

ER.GO



Nr.0721046 Data 19/12/2018
Tit. I.06 Arrivo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA REGIONALE PER IL
DIRITTO AGLI STUDI SUPERIORI (ER.GO - Integrazione 2018)**

[Handwritten signature]

dua

[Handwritten signature]

50.100.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Premesso che:

- a) In data 12/12/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori, ER.GO, per l'anno 2018;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 14/12/2018 ha approvato la relazione tecnico-finanziaria prodotta dall'azienda ed ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.lgs. 165 del 2001);
- c) il Direttore dell'Azienda con Determinazione n. 542 del 18/12/2018 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 18/12/2018, in un locale di ER.GO a Bologna ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori, ER.GO per l'annualità economica 2018.

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Loredana Dolci

(Dirigente dell'Area Risorse Umane e Organizzazione di ER.GO)

R.S.U., nelle persone di:

- Massimo Betti
- Erika Fascetto
- Sara Fortini
- Sabrina Morara
- Antonietta Di Maio
- Luana Melega
- Monica Rossi

Organizzazione sindacali territoriali, nelle persone di:

Antonietta Di Maio CGIL FP

Michela Taddei Saltini CISL FPS

UIL FP

Premessa

Con la presente premessa si cerca di dar conto del contesto istituzionale, operativo e fattuale in cui si collocano le politiche di gestione del personale dell'Azienda. Anche i contenuti del CCDI concorrono a definire queste politiche in una logica di valorizzazione delle competenze e di riconoscimento dell'impegno dedicato al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Questi obiettivi sono declinati nella relazione programmatica al bilancio e tradotti a livello operativo per le diverse strutture aziendali nel piano delle attività annuali. Inoltre, secondo un principio di programmazione e pianificazione delle attività di più ampio respiro, i prioritari obiettivi aziendali sono riguardati anche nella prospettiva di un triennio.

Infatti, gli obiettivi strategici adottati secondo l'impostazione fornita dall'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) regionale ai fini della valutazione della performance aziendale sono declinati secondo una logica pluriennale. Si tratta di obiettivi di miglioramento, accompagnati da dati di contesto e indicatori di performance misurabili sia a consuntivo, sia in itinere. Li richiamiamo in sintesi, mentre le schede di dettaglio sono pubblicate sul sito aziendale nella sezione Amministrazione trasparente:

- Potenziare gli interventi di agevolazione alla conclusione degli studi universitari da parte degli studenti in condizioni di particolare difficoltà, con la riduzione del 3% dei casi di perdita dei requisiti di merito tra primo e secondo anno di corso e riduzione, sempre nell'arco del triennio, del 3% dei blocchi di carriera per morosità
- Aumentare le opportunità di accesso al mondo del lavoro per i laureati, con un incremento complessivo dell'utenza del 10%
- Aumentare il sostegno agli studenti delle scuole e l'orientamento alla scelta universitaria, con l'incremento del numero delle scuole da raggiungere con l'informazione sui servizi di ER.GO (nel 2018 le scuole contattate sono state 98)
- Aumentare le risorse proprie da destinare alle borse di studio, attraverso un piano di azioni che consenta di abbattere il numero delle insolvenze assolute, e con l'incremento dell'1% delle entrate derivanti dalle capacità imprenditive aziendali (valorizzazione degli spazi e delle competenze)
- Migliorare la qualità della permanenza nelle sedi universitarie, attraverso il potenziamento dei servizi di accoglienza e di informazione e comunicazione

Come si può constatare si tratta di obiettivi ambiziosi che danno una dimensione concreta al concetto del diritto allo studio universitario. Del resto questa concretezza è già chiaramente affermata, a livello regionale, come esigenza ineludibile da tutto l'apparato normativo di riferimento: dalla legge regionale 15 del 2007 istitutiva di ER.GO, così come poi modificata dalla L.R. 6 del 2015 che ha accentuato la dimensione gestionale dell'Azienda, fino agli atti di programmazione e indirizzo, che ampio spazio danno ad un'interpretazione del diritto allo studio non statica, ma evolutiva, in cui specifica attenzione è dedicata ad attività innovative, che possono poi essere sistematizzate dopo una prima fase sperimentale. ER.GO da questo punto di vista si presenta come un laboratorio, non privo di interesse anche a livello nazionale.

