

ER.GO



Nr.0823823 Data 18/12/2019  
Tit. I.06 Arrivo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO AGLI STUDI SUPERIORI (ER.GO ) anni 2019-2020-2021**



## 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
- 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

I macro-obiettivi di miglioramento sopra indicati sono declinati in sotto obiettivi che hanno a riferimento l'anno solare o l'anno accademico di riferimento. L'anno accademico, infatti, è l'arco temporale che meglio si presta per descrivere il "ciclo produttivo" dei principali servizi ed interventi aziendali ed i principali esiti quanti/qualitativi.

La presente contrattazione vuole avere nelle sue linee di indirizzo generali un arco di riferimento biennale. Questo consente di potere meglio inquadrare i diversi istituti del CCDI ed il loro utilizzo, al fine di accompagnare i processi di miglioramento aziendale con gli strumenti di valorizzazione delle competenze del personale.

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

 3

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 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.

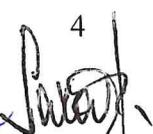
Sempre con l'intento di rendere trasparenti e condividere gli standard quanti/qualitativi che l'Azienda si impegna a rispettare, nel corso degli anni sono state adottate, come esito anche di un processo partecipato con l'utenza, le carte di qualità dei diversi servizi (servizi per studenti disabili, servizi abitativi, servizi di orientamento, servizi per l'internazionalizzazione, interventi economici). Nel 2019, preliminarmente all'adozione della carta di qualità dei servizi ristorativi, è stato messo a punto un questionario di gradimento dei servizi che è poi stato somministrato inizialmente nei campus dell'Università di Bologna in Romagna. Dopo questa prima somministrazione, avvenuta in presenza nei singoli servizi, il questionario è stato predisposto nella versione on line, con compilazione ad inizio 2020. Degli esiti si terrà conto nel definire i contenuti della carta di qualità e per rivedere alcuni contenuti del servizio, laddove possibile.

Vista la sottoscrizione del CCNL del triennio 2016-2018 in data 21/05/2018;

Vista la 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"*;

Vista la delibera di Giunta Regionale n. 1575 del 23 settembre 2019, che prevede:

1. 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 definiti dal DPCM 8 marzo 2019, stabilendo che medesimi principi dovranno essere applicati ai fini dell'adeguamento del Fondo per la Dirigenza;
2. di autorizzare una rimodulazione, a saldo totale invariato, tra fondi per la dirigenza, per le posizioni organizzative e per il comparto al fine di adeguarne gli equilibri al mutato contesto organizzativo e alle previsioni derivanti dal Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021;
3. 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 alla delibera de quo costituiscono linee di indirizzo per gli enti di cui all'art. 1 "Oggetto e ambito di applicazione" comma 3-bis, lett. c) e all'art.58 "Enti dipendenti dalla Regione" della L.R. 26 novembre 2001, n. 43 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna";

   4









4. di autorizzare le delegazioni trattanti regionali di parte pubblica a rendere disponibili eventuali economie rinvenute dalla applicazione del contratto decentrato 2018 in fase di contrattazione 2019. Eventuali economie che si dovessero programmare e/o generare in sede di contrattazione e applicazione del contratto decentrato 2019/2021, al netto delle risorse necessarie a pagare eventuali oneri straordinari in materia di salario accessorio, potranno essere utilizzate, annualmente, negli esercizi 2020, 2021 e 2022 sia per il fondo del Comparto che per il Fondo della Dirigenza;

Inoltre, la succitata delibera prevede che si provvederà ad adeguare i presenti indirizzi con riferimento agli anni 2020 e 2021 in presenza di eventuali mutamenti del quadro normativo e organizzativo.

