate per il pagamento della posizione organizzativa conferita nel periodo in cui l'ente era privo di posti di dirigente. Le altre posizioni organizzative, ove venissero costituite e affidate, saranno totalmente finanziate con le disponibilità delle risorse decentrate stabili; facendo da ciò discendere che l'Ente può procedere ad aggiungere una quota di finanziamento al fondo "storico" del comparto, contestualmente all'attivazione dei ruoli dirigenziali, a valere sulla spesa sino ad oggi sostenuta per le posizioni organizzative (cioè fuori dal fondo, ai sensi di CCNL, per il periodo di assenza di posizioni dirigenziali in dotazione organica), con specifico riferimento descrittivo all'orientamento applicativo Aran citato;

Precisato dunque che

- Esistono precise regole di costituzione del fondo della dirigenza.
- Esistono precise regole di costituzione del fondo dei dipendenti. Le ultime sono all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

La somma delle due voci di cui sopra deve stare al di sotto dell'importo dal trattamento accessorio dell'anno 2016 come previsto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/20017 conteggiando, ovviamente, le medesime voci di confronto.

Rilevato dunque che ai sensi degli orientamenti ARAN per la costituzione del Fondo per la dirigenza occorre rifarsi alla media complessiva delle retribuzioni accessorie (posizione e risultato) rilevabile dal campione territoriale assunto,

Preso atto dell'analisi effettuata dal Comune di Castelfranco Emilia (Comune socio dell'Azienda) secondo cui la retribuzione accessoria individuale compreso della quota di risultato fa riferimento ad un importo medio individuale di Euro 32.000,00 e non può essere inferiore ad € 14.000, fermo restando la graduazione delle posizioni interessate in applicazione del principio di differenziazione delle responsabilità e complessità gestionali;

Dato atto che si fanno salvi gli effetti di eventuali future diverse disposizioni interpretative in merito, nonché eventuali atti di indirizzo a carattere integrativo delle risorse del fondo da parte dell'Amministrazione;

Assunto che le regole per la costituzione del fondo sono dettate in modo vincolante da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro e che i margini di autonomia dell'Ente sono rigidamente delimitati.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

#### **ART.1 Ambito e validità del presente accordo.**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato e anche ai dirigenti a tempo determinato.

Il presente contratto riguarda il triennio 2019/2021 per la parte normativa e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

#### **ART.2 Contrattazione collettiva decentrata integrativa**

La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23/12/1999. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, pertanto, si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazione sindacale. Sono fatte salve le materie e gli istituti che, per scelta delle parti o per loro intrinseca natura, richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche diverse. In particolare, i criteri generali delle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione e risultato sono determinati in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

#### **ART 3 Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento**

L'Amministrazione, sentiti i Dirigenti e raccolti i bisogni formativi, si impegna ad elaborare appropriati piani di formazione con particolare riferimento ai seguenti temi ed ambiti:

- miglioramento della qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza
- sviluppo della capacità manageriali, di programmazione e di gestione delle risorse umane.

ART. 4 Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. 81/08 e successive modifiche.

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

#### **Art.5 . Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è alimentato dalle risorse indicate dall'art.26 CCNL 23.12.1999 e successive modifiche ed integrazioni .

#### **ART.6 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.**

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dall'Ente. Alla retribuzione di risultato viene destinato il 15% del fondo complessivo ai sensi del CCNL;

La costituzione del fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza è annuale

Il fondo per l'anno 2019 è il seguente:

FONDO DIRIGENZA ANNO 2019	IMPORTO
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera a)	0,00
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera d)	0,00
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera g)	0,00
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art.26, comma 1, lettera i)	0,00
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art..26, comma 2	0,00
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art..26, comma 3	€ 20.000
CCNL 23 DICEMBRE 1999, art..26, comma 5	0,00
CCNL 12 FEBBRAIO 2002, art.1 e 4	0,00
CCNL 22 FEBBRAIO 2006, art.23, comma 1	0,00
CCNL 22 FEBBRAIO 2006, art.23, comma 3	0,00
CCNL 14 MAGGIO 2007, art.4, comma 1	0,00
CCNL 14 MAGGIO 2007, art.4, comma 4	0,00
CCNL 23 DICEMBRE 1999, ART.26, comma 1, lettera b)	0,00
CCNL 23 DICEMBRE 1999, ART.26, comma 1, lettera e)	0,00
Somme non utilizzate anno precedente	0,00
Totale	€ 20.000

**ART. 7 Rinvio**

Per quanto non regolato dal presente accordo, si applicano le norme dei CCNL vigenti.

FIRME

Corsinelli: Bonbone

Jessica Galderisi FP CGIL

Polino Giuseppe

Maria Bonino