Tutti gli atti di programmazione sono pubblicati nel sito aziendale – sezione Amministrazione Trasparente, così come i monitoraggi periodici sull'andamento delle attività e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati. Inoltre, in sede di adozione del rendiconto consuntivo di un esercizio finanziario si adotta anche la relazione che riporta per le diverse aree di attività dell'Azienda quanto realizzato ed i risultati conseguiti. Questi documenti che rappresentano tutto il ciclo della

performance, dalla programmazione alla compiuta rendicontazione sono, come dicevamo sopra, disponibili sul sito aziendale e, quindi, consultabili da tutti ed in particolare dagli studenti destinatari dei servizi. Anche le azioni previste dal Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza non perdono mai di vista la necessità di dare conto dell'operato dell'Azienda ai destinatari dei servizi ed interventi aziendali, gli studenti universitari. Non è un caso che di anno in anno si adottino carte di qualità dei servizi che riportano gli standard che l'Azienda si impegna a rispettare e che tengono conto di un percorso di partecipazione da parte degli stessi utenti. Nel 2018 è stata adottata la carta di qualità dei servizi per l'internazionalizzazione.

A seguito della sottoscrizione del CCNL del triennio 2016-2018 al fine della quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione è stato necessario attendere la delibera di Giunta Regionale per gli indirizzi alla contrattazione. Si ricorda infatti che ai sensi della L.R. 43/2011, art. 58 *"Il trattamento economico del personale degli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione è definito dai contratti collettivi di lavoro sia nazionali che decentrati integrativi stipulati negli Enti di rispettiva appartenenza. 4. I contratti collettivi decentrati integrativi di lavoro disciplinano ogni altra materia rinviata a tale livello dalla contrattazione collettiva nazionale. 5. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa sono deliberati dalla Giunta regionale, acquisito il parere dei consigli di amministrazione, o organi equivalenti, dei singoli Enti. 6. Nel dettare gli indirizzi di cui al comma 5 la Giunta deve avere come riferimento prioritario il principio di parità di trattamento tra il personale degli Enti dipendenti e quello della Regione"*.

La delibera n. 2140/2018 di cui al precedente capoverso prevede:

(....) 4. di autorizzare l'amministrazione regionale a costituire il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018 nei limiti previsti per legge applicando il massimo di quanto previsto dall'art. 23, comma 4 del D.lgs. n. 75/2017 e dall'articolo 1, comma 800, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 così come saranno definiti dall'apposito DPCM in corso di pubblicazione, stabilendo che medesimi principi dovranno essere applicati ai fini dell'adeguamento del Fondo per la Dirigenza;

.....

7. di stabilire che, al fine di garantire il principio di parità di trattamento tra il personale degli Enti dipendenti e quello della Regione, le indicazioni di cui ai precedenti punti costituiscano linee di indirizzo:

- per gli enti di cui all'art. 1 "oggetto e ambito di applicazione"; comma 3-bis, lett. C) e 58 "Enti dipendenti della Regione" della L.R. 26 novembre 2001, n. 43 "Testo Unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm. ii.;(...)

8. Di autorizzare le delegazioni trattanti regionali di parte pubblica a rendere disponibili eventuali economie dei fondi rinvenute dalla applicazione del contratto decentrato 2017 in fase di contrattazione 2018. Eventuali economie che si dovessero programmare e/o generare in sede di contrattazione e applicazione del contratto decentrato 2018/2020 potranno essere utilizzate, anche annualmente, negli esercizi 2019, 2020 e 2021 sia per il fondo del Comparto che per il Fondo della Dirigenza;(...)"

La stessa delibera regionale prevede che eventuali adeguamenti degli indirizzi per gli anni 2019 e 2020 saranno forniti in caso di mutamenti del quadro normativo di riferimento.

