



C.I.S.A.S. - Consorzio Intercomunale per i Servizi di Assistenza Sociale

VERBALE DI CONFRONTO

AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

ANNO 2021

A seguito della sottoscrizione , in data 17-12-2020, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali per il triennio 2016-2018;

il giorno ventotto del mese di dicembre dell'anno 2021 (duemilaventuno),
la delegazione trattante di Parte Pubblica del Consorzio , composta dai signori :

LUX Andrea	Direttore Generale Presidente	
ANFUSIO Carla	Responsabile del personale	

e
la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

PASTRONE Giancarlo		
--------------------	---	--

Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale Territoriale: DIREL

tenuto conto delle disposizioni di cui :

- all'articolo 40, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che al comma 3 stabilisce: "La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica".
- all'intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 - "ai comparti contrattuali del settore pubblico" firmata il 30 aprile 2009 che, tra l'altro, :
 - conferma la presenza di due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale o territoriale);
 - dispone la durata triennale del livello di contrattazione aziendale, tanto per la parte economica che per quella normativa.
- all'articolo 40 del D.L.vo n. 165/2001 e s.m.i., avente ad oggetto : Contratti collettivi nazionali e integrativi, che al comma 3-bis. prevede : " Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione./...;
- all'articolo 40-bis del D.L.vo n. 165/2001 e s.m.m.i. (Controlli in materia di contrattazione integrativa) che prevede : Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di

bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.”;

- all'articolo 48 comma 4 del D.l.vo n. 165/2001 e s.m.i. (Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica) che prevede : 4. ... Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi e' disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.”;

richiamate :

- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 71 del 20-12-2017 con la quale si era stabilito di destinare alla retribuzione di posizione e risultato del Direttore la somma complessiva di € 56.378,38;
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 16-09-2019 con la quale si era stabilito : “ di procedere - per le ragioni di cui in premessa, costituenti tutte presupposto di legittimità e merito del presente provvedimento - ad una rivalutazione - a far tempo dal 1° gennaio 2019 - della retribuzione di risultato del Direttore del Consorzio determinandola nell'importo di € 15.067,65; 2. di dare atto che detta determinazione risulta rispettosa della disposizione di cui all'art. 28 – comma 1 – del CCNL 23-12-1999 in quanto pari al 25,04% del fondo complessivo; 3. Di dare atto che, pertanto, le somme occorrenti alla remunerazione di posizione di risultato del Direttore assommano a € 60.170,52 4. di dare atto che la retribuzione di risultato potrà essere erogata solo a seguito della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con le risultanze del sistema di valutazione di cui alla propria precedente deliberazione n. 25 del 06-05-2019.;

richiamati :

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali per il triennio 2016-2018 - sottoscritto in data 17-12-2020;

e, in particolare,

- l'art. 44 - comma 1 – lettera g) – del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali per il triennio 2016-2018 - sottoscritto in data 17-12-2020 – che prevede : “Sono oggetto di confronto: a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità; b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti; c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale; e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno; f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico; g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45 comma 4.[...];
- l'art. 45 - comma 1 – in ordine alle materie oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 45 - comma 4 – che prevede : “ 4. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.”;

- l'art. 54 – commi 4 e 6 – che prevedono : [...]. 4. L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data del 1°/1/2018, di un importo annuo lordo, comprensivo di tredicesima, pari a € 409,50. Alla copertura di tale incremento concorrono le risorse di cui all'art. 56, comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. 67 [...] 6. In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, con la medesima decorrenza del 1°/1/2018 ivi indicata, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 3.8.2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37.”;
- l'art. 56 che prevede : “ Art. 56 Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato 1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione. 2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.”
- l'art. 57 in ordine alla “ Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato” che dispone : “ 1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia. 2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse: a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno [...];

Richiamato, altresì, :

◆ il parere ARAN AFL33 (Come si calcola l'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato in base alla disciplina dell'art. 56, comma 1, del CCNL 17/12/2020 relativo all'Area delle Funzioni locali?) che dispone : “ La disciplina dell'art. 56, comma 1, del CCNL 17 dicembre 2020 prevede espressamente che “ a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione”. Le predette risorse, pertanto, così come calcolate nella misura dello 1,53 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2015, incrementano il Fondo dal 1° gennaio 2018. Si chiarisce quanto sopra con un esempio: - monte salari annuo 2015 = 500.000 Euro; - 1,53% sul monte salari annuo 2015 = 7.650 Euro; - dall'annualità 2018 (e, quindi, anche per l'anno 2019, 2020 ecc.) il Fondo ha 7.650 Euro in più. Per completezza, si chiarisce altresì che la disposizione in esame non può in alcun modo essere interpretata come un incremento progressivo delle risorse di cui si tratta: quindi, l'incremento resta costante nel tempo (nell'esempio, sempre 7.650 Euro dal 2018 e per tutti gli anni successivi. Si ricorda inoltre che una parte dell'incremento è destinato ad incrementare la retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018 (art. 54, comma 4). Ciò che residua dopo aver incrementato le retribuzioni di posizioni è destinato a retribuzione di risultato. Relativamente alle annualità già trascorse (2018, 2019 e 2020), le suddette somme residuali possono incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato in ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa. Ciò si traduce, evidentemente, nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato, i quali saranno conteggiati applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno di tali anni.

