



DELIBERAZIONE N. 2017 - 7

OGGETTO: 11 PRIMI ORIENTAMENTI SUL RINNOVO DEL CCD.

Reggio Emilia, questo giorno 31 (trentuno) del mese di gennaio dell'anno 2017 nella sede dell'Azienda in Via Pietro Marani 9/1 Reggio Emilia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci dell' ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" n. 2016/3 del 11/01/2016, si è riunito alle ore 9,00 a seguito invito del Signor Presidente, con l'intervento dei Signori:

N.	Componenti	Carica	Presenti	Assenti
1	RAFFAELE LEONI	Presidente	X	
2	DANIELA CASI	VicePresidente		X
3	GIUSEPPINA PARISI	Consigliere	X	
			2	1

Assistono alla seduta il Direttore dell'Azienda: Maria Teresa Guarnieri

e il segretario verbalizzante: Daniela Agosti

Il Presidente RAFFAELE LEONI assume la presidenza e, riscontrato legale il numero dei presenti per deliberare validamente, dichiara aperta la seduta.

PRIMI ORIENTAMENTI SUL RINNOVO DEL CCDI

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO CHE fino alla definizione dei nuovi CCNL di Comparto previsti dall'accordo fra i sindacati e l'ARAN, Agenzia Rappresentanza Negoziale Pubbliche Amministrazioni, sottoscritto in data 13/07/2016, al personale dell'ASP si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Enti Regioni e Autonomie locali e che tale Contratto prevede, tra gli altri aspetti, una contrattazione integrativa a livello decentrato;

DATO ATTO:

- che l'art. 40, comma 3-bis del vigente D.lgs. n.165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5 e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione e che la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3;
- che la stessa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- che l'art. 40 del vigente D.lgs. n. 65/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- che, ai sensi del sopra citato articolo, sono in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, ai sensi dell'art. 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) della Legge 23 ottobre 1992, n.421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni e ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;

CONSIDERATO CHE, per quanto concerne la contrattazione integrativa decentrata precedente all'unificazione aziendale:

- o ASP "RETE – Reggio Emilia Terza Età" aveva stipulato un Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo relativo agli anni 2007- 2008 - 2009, applicato nella sua completezza fino alla formale disdetta, inviata alle Organizzazione Sindacali in data 21/12/2009

e successivamente, stante l'intervenuto blocco della contrattazione nazionale, sulla base di quanto previsto dall'art. 5, c. 4 del CCNL del 01/04/1999, applicato solo per le disposizioni compatibili con le norme di tempo in tempo vigenti, assicurando la periodica corresponsione delle indennità ivi previste. Erano stati inoltre stipulati contratti integrativi economici a valenza annuale, l'ultimo dei quali è stato quello relativo all'anno 2015;

- ASP "OSEA – Opere di Servizi Educativi Assistenziali" nel 2015 aveva stipulato un CCDI normativo con scadenza al 31.12.2015, che è stato disdettato da ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" con nota prot. n. 803 in data 05/02/2016, sulla base delle indicazioni impartite da questo Consiglio di Amministrazione con propria deliberazione n. 16 del 29/01/2016, onde potere avviare il negoziato per addivenire alla stipula di un nuovo CCDI normativo aziendale unico e organico;

VISTA la piattaforma per il rinnovo del CCDI per la nuova ASP presentata dalle Organizzazioni sindacali in data 03/10/2016 con nota iscritta al protocollo generale al n. 6614;

VISTI inoltre lo Statuto dell'ASP, art. 25, comma 4 lett. i e l'art. 9 del Regolamento di Organizzazione, approvato con deliberazione n. 5 del 18.01.2016, come modificato con Deliberazione n. 43 del 16.06.2016, che indicano fra gli atti da adottarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, le linee direttive da affidare alla delegazione trattante per la contrattazione sindacale;

RITENUTO di assumere alcuni primi orientamenti generali per indirizzare l'attività della delegazione trattante nella fase di avvio delle trattative individuando le scelte prioritarie che devono presiedere alle relazioni sindacali e alla regolamentazione normativa dei vari istituti oggetto del CCDI, all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio e gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che saranno inseriti nel Piano Programmatico 2017-2019 e nel Piano della performance in fase di predisposizione;