Nel 2018 è stato consolidato il modello organizzativo adottato nel 2017, anche grazie alla prima attuazione di un piano occupazionale che ha permesso di rafforzare alcune funzioni aziendali, più immediatamente connesse all'erogazione dei servizi agli studenti e alla gestione del patrimonio immobiliare. In particolare i principi ispiratori dell'organizzazione aziendale sono;

1. il rafforzamento delle funzioni strategiche a supporto della direzione, sia nell'ambito delle funzioni interne sia di quelle caratterizzanti la missione istituzionale dell'Azienda;
2. il presidio delle diverse funzioni aziendali attraverso figure di Alta Professionalità e Posizioni Organizzative in relazione al diverso grado di complessità;
3. la cooperazione integrata delle diverse funzioni aziendali utile sia per consentire un più agevole raggiungimento degli obiettivi, sia per sedimentare e potenziare uno spirito di squadra che in questi anni si è andato affermando;
4. la valorizzazione delle competenze interne;
5. l'articolazione per sede territoriale di alcune funzioni quali la gestione delle graduatorie e dei servizi per l'accoglienza fermo restando la centralità degli indirizzi di riferimento;
6. la semplificazione e l'interfunzionalità dei processi organizzativi;
7. il coinvolgimento di tutti i collaboratori.

Nel definire il sistema delle responsabilità di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, così come di Specifiche Responsabilità di categoria D, si è tenuto conto della carenza nell'organico aziendale di figure dirigenziali. Infatti, rispetto alle 8 posizioni dirigenziali previste nella dotazione organica aziendale approvata dalla Regione Emilia Romagna sono presenti unicamente due dirigenti, di cui 1 è il Direttore.

Al contempo le competenze aziendali sono negli anni aumentate e, quindi, la nuova organizzazione rappresenta anche la risposta a questo ampliamento delle funzioni.

Il 2018 si caratterizza per alcune linee evolutive dei servizi di particolare interesse, anche perché rafforzano il ruolo di ER.GO all'interno di una rete di relazioni molto articolata e diversificata nelle sedi regionali, ma che punta ad una integrazione di strumenti, servizi e risorse messe in campo da diversi soggetti istituzionali: Università, Enti locali, ecc. Si tratta di un percorso che non può certo esaurirsi nell'arco di un anno, come dimostra anche la portata degli obiettivi di miglioramento più sopra richiamati, e non privo di complessità proprio per la funzione di snodo che l'Azienda può ricoprire anche in ambiti di particolare criticità. E' il caso, ad esempio, del tema dell'"emergenza abitativa" per studenti fuori sede, che caratterizza ormai tutte le sedi universitarie. Non solo l'offerta abitativa di ER.GO è insufficiente a soddisfare gli studenti in graduatoria, ma a anche la generalità dei fuori sede stenta a trovare alloggio nel mercato privato delle locazioni. Come di consueto ER.GO ha un approccio concreto ai problemi, senza per altro avere pretese risolutive, che svilirebbero la complessità del tema. Quindi ha posto in essere alcune azioni di contrasto all'emergenza, che potrebbero nello stesso tempo rivelarsi utili in una prospettiva di medio e lungo termine:

- la vetrina on-line degli alloggi disponibili nel mercato delle locazioni private, realizzata unicamente con competenze interne, è stata resa disponibile a tutti gli Atenei ed accessibile dai loro portali
- un accordo con ACER Ferrara permette di inserire la loro offerta abitativa all'interno della suite dei servizi on-line di ER.GO, così da creare un unico canale di accesso ai servizi abitativi di natura pubblica.

Altro ambito di forte cooperazione interistituzionale è l'orientamento al lavoro. Nel 2018 è stata perfezionata una convenzione con l'Università di Bologna per l'integrazione dei servizi di entrambi gli enti, che si è aggiunta a quelle già in essere con le Università di Ferrara, Modena e Reggio Emilia e Parma. Questa convenzione ha reso necessario l'approntamento di un nuovo servizio sulla sede di Bologna, fino ad ora non presente. Per tale motivo anche il piano occupazionale ha tra le sue priorità il rafforzamento di questa funzione. La necessità di potenziamento del servizio è anche derivante da un'importante finanziamento regionale sul FSE per l'orientamento specialistico, €

1.000.000. Si tratta di realizzare laboratori e colloqui di consulenza che dovranno coinvolgere complessivamente oltre 3.600 studenti.