Nel 2019 si è data attuazione ad un piano occupazionale di valenza triennale che persegue i seguenti obiettivi:

- rafforzare alcune funzioni aziendali, tenendo conto anche delle competenze, relativamente nuove, affidate dalla Regione con la riforma della legge istitutiva dell'Azienda, relative al supporto istruttorio in materia di istruzione (diritto allo studio scolastico ed edilizia scolastica)
- garantire un adeguato livello di servizio in tutte le sedi territoriali dell'Azienda, Bologna, Ferrara, Modena, Parma, ma anche Reggio Emilia e la Romagna
- compensare gli esiti, per certi versi impreveduti, della cosiddetta Quota 100

Il piano, ai sensi di legge, ha validità pluriennale e potrà essere rivisto ed aggiornato, tenuto conto della revisione di alcuni aspetti della struttura organizzativa che sarà adottata nel 2020. In particolare si dovrà tenere conto dell'evoluzione dei servizi e delle connotazioni relativamente nuove di alcune aree di attività (*orientamento al lavoro, misure di accompagnamento, servizi di comunicazione, ecc*).

Come più volte condiviso anche in sede di relazioni sindacali (*nel 2019 si è tenuta anche una conferenza di organizzazione*) negli ultimi anni è aumentato in modo significativo il volume delle attività che vedono impegnata l'Azienda. Ma non solo. Parallelamente si è avviato un processo di personalizzazione dei servizi, che richiede un diverso approccio, per certi versi proprio un diverso modo di lavorare. E' un percorso in divenire, che tiene conto dei diversi target di utenza che si relazionano con l'Azienda. Il programma regionale che detta gli obiettivi triennali da perseguire è la cornice in cui si inseriscono queste azioni.

Alcuni dati sono sicuramente eloquenti per dare conto degli sforzi che tutto il personale dell'Azienda sta profondendo per realizzare al meglio la missione istituzionale affidata dalla Regione con i suoi atti di indirizzo:

- l'Azienda gestisce le domande di provvidenze anche degli Atenei di Bologna, Modena e Reggio Emilia e Parma, con volumi di posizioni trattate che superano le 100.000 unità (il dato del 2019 non è ancora disponibile in via definitiva, tenuto conto che ci sono bandi ancora aperti al momento della sottoscrizione del presente CCDI)
- l'Azienda gestisce per conto delle Università anche il controllo delle condizioni economiche con metodologia a campione per le Attestazioni ISEE ed il 100% delle documentazioni presentate dagli studenti internazionali (circa 6.000 posizioni all'anno)
- le domande di borsa di studio nel 2019 sono aumentate di oltre il 6%, attestandosi a 28.407



- ER.GO è l'Azienda regionale con il più alto numero di studenti idonei e assegnatari di borsa di studio a livello nazionale (per l'a.a. 2019/2020 23.983 idonei per una spesa in denaro e servizi di oltre 94 milioni di euro, con un incremento rispetto all'anno precedente del 4,52% degli idonei e del 5,37% della spesa)
- anche nell'ambito del diritto allo studio scolastico si è registrato un significativo incremento di domande (domande di borsa di studio 15.996 con un +37,56% rispetto all'anno scolastico precedente, domande per contributi per l'acquisto di libri di testo n.33.883 con un +76,22%, rispetto all'anno scolastico precedente)
- adozione di misure straordinarie che compensano le emergenze abitative delle principali sedi universitarie regionali, per una spesa stimata in un milione di euro.

Nella gestione del patrimonio e dei servizi si sono rinforzate alcune linee operative che rappresentano uno sforzo progettuale di prospettiva, a valere anche per i prossimi anni. In particolare

- Prima sperimentazione di una "residenza diffusa" sul territorio, grazie ad una collaborazione con Comune di Bologna e Acer Bologna
- Partecipazione all'attivazione di un "corridoio universitario" per studenti in stato di protezione internazionale
- Sperimentazione di un bilancio partecipato per gli studenti delle residenze universitarie
- Prima attivazione di un progetto di Residenze Universitarie Sostenibili (il primo passaggio è l'eliminazione della plastica monouso)
- Attivazione di nuovi servizi ristorativi

Tutte queste attività, richiamate in estrema sintesi, vanno oltre la gestione ordinaria delle diverse funzioni aziendali. Ci si muove sempre cercando di interpretare il diritto allo studio secondo una concezione evolutiva e personalizzata. Perché questo si realizzi in modo concreto, occorre un approccio flessibile, dedizione, passione e impegno. Occorre anche un'adesione convinta agli obiettivi che l'Azienda è chiamata a perseguire. A tal fine la formazione rappresenta una leva importante, soprattutto nei confronti delle persone entrate di recente nell'organico aziendale. Sarà uno dei terreni di lavoro più significativi nella gestione delle risorse umane del 2020.