DATO ATTO CHE già con deliberazione n. 2016/17 del 29/01/2016 questo Consiglio aveva espresso la volontà:

- che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, possa rappresentare uno strumento efficace di governo delle risorse umane e finanziarie da finalizzare al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda nell'ambito dei servizi alla persona;
- che inoltre il Contratto decentrato aziendale debba garantire un equilibrio sia fra i diversi istituti che andrà a disciplinare, che fra i diversi ambiti in cui la struttura organizzativa aziendale opera, calibrando l'allocazione delle risorse che gli strumenti di programmazione economica e finanziaria

aziendale (Bilancio preventivo economico annuale e triennale) andranno a destinare alla contrattazione decentrata;

CONSIDERATO CHE, come ribadito anche nel Piano Programmatico 2016, il Consiglio di Amministrazione:

- riconosce il ruolo, il valore e l'importanza di un sindacato forte e propositivo quale risorsa per costruire insieme un nuovo sistema di relazioni tra le parti che crei le condizioni per un clima di benessere organizzativo in tutte le strutture e i servizi dell'ASP;
- ritiene necessario avviare il confronto per la stipula del nuovo Contratto Integrativo Decentrato richiamando la necessità di rispettare i vincoli normativi e del CCNL sulle materie espressamente riservate alla contrattazione decentrata, nonché le prerogative dei dirigenti e le competenze degli organi statutariamente definite, ribadendo tuttavia la propria disponibilità a ricercare tutte le possibili forme di concertazione e/o confronto, anche su materie espressamente escluse dal D.lgs. 165/2001 e dal D.lgs. 150/2009, specie su quelle che possono incidere sul miglioramento delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro;
- intende improntare la propria azione di governo dell'Azienda a principi di trasparenza ed equità, da realizzare anche nelle trattative per il nuovo CCDI;

CHE, come ribadito nel documento sottoposto alle Organizzazioni Sindacali nella riunione del 29/01/2016, il Consiglio di Amministrazione ritiene anche necessario che sia assicurata la parità di trattamento tra dipendenti provenienti dalle due ASP unificate;

CHE inoltre il Consiglio di Amministrazione si propone di adottare un apposito atto di organizzazione in materia di politiche degli orari e della flessibilità, come previsto dall'art.37 del Regolamento di organizzazione, al fine di dettare più specifici indirizzi generali capaci di coniugare gli elementi di flessibilità degli orari e dei turni con le esigenze di conciliazione dei lavoratori. In questo quadro vi è la volontà, fin da ora dichiarata, di estendere la possibilità di turnazioni ordinarie flessibili su base settimanale, o plurisettimanale per specifiche figure professionali per le quali non sia necessario prevedere una turnazione rigida;

CHE nell'ambito di tale impegno verrà considerata l'esigenza e la volontà di allargare le aree di lavoro, gli spazi e gli orari che permettono di migliorare il servizio agli utenti e ai loro familiari, anche al fine di consentire un impiego ottimale delle diverse figure professionali, compreso il personale con prescrizioni in crescente aumento;

ATTESO CHE sono obiettivi dell'Azienda:

- promuovere una rinnovata condivisione di comuni valori che costituiscano la base della *mission* istituzionale dell'Azienda unificata, a prescindere dalla precedente appartenenza: prendersi cura delle persone e prendersi cura di chi cura;
- assicurare l'impiego delle risorse umane in funzione dei programmi strategici e gestionali dell'Azienda e garantire al tempo stesso un equilibrio economico della gestione e un'adeguata qualità dei servizi;
- promuovere innovazione nei servizi e un miglioramento continuativo nella qualità degli stessi;
- garantire efficacia ed efficienza gestionale, attraverso il costante monitoraggio dell'andamento dei costi e dei ricavi e attraverso azioni volte a promuovere il più alto tasso di occupazione dei servizi e il più efficiente utilizzo delle risorse umane, economiche e strumentali, anche attraverso processi di razionalizzazione, o percorsi di mobilità interna e di riconversione dei profili professionali;
- promuovere, per quanto possibile, una maggiore omogeneità operativa all'interno di servizi omologhi, anche definendo criteri unitari di articolazione degli orari e delle turnazioni dei dipendenti operanti presso le diverse strutture, di fruizione dei diversi istituti contrattuali e di impiego delle diverse figure professionali, avendo l'obiettivo di garantire il migliore servizio agli utenti, nel rispetto dei diritti dei dipendenti;
- promuovere il miglioramento organizzativo e la crescita delle qualità operative dell'Azienda in tutti i suoi ambiti di attività, anche attraverso una rinnovata gestione di alcune politiche del personale in modo da favorire un temperamento delle esigenze organizzative aziendali con le esigenze personali o familiari dei dipendenti;
- promuovere un'elevata performance organizzativa valorizzando e premiando l'impegno e l'apporto individuale, oltre che il raggiungimento dei risultati definiti;