Quindi, anche questa area di attività, per quanto conservi alti tassi di innovazione, sta raggiungendo un numero importante di utenti, così come i servizi più tradizionali ed in particolare gli interventi economici integrati ER.GO-Atenei. E' un fenomeno del tutto inedito a livello nazionale, poiché ER.GO è l'unica azienda che svolge anche servizi per le Università del territorio regionale, attraverso i propri canali di accesso ai servizi (*la suite dei servizi on-line*). Gli studenti con un'unica domanda presentano richiesta di benefici sia dell'Azienda sia delle Università (eccetto, al momento, l'Università di Ferrara). Ne consegue che l'Azienda deve trattare un numero veramente molto alto di posizioni (sulle 90.000 all'anno). Questo è reso possibile da un sistema informativo caratterizzato dalle alte capacità prestazionali e dalle forti integrazioni con gli altri soggetti coinvolti nel processo, Università e INPS soprattutto. Ne consegue poi una intensa attività di controllo, soprattutto per quanto riguarda le condizioni economiche degli studenti richiedenti i benefici, dai volumi pressoché unici a livello nazionale, perché anche in questo ambito viene fornito un service agli Atenei. In questo ambito si sconta l'impossibilità di operare in via massiva nel dialogo con le banche dati di altri enti (ad esempio l'Agenzia delle Entrate) con conseguente aggravio di lavoro considerando il volume di posizioni controllate (siamo nella media di 6.000 posizioni all'anno, senza contare le oltre 4.000 documentazioni di studenti internazionali).

Le competenze maturate nel sistema di accessibilità ai servizi del diritto allo studio universitario sono state poi progressivamente estese nel corso del 2018 al diritto allo studio scolastico, con il consolidamento e lo sviluppo della piattaforma ER.GO Scuola, realizzata con competenze esclusivamente interne. Anche in questo ambito di attività, ancora per certi versi nuovo, in quanto affidato ad ER.GO con la legge regionale 6/2015, i numeri delle posizioni da trattare sono molto significativi (oltre 24.000 per anno scolastico).

Infine, un cenno particolare merita la gestione di un patrimonio immobiliare importante e con un'articolazione territoriale che interessa tutta la Regione Emilia Romagna, da Parma a Rimini e con una prima presenza anche a Mantova, dove è allestito nel 2018 uno spazio ristoro per gli studenti di UNIMORE che frequentano quella sede. Nel 2018 si è proceduto alla funzionalizzazione di una nuova residenza a Bologna in concessione gratuita dall'Università che nel frattempo ha occupato 50 posti letto della Residenza Irnerio per ospitarvi un primo nucleo di studenti del Collegio di eccellenza (*la residenza Irnerio sarà restituita definitivamente all'Ateneo nel 2019*). Ogni funzionalizzazione di una struttura da adibire a servizi per studenti rappresenta una sfida di grande fascino, ma al contempo necessità di una considerevole mole di lavoro per i servizi tecnici e non solo, che sono chiamati ad un attento presidio dei lavori e ad un apporto originale e creativo volto a garantire comfort, vivibilità, sicurezza, ma anche possibilità di personalizzazione da parte degli studenti ospiti. Si tratta di contribuire a creare un'atmosfera che si arricchirà poi con le storie degli studenti che vi vivranno per alcuni anni della loro vita. Quanto più i lavoratori ER.GO dedicati a questa funzione la interpretano correttamente e lavorano come se si trattasse della "loro casa" tanto più il risultato è apprezzabile e riconosciuto da tutti.

In grande sintesi le linee direttrici dell'attività aziendale sono quelle indicate nel Piano regionale che affida ad ER.GO gli obiettivi per i tre aa.aa. 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019:

- a) promuovere condizioni di parità di diritti per gli studenti in tutto il territorio regionale per il conseguimento dei più alti livelli formativi, con particolare attenzione agli studenti capaci, meritevoli e privi di mezzi, confermando il raggiungimento della più ampia copertura degli studenti idonei alle borse di studio,
- b) promuovere e valorizzare la dimensione dell'internazionalizzazione,
- c) valorizzare la dimensione comunitaria e formativa delle residenze,

- d) sostenere servizi e azioni di orientamento e accompagnamento al lavoro di laureandi e laureati, come misure del diritto allo studio,
e) proseguire nell'azione di semplificazione dei procedimenti e degli adempimenti per gli studenti.

Il presente CCDI cerca, attraverso la distribuzione delle risorse disponibili nel Fondo per la contrattazione e nel rispetto del quadro normativo di riferimento, di dare una adeguata rappresentazione delle dinamiche che caratterizzano la vita aziendale, alla luce di quanto sopra sinteticamente esposto, e di dare adeguato riconoscimento alle competenze in campo e all'impegno richiesto per traguardare gli obiettivi prefissati.