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 raggiungere gli obiettivi prefissati.

Anche il sistema delle responsabilità di Posizione Organizzativa, così come di Specifiche Responsabilità di categoria D, cerca di dare una risposta a questo obiettivo. In particolare si tiene 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. Questa carenza, che si prevede di colmare nei prossimi anni, inevitabilmente si ripercuote sul lavoro di tutti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Tet', a signature with a '6' above it, a signature that looks like 'Sant', a signature that says 'Santoro' with 'EP' below it, a signature that says 'Santoro' with 'S' below it, and a large circular signature on the far right. There is also a large handwritten mark on the right side of the page, possibly a checkmark or a stylized 'R'.

Le risorse del fondo 2019 vengono riportate nella tabella seguente:

| COSTITUZIONE DEL FONDO                                                  | fondo 2019        |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>           |                   |
| 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         |
| <b>Consolidato 2018</b>                                                 | <b>790.930,95</b> |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 CC.2 lett.b))                            | 16.877,90         |
| <b>Totale parziale</b>                                                  | <b>807.808,85</b> |
| RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART. 67 C. 2 lett. C) CCNL 16-18) | 67.131,81         |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 CC.2 lett.a)) quota dipendenti           | 8.985,60          |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 CC.2 lett.a)) quota PO                   | 2.163,20          |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 C. 5 lett. a))                           | 30.926,47         |
| 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 C2BIS L.122/10)              |                   |
| DEC FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART.9 C2BIS L.122/10)              |                   |
| <b>Totale Risorse fisse</b>                                             | <b>917.015,93</b> |

|                                                              |                     |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>TOTALE RISORSE FISSE</b>                                  | <b>917.015,93</b>   |
| <b>Risorse variabili</b>                                     |                     |
| <b>Incremento DPCM (5% della componente stabile 2016)</b>    | <b>42.648,83</b>    |
| RISP DA STRAORD ACCERT A CONSUNT (ART14 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           |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 C. 5 lett. B))                | 14.415,20           |
| 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) |                     |
| <b>Totale Risorse variabili</b>                              | <b>420.923,96</b>   |
| Diminuzione proporzionale cessati 2016                       |                     |
| Incremento proporzionale assumibili 2016                     |                     |
| <b>TOTALE FONDO</b>                                          | <b>1.337.939,89</b> |
| <b>meno fondo PO</b>                                         | <b>393.192,51</b>   |
| <b>Fondo senza PO</b>                                        | <b>944.747,38</b>   |

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

7

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**Art. 1- Finalità delle risorse per la contrattazione decentrata**

| Finalità anno 2019                                                                                                       |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <i>Risorse a carico del fondo destinate alle PO e AP (posizione e risultato ai sensi dell'art.67 del CCNL 2016-2018)</i> | <b>393.192,51</b> |
| <b>Risorse stabili</b>                                                                                                   |                   |
| Progressioni economiche orizzontali                                                                                      | <b>403.305,44</b> |
| indennità ex 8 q.f.                                                                                                      | <b>1.700,00</b>   |
| indennità di comparto                                                                                                    | <b>72.239,84</b>  |
| <b><u>Totale Stabili</u></b>                                                                                             | <b>477.245,28</b> |
| <b>Risorse variabili</b>                                                                                                 |                   |
| Produttività                                                                                                             | 447.302,10        |
| Specifiche responsabilità categorie D                                                                                    | 19.500,00         |
| Indennità turno, rischio, maneggio valori ecc.                                                                           | 700,00            |
| <b><u>Totale Variabili</u></b>                                                                                           | <b>467.502,10</b> |
| <b>Totale Fondo al netto delle risorse destinate a PO e AP</b>                                                           | <b>944.747,38</b> |

**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 €. **393.192,51**.

Nel presente accordo si conferma che per le PO la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% 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 2019: Euro 393.192,51 (complessivo indennità di posizione e di risultato)**

### **Art. 3 - Progressioni economiche orizzontali**

Si propone di effettuare per l'anno 2019 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:

| <b>Progressione</b> | <b>n.</b> |
|---------------------|-----------|
| B4-B5               | 1         |
| B6-B7               | 2         |
| C2 - C3             | 1         |
| C4- C5              | 3         |
| D3 - D4             | 3         |
| D5 - D6             | 1         |
| <b>Totali</b>       | <b>11</b> |

**Risorse per nuove progressioni 2019: Euro 10.912,33**

**Risorse complessive per le progressioni in essere 2019 : Euro 403.305,44**

Si precisa che le progressioni sopra indicate saranno riconosciute in termini giuridici ed economici dal 01/01/2019, al personale in servizio al momento della sottoscrizione del presente accordo.