dato atto che :

- la disciplina dell'art. 56, comma 1, del CCNL 17 dicembre 2020 (“ a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione”) non risulterebbe applicabile al Consorzio, in quanto nell'anno 2015 non esisteva Monte salari della Dirigenza;
- la medesima disciplina risulta, peraltro, “corroborare” necessariamente le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010, in quanto destinata ad incrementare la retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018 - (parere ARAN AFL33 : ” Si ricorda inoltre che una parte dell'incremento è destinato ad incrementare la retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018 (art. 54, comma 4).”
- che il monte salari da cui trarre utili e complete indicazioni – rispetto alla dotazione di personale Dirigenziale (10-04-2017) – risulta essere quello dell'anno 2018, in quanto contenente le complessive somme erogate - per annualità completa (13/13mi) – all'unico Dirigente in servizio;
- che detto Monte Salari ammonta a € 89.407,00 così come rilevato dal Conto annuale 2018;

che :

il presente verbale di confronto si inserisce - oltre che nel contesto normativo dianzi indicato - in quello di seguito sinteticamente indicato : (art. 5 – del CCNL 17-12-2020) : 1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. 2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può

essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. 3. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt.44, 64 e 98, nelle distinte sezioni del presente CCNL.

sottoscrivono

il seguente verbale di confronto per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2021 del personale Dirigente del Consorzio, riconoscendo la piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i..

Articolo 1
Definizione del fondo per l'anno 2021
(art. 4 lett. "g" del CCNL 23-12-1999)

Anno 2021

1. Il fondo è stato determinato - ai sensi dell'art. 57 - comma 2 - lettera "a" 26 del CCNL 17-12-2020 - prendendo a riferimento la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 16-09-2019 - e aggiornandola con i valori previsti dall'art. 54 - comma 4 - del CCNL 17-12-2020.

2. Le parti, tuttavia, prendono atto che - ai sensi dell'art. 56 - comma 1 - del CCNL 17-12-2020 : " A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione [...] " - e, pertanto, il Fondo è stato costituito - con provvedimento dirigenziale n. _____ del _____ - secondo i valori di cui all'allegato "A" come di seguito riepilogati :

	Posizione	Risultato		2020
RISORSE OBBLIGATORIE	€ 45.512,37	€ 15.067,65		€ 60.580,02
ARRETRATI 2021				€ 1.367,93
ARRETRATI 2018-2019-2020				€ 4.103,78
TOTALE FONDO				€ 66.051,73

Articolo 2.
Utilizzazione del fondo

Retribuzione di Posizione 2021

1. Il fondo di cui al precedente articolo 1 - comma 2 - viene destinato al finanziamento della retribuzione di posizione, secondo quanto previsto dall'art. 57 - comma 3 - del CCNL 17-12-2020 - in funzione dei valori di cui a seguire :

Retribuzione di Posizione	ANNO 2021	€ 45.512,37

2. Ai sensi dell'art. 54 - comma 6 - del CCNL 17-12-2020 : " In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, con la medesima decorrenza del 1°/1/2018 ivi indicata, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 3.8.2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37. ";

3. Ai sensi, invece, dell'art. 54 - comma 4 - del CCNL 17-12-2020 (" : 4. L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data del 1°/1/2018, di un importo annuo lordo, comprensivo di tredicesima, pari a € 409,50. Alla copertura di tale incremento concorrono le risorse di cui all'art. 56, comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.") le destinazioni di cui sopra vengono aumentate nel modo di cui a seguire :

Arretrati 2018-2019-2020		€ 1.228,50
--------------------------	--	------------

4. Sul punto le parti prendono atto che – con il cedolino del mese di gennaio 2021 – si è provveduto alla liquidazione degli arretrati per l'anno 2020 e, pertanto, le somme dovute corrispondono a € 819,00.
5. Il valore della retribuzione di posizione della funzione dirigenziale, fissato dall'ente entro i limiti previsti dalla vigente contrattazione collettiva, ha carattere squisitamente oggettivo, essendo legato esclusivamente alla valutazione dei contenuti della funzione dirigenziale; nessun rilievo, invece, assumono a tal fine i profili soggettivi (professionalità, esperienze e competenze) del dirigente cui è attribuita la titolarità della funzione dirigenziale; a seguito della avvenuta graduazione, pertanto, il valore della posizione dirigenziale, proprio perché ancorato ai contenuti della stessa, non può che essere unico, preciso e fisso;
6. La retribuzione di posizione del dirigente rappresenta, quindi, una specifica voce retributiva che si collega alla complessità organizzativa ed all'insieme delle responsabilità gestionali, interne ed esterne, che caratterizzano la funzione dirigenziale prevista dall'ordinamento dell'ente e, pertanto, i valori della medesima, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati, in minus o in maius, solo a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni.