Le risorse del fondo vengono riportate nella tabella seguente:

1) schema generale riassuntivo di costituzione del fondo, anno 2018

COSTITUZIONE DEL FONDO	fondo 2018
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)	665.837,25
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)	67.282,57
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	28.686,18
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	29.124,95
Consolidato 2018	790.930,95
Voce nuova nuovi incrementi calcolata ai sensi del CCNL 2016-2018	16.877,90
Totale parziale	807.808,85
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)	64.317,70
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	-
DEC FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2010 (ART.9 C.2BIS L.122/10)	
DEC FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART.9 C.2BIS L.122/10)	
DEC FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART.9 C.2BIS L.122/10)	
Totale Risorse fisse	872.126,55
Risorse variabili	
Incremento DPCM (5% della componente stabile 2016)	42.648,83
RISP DA STRAORD ACCERT A CONSUNT (ART.14 C. 1 CCNL 98-01)	28.622,00
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)	294.377,49
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)	40.860,44
ALTRE RISORSE VARIABILI	-
DEC FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2010(ART.9 C.2BIS L.122/10)	
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS(ART.9 C.2BIS L.122/10)	
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS(ART.9 C.2BIS L.122/10)	
Totale Risorse variabili	363.859,93
Diminuzione proporzionale cessati 2016	
TOTALE FONDO 2018	1.278.635,31
Economie fondo 2016	
Economie fondo 2017	17.680,66

TOTALE FONDO 2018 con economie 2017	1.296.315,97
Decurtazioni del fondo	
DEC. FONDO/LIMITE 2010 (ART.9 C.2BIS L.122/10)	-
DEC FONDO/ RID PROP PERS (ART.9 C2BIS L.122/10)	-
Totale Decurtazioni del fondo	-

TOTALE FONDO 2018 con ECONOMIE 2017	1.296.315,97
-------------------------------------	--------------

Art. 1- Finalità delle risorse per la contrattazione decentrata

Finalità anno 2018	
Risorse a carico del fondo destinate alle PO e AP (posizione e risultato ai sensi dell'art.67 del CCNL 2016-2018)	391.029,31
Risorse stabili	
progressioni economiche orizzontali	398.710,71
indennità ex 8 q.f.	1.549,44
indennità di comparto	71.353,47
Totale Stabili	471.613,62
Risorse variabili	
Produttività	379.100,45
Progetti e Specifiche responsabilità categorie B, C e D	40.000,00
Indennità turno, rischio, maneggio valori ecc.	655,67
Totale Variabili	419.756,12
Totale Fondo al netto delle risorse destinate a PO e AP	891.369,74

Art. 2 - Posizioni organizzative e alta professionalità.

Ai sensi dell'art.67 del CCNL la retribuzione di posizione e di risultato delle PO e AP dopo essere stata definita viene stralciata dal fondo. Quindi il fondo destinato alla contrattazione è al netto dell'importo di euro 391.029,31.

Nel presente accordo si conferma che per le PO e AP la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% (massimo del 30% per le Alte Professionalità) sulla base della valutazione.

Le parti convengono di articolare, secondo un principio di particolare valorizzazione del merito, l'erogazione della retribuzione di risultato con la seguente modalità:

Contributo individuale	Esito della valutazione	Parametri retributivi
I. Insufficiente	< o = di 5	0%
A.P. Adeguato parzialmente	= o > di 5	50%

A. Adeguato	= o > di 20<30	80%
A. Adeguato	= o > di 30<40	85%
P.A. Più che Adeguato	> di 40<di 45	90%
P.A. Più che Adeguato	=> di 45<di 50	95%
P.A. Più che Adeguato	50	100%

Risorse 2018: Euro 391.029,31 (complessivo indennità di posizione e di risultato)

Art. 3 - Progressioni economiche orizzontali

Si propone di effettuare per l'anno 2018 percorsi di progressione economica orizzontale, tenuto conto dei requisiti di cui al CCNL e di quelli previsti dal Sistema di valutazione di ER.GO così come segue:

Progressione	n.
C2 - C3	1
D3 - D4	1
D4 - D5	6
D5 - D6	3
Totali	11

Risorse per nuove progressioni 2018: Euro 15.619,23

Si precisa che le progressioni sopra indicate saranno riconosciute in termini giuridici ed economici dal 01/01/2018, al personale in servizio al momento della sottoscrizione del presente accordo.