DATO ATTO CHE il Consiglio di Amministrazione ravvisa all'interno della piattaforma sindacale presentata per il nuovo CCDI alcuni elementi non coerenti con quanto indicato all'interno del Piano Programmatico 2016 - e approfonditamente trattati nel documento sottoposto alle Organizzazioni Sindacali nella riunione del 29/01/2016 - e non funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali sopra indicati;

RITENUTO NECESSARIO per realizzare tali obiettivi, definire alcuni primi orientamenti cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi nel condurre le trattative per il nuovo CCDI 2017-2019, dando mandato alla medesima di apportare gli opportuni correttivi che consentano una rilettura complessiva della piattaforma alla luce dei seguenti elementi:

- Definizione di un testo che superi i vincoli e/o le regolamentazioni aprioristicamente riconducibili a una delle due precedenti Aziende confluite nella nuova ASP, al fine di

costruire un testo che sappia interpretare la nuova realtà aziendale nel suo complesso e nella sua unitarietà, riconoscendo i mutamenti organizzativi già attuati (articolazione della macrostruttura organizzativa in due Aree: “Risorse” e “Servizi alla Persona”, istituzione dell’Unità di Progetto Ricerca e Sviluppo”, articolazione dei Servizi delle due Aree e della Direzione) rappresentando il nuovo CCDI un’importante occasione per una rilettura delle mutate esigenze aziendali, delle necessarie scelte organizzative e dell’effettivo svolgimento delle attività lavorative;

- Definizione della parte normativa del nuovo CCDI avendo a riferimento le vigenti disposizioni normative e contrattuali e le specifiche competenze dalle stesse attribuite alla parte datoriale, o, per contro, alla contrattazione, cui attenersi, sia per quanto riguarda le relazioni sindacali, sia per quanto riguarda le diverse indennità contrattuali e i diversi istituti previsti. In modo particolare:
 - Per quanto riguarda le relazioni sindacali, nel rinviare a quanto previsto dalla vigente normativa, si conferma la disponibilità a un confronto anche ulteriore su materie espressamente escluse dal D.lgs. 165/2001 e dal D.lgs. 150/2009, specie su quelle che possono incidere sul miglioramento delle condizioni e dell’organizzazione del lavoro, fermo restando che tale confronto non si traduca in un obbligo all’accordo e che si svolga in tempi definiti e certi di conclusione, al fine di rendere produttivo il dialogo tra le parti a vantaggio dei lavoratori e dell’Azienda;
 - Per quanto riguarda le diverse indennità contrattuali si richiede un loro riordino complessivo, non solo nel rispetto di quanto contrattualmente stabilito, ma anche di principi di equità interna e, soprattutto, di un equilibrio tra quanto destinato a remunerare le diverse indennità e quanto destinato alla produttività collettiva, con la volontà di non assegnare a questa un valore puramente residuale. La rivisitazione di istituti quali l’indennità di disagio e l’indennità di rischio, nell’ambito dei trattamenti economici previsti dal CCNL, dovrà essere affrontata con una logica selettiva rispetto al passato, avendo a riguardo i mutati assetti operativi e organizzativi. Anche l’istituto della reperibilità va rivisitato con le stesse logiche selettive, in funzione della necessità di premiare la disponibilità e l’effettivo apporto dei lavoratori per garantire la continuità del servizio richiesto.