### **Art.4 - Produttività**

Con determinazione del Direttore n. 393/2019 avente ad oggetto: "Aggiornamento del sistema di valutazione delle prestazioni e del risultato dei collaboratori, non dirigenti di ER.GO" si è proceduto all'aggiornamento del sistema di valutazione delle prestazioni e del risultato dei collaboratori. Il processo di valutazione 2019 tiene conto delle innovazioni introdotte con la determinazione 393/2019, anche attraverso atti di indirizzo per la compiuta valorizzazione delle competenze interne, che considerino tutti gli istituti previsti dal CCDI, ivi compreso un percorso di riconoscimento di quanto previsto dall'art 69 del CCNL in sede di riparto delle risorse aggiuntive ed in una prospettiva pluriennale.

Per il 2019 la produttività è corrisposta in ragione della valutazione delle prestazioni effettuata annualmente secondo il Sistema di valutazione aggiornato 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 2019: Euro 447.302,10 .**

Eventuali economie generate prevalentemente dalle modalità di attuazione dell'art. 69 come sopra indicato, saranno destinate al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali nel 2020

**-Specifiche responsabilità Categoria D**



9



duro



Scrima Brocc



Per il 2019 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 organizzativo

**Risorse 2019: Euro 19.500,00**

#### **Art.5 – Indennità condizioni di lavoro (punto c. del comma 1 art. 70 bis CCNL)**

- maneggio valori

Per il 2019 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 2019: Euro 700,00**

#### **Art. 6 – Utilizzazione economie fondo 2019**

Le eventuali economie sul fondo 2019 saranno destinate al fondo 2020.

Si dà atto che invece le economie del fondo 2018 pari ad €633,74 saranno utilizzate nel fondo 2019

#### **Art. 7 – Indirizzo per fondo 2020 e fondo 2021**

Con il presente accordo si definiscono gli indirizzi per la costituzione e la ripartizione del fondo per il 2020 e il 2021, ai sensi di quanto indicato nella delibera della Giunta Regionale n. 1575 del 23 settembre 2019 sopra citata. Se non vi saranno cambiamenti sostanziali si conferma il fondo per il 2020 così come sopra costituito per l'anno 2019. Questo anche in considerazione che da una prima verifica il numero di dipendenti a fine 2020 rimarrà invariata rispetto alla fine del 2019 in virtù di una compensazione tra nuovi entrati e pensionamenti che avverranno nel corso del 2020. Per il 2021 si terrà conto del mutato assetto organizzativo, anche alla luce del piano occupazionale triennale.