Art.4 - Produttività

In data 08/11/2018 è stata consegnata alle RSU una proposta di modifica del sistema di valutazione attualmente in vigore in ER.GO.

Su richiesta delle RSU si è concordato che l'introduzione del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni dei collaboratori avverrà a partire dal 2019, previa contrattazione, tenuto conto che il CCNL del personale del comparto funzioni locali 2016-2018 è entrato in vigore solamente a maggio 2018. Pertanto, per il 2018 rimane in vigore l'attuale sistema di valutazione.

Per il 2018 la produttività è corrisposta in ragione della valutazione delle prestazioni effettuata annualmente secondo il Sistema di valutazione di ER.GO. Si tiene quindi conto degli obiettivi programmatici di cui alla relazione al bilancio di previsione di ER.GO, degli obiettivi operativi contenuti nel piano annuale delle attività e dei risultati raggiunti dalle singole strutture, oltre agli esiti della valutazione del contributo individuale dei singoli collaboratori.

Si definisce che, per quanto riguarda il riconoscimento del contributo individuale, la ripartizione verrà effettuata secondo le seguenti tre classi di categorie: B1/B7, C1/C5, D1/D6

Risorse 2018: Euro 379.100,45.

Inoltre

-Specifiche responsabilità e progetti Categoria B e C

Per il 2018 sono riconosciute specifiche responsabilità ai collaboratori che operano in modo prevalente e continuativo durante tutto il corso dell'anno intervenendo sui diversi database aziendali con operazioni di un certo grado di complessità, per un importo procapite di € 300,00. Al fine dell'individuazione dei collaboratori interessati si confermano le seguenti soglie minime di accessi per i diversi applicativi (IRIDE, BEST, SERA, ENCO, JOB TIME, DOMANDA On-line, SUC On-line, Scrivici, ER.GOCERT, PATI, ER.GO On-line, Chat On-line, SEMAG, ECOS, ER.GOSOST, INVENTARIUM, ER.GO SCUOLA): 2000 interventi nell'anno per i collaboratori che intervengono su un solo database, mentre la soglia (valutata anche sulla base del volume di attività affidate nelle diverse sedi territoriali) si attesta nell'ordine dei 1.000 interventi nell'anno laddove ci sia l'operatività su più software gestionali, fermo restando che è comunque attribuita la specifica responsabilità ai collaboratori a cui nella singola sede compete la gestione esclusiva del data-base (seppure con un minimo di 300 caricamenti nell'anno).

Per il 2018 sono riconosciuti progetti destinati specificamente ai collaboratori di categoria B-C. Questi collaboratori sono impegnati nei seguenti progetti: edilizia scolastica e diritto allo studio scolastico, servizio di informazione con particolare riferimento alla comunicazione online e sperimentazione di nuovi canali informativi, ai punti informativi territoriali e alla dimensione internazionale e all'accoglienza, servizi di accompagnamento personalizzati per l'accesso al sistema dei benefici per studenti in condizioni particolari o in stato di protezione internazionale, i controlli gestiti per conto degli atenei, gli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy, le funzionalizzazione di nuove strutture, il progetto di razionalizzazione degli inventari, potenziamento dei servizi di orientamento al lavoro, sperimentazione della gestione esterna del global service di due residenze.

Risorse 2018: Euro 20.500,00

Qualora si registrassero risparmi nei progetti e/o nelle specifiche responsabilità gli stessi verranno destinati alla produttività.

-Specifiche responsabilità Categoria D

Per il 2018 sono riconosciute n. 13 specifiche responsabilità, del valore di € 1.500. In particolare rilevano le seguenti attività:

- Recupero crediti
- Sicurezza sui luoghi di lavoro
- Servizi per studenti disabili
- Diritto allo studio scolastico
- Contratti
- Analisi servizi DSU
- Gestione prestiti e interventi straordinari
- Coordinamento e controllo interventi manutentivi
- Controlli sui domicili e gestione dati contributi per mobilità internazionale
- Interventi personalizzati e di aiuto per target specifici
- Servizi di accoglienza in Romagna
- Assistenza tecnica alla contrattazione aziendale
- Attività di sviluppo riorganizzativo

Risorse 2018: Euro 19.500,00

Art.5 – Indennità

-Indennità di turno, maneggio valori

Per il 2018 le risorse destinate al turno e al maneggio valori sono erogate secondo le quote previste dal CCNL ai collaboratori con orario di servizio strutturato in turno e ai collaboratori addetti, in via continuativa, a servizi che comportano maneggio di valori di cassa ai sensi dell'art. 6 CCNL sottoscritto in data 14/09/2000.