Retribuzione di Risultato 2021

1. Il fondo di cui al precedente articolo 1 – comma 2 - in stretta osservanza alla disposizione di cui all'articolo 57 – comma 3 e all'art. 56 – comma 2 - del CCNL 17-12-2020 - viene destinato, per la parte non utilizzata per la retribuzione di posizione al finanziamento della retribuzione di risultato, in ragione del 24,87% del complessivo Fondo, come di seguito dimostrato :

		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
	2021	€ 15.067,65
ARRETRATI	2018-2019-2020	€ 4.243,21
TOTALE		€ 19.310,86

2. La retribuzione di risultato per l'anno 2021 sarà attribuita, in stretta correlazione al punteggio valutativo ottenuto in applicazione del “ Sistema “ – adottato dall'Amministrazione con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 06-05-201.
3. Eventuali minori erogazioni di somme, rispetto a quelle destinate alla retribuzione di risultato, derivanti dalla valutazione della “ performance “ individuale rappresenteranno un'economia di bilancio.
4. Con riferimento alle somme arretrate le parti, richiamato in proposito il parere ARAN AFL33 – confermano che ciò che residua dopo aver incrementato la retribuzione di posizione del Direttore Generale (€ 409,50) e corrisposto al medesimo gli arretrati di competenza (€ 1.228,50) sarà destinato a retribuzione di risultato e che relativamente alle annualità già trascorse (2018, 2019 e 2020), le suddette somme residuali (€ 4.243,21) vanno ad incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato in ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa. Confermano, altresì, che i medesimi verranno erogati al Dirigente in servizio applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno di tali anni.

Articolo 3
Procedure di conciliazione

1. Ogni qualvolta emerga una controversia sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato la parte interessata invia all'altra parte una comunicazione formale. Questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto decentrato si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse, nei loro effetti giuridici e economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto decentrato hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Art. 4
Norme di rinvio

1. Per quanto non disciplinato, sulla base delle norme del D.Lgs. 165/2001, si fa rinvio alle norme Contrattuali, per le parti non disapplicate, alle norme suppletive del Libro V del codice civile, alla L. n. 300/70 e alle altre leggi che dettano norme per i rapporti di lavoro nell'impresa.

In ultimo le parti prendono atto del parere ARAN - AFL18a – che dispone : “ [...] Dall'inequivocabile tenore letterale della testé citata disposizione si evince che il confronto è un modulo relazionale non negoziale volto a consentire la partecipazione sindacale all'iter di definizione di misure che restano comunque prerogativa datoriale.

La scelta dell'art. 45, comma del CCNL 17.12.2020 si pone in continuità con quella operata dalla previgente disciplina contrattuale collettiva nazionale che, relativamente al caso di enti con un numero di dirigenti in servizio inferiore a cinque, prevedeva la sostituzione della contrattazione integrativa con il modulo, anch'esso non negoziale, della concertazione, disciplina contrattuale che non ha mai previsto la sottoposizione del verbale di concertazione al sistema dei controlli e della pubblicità previsto per l'ipotesi di contratto collettivo integrativo.

A tal proposito, sempre nei limiti della propria competenza, la scrivente Agenzia deve rilevare che anche il citato CCNL 17.12.2020 non detta, nemmeno relativamente alla fattispecie di cui all'art. 44, comma 1, lett. g), alcuna disposizione in materia di sottoposizione della “sintesi dei lavori e delle posizioni emerse”, che ai sensi dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, del CCNL in parola conclude la procedura del confronto, al sistema dei controlli e della pubblicità previsto dalle vigenti disposizioni legislative per l'ipotesi di contratto collettivo integrativo o per l'atto unilaterale sostitutivo dello stesso. [...]

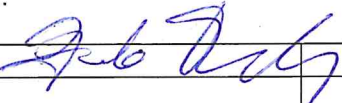
Vercelli, addì _____

la delegazione trattante di Parte Pubblica :

LUX Andrea	Presidente / Direttore Generale	
ANFUSIO Carla	Responsabile personale	

per il Consorzio CISAS di Santhià

la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

	PASTRONE Giancarlo	
--	--------------------	--

Rappresentanti, rispettivamente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali: DIREL.