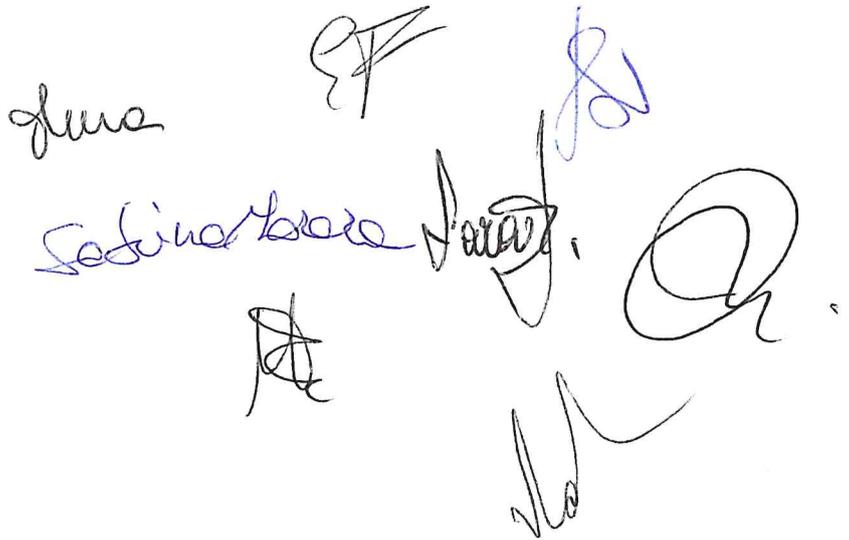


Note a Verbale

1 - Le parti concordano di attivare a gennaio 2020 il confronto per la revisione del sistema di valutazione per le progressioni economiche orizzontali e per definire i relativi contenuti di contrattazione per il biennio 2020, 2021

2 - Entro il mese di febbraio sarà assunto l'atto di indirizzo per la valorizzazione delle competenze interne ad integrazione del sistema di valutazione

3 - Entro il mese di febbraio le parti si impegnano ad incontrarsi per definire un protocollo di relazioni sindacali in ER.GO.



1) schema generale riassuntivo di costituzione del fondo, anno 2019 -  
2021

| COSTITUZIONE DEL FONDO                                                  | fondo 2019        | fondo 2020        | fondo 2021        |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>           |                   |                   |                   |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)            | 665.837,25        | 665.837,25        | 665.837,25        |
| INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)                           | 67.282,57         | 67.282,57         | 67.282,57         |
| INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)                   | 28.686,18         | 28.686,18         | 28.686,18         |
| INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)                 | 29.124,95         | 29.124,95         | 29.124,95         |
| <b>Consolidato 2018</b>                                                 | <b>790.930,95</b> | <b>790.930,95</b> | <b>790.930,95</b> |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 CC.2 lett.b))                            | 16.877,90         | 16.877,90         | 16.877,90         |
| <b>Totale parziale</b>                                                  | <b>807.808,85</b> | <b>807.808,85</b> | <b>807.808,85</b> |
| RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART. 67 C. 2 lett. C) CCNL 16-18) | 67.131,81         | 67.131,81         | 67.131,81         |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 CC.2 lett.o)) quota dipendenti           | 8.985,60          | 8.985,60          | 8.985,60          |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 CC.2 lett.o)) quota PO                   | 2.163,20          | 2.163,20          | 2.163,20          |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 C. 5 lett. o))                           | 30.926,47         | 30.926,47         | 30.926,47         |
| 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)             |                   |                   |                   |
| <b>Totale Risorse fisse</b>                                             | <b>917.015,93</b> | <b>917.015,93</b> | <b>917.015,93</b> |
| <b>TOTALE RISORSE FISSE</b>                                             | <b>917.015,93</b> | <b>917.015,93</b> | <b>917.015,93</b> |
| <b>Risorse variabili</b>                                                |                   |                   |                   |
| <b>Incremento DPCM (5% della componente stabile 2016)</b>               | <b>42.648,83</b>  | <b>42.648,83</b>  | <b>42.648,83</b>  |
| RIS DA STRAORD ACCERT A CONSUNT (ART.14 C. 1 CCNL 98-01)                | 28.622,00         | 28.622,00         | 28.622,00         |
| NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P. VARIAB. CCNL 98-01)           | 294.377,49        | 294.377,49        | 294.377,49        |
| INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)                             | 40.860,44         | 40.860,44         | 40.860,44         |
| INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 C. 5 lett. B))                           | 14.415,20         | 14.415,20         | 14.415,20         |
| 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)            |                   |                   |                   |
| <b>Totale Risorse variabili</b>                                         | <b>420.923,96</b> | <b>420.923,96</b> | <b>420.923,96</b> |
| Diminuzione proporzionale cessati 2016                                  |                   |                   |                   |



| Incremento proporzionale assunzioni 2016 |              |              |              |
|------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTALE FONDO                             | 1.337.939,89 | 1.337.939,89 | 1.337.939,89 |
| meno fondo PO                            | 393.192,51   | 393.192,51   | 393.192,51   |
| Fondo senza PO                           | 944.747,38   | 944.747,38   | 944.747,38   |

Simone



Stefano

Enrico Vago

Sabina