Il Consiglio di Amministrazione conferma l’intenzione di destinare le maggiori risorse possibili per premiare la produttività individuale e collettiva e riconoscere anche economicamente le responsabilità oggettivamente esercitate e pesate sulla base di specifici criteri di responsabilità gestionale, di progetto e relazionale (interna e esterna);

- Per quanto riguarda la produttività individuale e collettiva occorre che il nuovo CCDI, nel rispetto delle specifiche attribuzioni datoriali, raccordi il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che l'Azienda andrà ad approvare su proposta del proprio OIV con la definizione dei criteri per la destinazione delle risorse decentrate e l'applicazione di strumenti di valorizzazione del merito e delle prestazioni e con l'erogazione della premialità, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e concorsualità;
- Per quanto riguarda gli orari di lavoro, fermo restando che non spetta al CCDI regolamentare la materia delle festività, già disciplinate dalla legislazione e dal CCNL, il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli istituti della banca ore o del lavoro supplementare - plus orario vadano temperati con la progressiva estensione di orari ordinari flessibili su base settimanale o plurisettimanali;
- Sviluppo degli strumenti che favoriscono il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di contenimento e razionalizzazione dei costi (ad es. piani di razionalizzazione), valorizzando lo specifico apporto di ciascuno al conseguimento del miglioramento della qualità dei servizi, della crescita professionale e della realizzazione degli obiettivi strategici dell'Azienda anche nei confronti di utenti, famiglie e comunità locale, demandando la definizione della quota da attribuire alla contrattazione integrativa alla predisposizione dei singoli piani. Uno specifico indicatore di performance ritenuto strategico sarà rappresentato dalla riduzione del tasso di assenza e dal conseguimento di standard individuali e collettivi in tal senso;

RITENUTO ALTRESI' OPPORTUNO richiedere alla delegazione trattante di riferire periodicamente sullo stato delle trattative, riservandosi il Consiglio fin d'ora eventuali ulteriori integrazioni ai presenti orientamenti, qualora queste si rendessero necessarie;

PRESO ATTO che la presente deliberazione si configura come atto di indirizzo strategico - amministrativo e non comporta impegno di spesa;

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Direttore, ai sensi dell' art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale;

RICHIAMATO l'art. 28 dello Statuto aziendale sulla validità e sullo svolgimento delle sedute che prevede, al comma 3, che il Consiglio deliberi a maggioranza assoluta dei votanti, prevalendo in caso di parità, il voto del Presidente e, al comma 5, che l'espressione del voto avvenga in forma palese, fatti salvi i casi in cui si tratti di questioni concernenti persone;

Si procede alla votazione in forma palese della presente deliberazione e il Consiglio di Amministrazione all'unanimità dei presenti

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate

1. di dare atto che gli obiettivi in materia di contrattazione integrativa sono quelli richiamati nelle premesse, qui da intendersi trascritti e riportati;
2. di approvare i seguenti orientamenti, cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi nel condurre le trattative per il nuovo CCDI 2017-2019, dando mandato alla medesima di apportare gli opportuni correttivi che consentano una rilettura complessiva della piattaforma alla luce dei seguenti elementi:
 - Definizione di un testo che superi i vincoli e/o le regolamentazioni aprioristicamente riconducibili a una delle due precedenti Aziende confluite nella nuova ASP, al fine di costruire un testo che sappia interpretare la nuova realtà aziendale nel suo complesso e nella sua unitarietà, riconoscendo i mutamenti organizzativi già attuati (articolazione della macrostruttura organizzativa in due Aree: “Risorse” e “Servizi alla Persona”, istituzione dell’”Unità di Progetto Ricerca e Sviluppo”, articolazione dei Servizi delle due Aree e della Direzione) rappresentando il nuovo CCDI un’importante occasione per una rilettura delle mutate esigenze aziendali, delle necessarie scelte organizzative e dell’ effettivo svolgimento delle attività lavorative;
 - Definizione della parte normativa del nuovo CCDI avendo a riferimento le vigenti disposizioni normative e contrattuali e le specifiche competenze dalle stesse attribuite alla parte datoriale, o, per contro, alla contrattazione, cui attenersi, sia per quanto riguarda le relazioni sindacali, sia per quanto riguarda le diverse indennità contrattuali e i diversi istituti previsti. In modo particolare:
 - Per quanto riguarda le relazioni sindacali, nel rinviare a quanto previsto dalla vigente normativa, si conferma la disponibilità a un confronto anche ulteriore su materie espressamente escluse dal D.lgs. 165/2001 e dal D.lgs. 150/2009, specie su quelle che possono incidere sul miglioramento delle condizioni e dell’organizzazione del lavoro, fermo restando che tale confronto non si traduca in un obbligo all’accordo e che si svolga in tempi definiti e certi di conclusione, al fine di rendere produttivo il dialogo tra le parti a vantaggio dei lavoratori e dell’Azienda;
 - Per quanto riguarda le diverse indennità contrattuali si richiede un loro riordino complessivo, non solo nel rispetto di quanto contrattualmente stabilito, ma anche di principi