Risorse 2018: Euro 655,67.

Art. 6 – Utilizzazione economie fondo 2017 ed economie del presente contratto integrativo

I risparmi generati relativi al fondo 2017 pari ad € 17.680,66 sono destinati alle sopraindicate voci di questo contratto di produttività 2018, mentre i risparmi generati da tutte le voci del presente contratto andranno a formare le economie che potranno essere utilizzate nel 2019 sia le economie che deriveranno da ulteriori risparmi in esito alla valutazione aziendale sia tutte le altre tipologie di risparmi.

FONDO 2018 complessivo	1.278.635,31
ECONOMIE FONDO ANNO 2017	17.680,66
TOTALE FONDO 2018 con ECONOMIE 2017 al netto dell'importo destinato alle PO e AP	905.286,66
IPOTESI DI SPESA ANNO 2018	891.369,74
ECONOMIE FONDO ANNO 2018 DA UTILIZZARE PER 2019	13.916,92

Art. 7 – Utilizzazione delle risorse aggiuntive ex art. 16 della Legge 111/2011

Le parti concordano che le risorse di cui al presente CCDI sono integrate da quelle derivanti dai piani di razionalizzazione delle spese ai sensi dell'art.16 della legge 111/2011, con le modalità definite con specifico accordo nel rispetto del disposto normativo.

Delegazione di parte pubblica,
nella persona del Presidente:
Dott.ssa Loredana Dolci
(Dirigente Risorse Umane ed Organizzazione di ER.GO)

R.S.U., nelle persone di:

- Massimo Betti

Enke Forcette

Sacrophili

Sosunoboro

Antigens of the Immune

Geology Exam

Heather Ross,

ANTONIERA SIMAIO CGIL FP

Antoinette Di Muro

MICHAEL TADDEI SALTINI CISL FPS

M. O. Miller

UIL FP



Nota congiunta a verbale

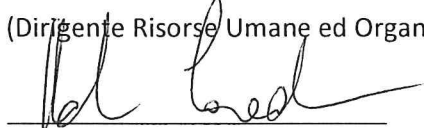
Le parti concordano di riaprire il confronto a gennaio 2019 per tutti gli istituti di natura non economica e di affrontare contestualmente l'ambito del welfare aziendale.

Delegazione di parte pubblica,

nella persona del Presidente:

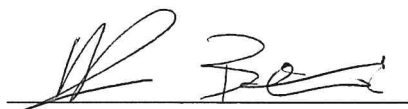
Dott.ssa Loredana Dolci

(Dirigente Risorse Umane ed Organizzazione di ER.GO)

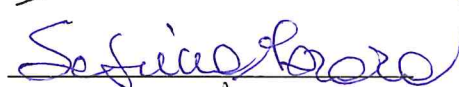


R.S.U., nelle persone di:

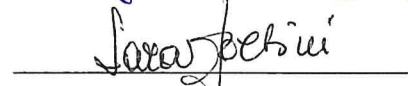
- Massimo Betti



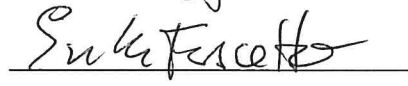
- Sabrina Morara



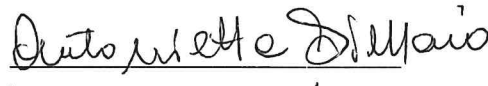
- Sara Fortini



- Erika Fascetto



- Antonietta Di Maio



- Luana Melega

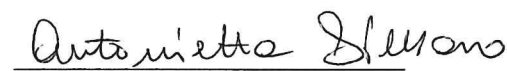


- Monica Rossi



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

ANTONIETTA DI MAIO CGIL FP



MICHELA TADDEI SACCINI CISL FPS



_____ UIL FP