di equità interna e, soprattutto, di un equilibrio tra quanto destinato a remunerare le diverse indennità e quanto destinato alla produttività collettiva, con la volontà di non assegnare a questa un valore puramente residuale. La rivisitazione di istituti quali l'indennità di disagio e l'indennità di rischio, nell'ambito dei trattamenti economici previsti dal CCNL, dovrà essere affrontata con una logica selettiva rispetto al passato, avendo a riguardo i mutati assetti operativi e organizzativi. Anche l'istituto della reperibilità va rivisitato con le stesse logiche selettive, in funzione della necessità di premiare la disponibilità e l'effettivo apporto dei lavoratori per garantire la continuità del servizio richiesto.

Il Consiglio di Amministrazione conferma l'intenzione di destinare le maggiori risorse possibili per premiare la produttività individuale e collettiva e riconoscere anche economicamente le responsabilità oggettivamente esercitate e pesate sulla base di specifici criteri di responsabilità gestionale, di progetto e relazionale (interna e esterna);

- Per quanto riguarda la produttività individuale e collettiva occorre che il nuovo CCDI, nel rispetto delle specifiche attribuzioni datoriali, raccordi il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che l'Azienda andrà ad approvare su proposta del proprio OIV con la definizione dei criteri per la destinazione delle risorse decentrate e l'applicazione di strumenti di valorizzazione del merito e delle prestazioni e con l'erogazione della premialità, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e concorsualità;
- Per quanto riguarda gli orari di lavoro, fermo restando che non spetta al CCDI regolamentare la materia delle festività, già disciplinate dalla legislazione e dal CCNL, il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli istituti della banca ore o del lavoro supplementare - plus orario vadano temperati con la progressiva estensione di orari ordinari flessibili su base settimanale o plurisettimanali;
- Sviluppo degli strumenti che favoriscono il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di contenimento e razionalizzazione dei costi (ad es. piani di razionalizzazione), valorizzando lo specifico apporto di ciascuno al conseguimento del miglioramento della qualità dei servizi, della crescita professionale e della realizzazione degli obiettivi strategici dell'Azienda anche nei confronti di utenti, famiglie e comunità locale, demandando la definizione della quota da attribuire alla contrattazione integrativa alla predisposizione dei singoli piani. Uno specifico indicatore di performance ritenuto strategico sarà rappresentato dalla riduzione del tasso di assenza e dal conseguimento di standard individuali e collettivi in tal senso;

3. di dare mandato alla delegazione trattante di riferire periodicamente sullo stato delle trattative, riservandosi il Consiglio fin d'ora eventuali ulteriori integrazioni ai presenti orientamenti, qualora queste si rendessero necessarie;
4. di dare atto che la presente deliberazione si configura come atto di indirizzo strategico-amministrativo e non comporta impegno di spesa;
5. di dare comunicazione del presente atto ai componenti della Delegazione trattante per gli adempimenti di competenza;
6. di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile;
7. di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per la durata di 10 giorni consecutivi;

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Direttore esprime parere favorevole di regolarità tecnica del presente atto, ai sensi dell'art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale.

Il Direttore
