ER.GO

Nr.0924083 Data 17/12/2020
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 – ANNUALITA' 2020

Premesso che:

a) In data 24/11/2020 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 2020;
b) In data 02/12/2020 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 2020 con l' integrazione relativa alle progressioni economiche orizzontali;
c) il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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);
d) il Direttore dell'Azienda con determinazione n.619/2020 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Che in data odierna la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale 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 2020.

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

_____ 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;
- Aumentare le opportunità di accesso al mondo del lavoro per i laureati;
- Aumentare il sostegno agli studenti delle scuole e l'orientamento alla scelta universitaria;
- Aumentare le risorse proprie da destinare alle borse di studio;
- Migliorare la qualità della permanenza nelle sedi universitarie.

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 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 2020 è in corso di elaborazione la carta di qualità dei servizi ristorativi di ER.GO, che tiene conto anche di un questionario somministrato all'utenza tra fine 2019 e inizi 2020.

Infine, è in corso la predisposizione di una reportistica che potrà confluire in un bilancio sociale all''interno di un quadro condiviso con l'Assessorato di riferimento. In questo documento si cerca di dare conto, tra l'altro, di tutte le attività caratterizzanti la missione istituzionale dell'Azienda, le attività affidate dalla Regione ai sensi della Legge Regionale 6/2015 in materia di istruzione scolastica (edilizia scolastica e diritto allo studio), nonché delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili. Una parte è dedicata ad una prima enucleazione del costo dei servizi più rilevanti (abitativi, ristorativi, comunicazione,ecc)

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 del 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 costituiscano 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.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 2020 si è data attuazione ad un piano occupazionale avente valenza triennale che tiene conto della parziale revisione della struttura organizzativa adottata sempre nel 2020. Questa revisione si pone in linea di continuità con la precedente e si pone l'obiettivo della migliore valorizzazione delle competenze dei collaboratori, con particolare attenzione alla specificità dei mestieri aziendali.

In particolare, le innovazioni organizzative si sono concentrate sui seguenti ambiti delle attività aziendali:

-servizi di gestione del personale

-servizi personalizzati per gli studenti, con particolare attenzione a quelli in condizione di maggiore difficoltà

-sedimentazione territoriale dei servizi di orientamento al lavoro

-servizi di orientamento in entrata

Il piano occupazionale 2020 tiene conto di queste innovazioni e mira a rafforzare alcune funzioni aziendali, a garantire un adeguato livello di servizio in tutte le sedi territoriali dell'Azienda e a compensare gli esiti dei numerosi pensionamenti previsti nell'anno.

Come più volte condiviso anche in sede di relazioni sindacali 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 sui 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 2020 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 (oltre 6.000 posizioni all'anno)
- le domande di borsa di studio nel 2020 sono aumentate di quasi il 10%, attestandosi a 31.285; dalle graduatorie provvisorie si registra anche un incremento degli idonei alla borsa e del conseguente fabbisogno finanziario sempre nell'ordine del 10%

- anche nell'ambito del diritto allo studio scolastico si è registrato un significativo incremento di domande di oltre il 28% rispetto all'anno scolastico precedente (domande di borsa di studio 18.510, domande per contributi per l'acquisto di libri di testo n.39.829)

Una considerazione a parte deve essere fatta sulla gestione dell'emergenza pandemica che ha avuto pesanti riflessi su tutta l'attività aziendale. In sintesi

- nei servizi abitativi si sono dovute mettere in campo misure disciplinari stringenti per gli studenti ospiti ed organizzare servizi adeguati per quarantene in caso di positività o di isolamento fiduciario, oltre al potenziamento dei servizi di pulizia e sanificazione e di presidio e controllo delle strutture
- per i servizi ristorativi dopo un periodo di chiusura si è dovuta approntare una riapertura in condizioni di sicurezza, anche introducendo modalità innovative di erogazione, quali la prenotazione dei pasti e l'asporto
- misure straordinarie nella gestione dei benefici dell'a.a. 2019/2020
- organizzazione di nuovi servizi on line per la comunicazione, l'orientamento al lavoro e altri servizi personalizzati;
- per l'accesso ai benefici dell'a.a. 2020/2021 si sono messe a punto alcune misure di flessibilità, quali il bonus covid (dote aggiuntiva di crediti per avere il merito richiesto per accedere ai benefici a concorso) e la borsa modulare (una borsa dall'importo personalizzato che tiene conto del periodo di permanenza presso la sede del corso frequentato, anche se non sussiste il requisito dei 10 mesi di domicilio a titolo oneroso previsto dal DPCM del 9/04/2001

Si è poi sedimentata una linea inedita di servizi per conto delle Università ed in particolare:

- la gestione di parte del Collegio Superiore dell'Università di Bologna
- la gestione , sempre per conto dell'Università di Bologna e a fronte del riconoscimento economico dell'attività, di spazi dedicati allo studio e alla frequenza delle lezioni da remoto
- la gestione della realizzazione di un nuovo servizio ristorativo nel Campus del Navile, con 2 interventi paralleli: la funzionalizzazione di una Ex Fornace da adibire a servizio ristorativo per studenti e l'affidamento di un servizio ristorativo che ricomprende anche la mensa del CNR, in base ad un accordo a tre tra ER.GO, UNIBO e CNR, esperienza pressochè unica a livello nazionale

Queste linee di servizio danno conto di una imprenditività dell'Azienda che chiama in causa, a vario titolo, tutto il personale. 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.

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.

Le risorse del fondo 2020 vengono riportate nella tabella seguente:

COSTITUZIONE DEL FONDO	fondo 2020
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)	555.837,25
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)	28.586,18
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,3,6,7 PARTE FISSA)	29.124,95
Consolidato 2018	790.930,95
INCREMENTO CCNL 16-18 (ART. 67 CC.2 lett.b))	16.877,90
Totale parziale	807.808,85
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART. 67 C. 2 lett. C) CCNL 16-18)	67.131,31
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)	
Totale Risorse fisse	917.015,93

Risorse variabili	
Incremento OPCM (3% dello componente stabile 2016)	42.646,63
RISP DA STRADAD ACCERT A CONSUNT (ART14 C. 3 CCNL 99-01)	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)	
Totale Risorse variabili	420.923,96
Decurtazione proporzionale cessati 2016	
Incremento proporzionale assumibili 2016	
TOTALE FONDO	1.337.939,89
meno fondo PO	387.695,08
Fondo senza PO	950.244,81

Art. 1- Finalità delle risorse per la contrattazione decentrata

Finalità anno 2020	
Risorse a carico del fondo destinate alle PO e AP (posizione e risultato ai sensi dell'art.67 del CCNL 2016-2018	387.605,08
Risorse stabili	
Progressioni economiche orizzontali	424.962,49
indennità ex 8 q.f.	1.549,44
indennità di comparto	71.866,76
Totale Stabili	498.378,69
Risorse variabili	
Produttività	431.586,12
Specifiche responsabilità categorie D	20.000,00
Indennità turno,rischio,maneggio valori ecc.	280,00
Totale Variabili	451.866,12
Totale Fondo al netto delle risorse destinate a PO e AP	950.244,81

Art. 2 - Posizioni organizzative

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL la retribuzione di posizione e di risultato delle PO dopo essere stata definita viene stralciata dal fondo. Quindi il fondo destinato alla contrattazione è al netto dell'importo di €. 387.605,08.
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	0 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 2020: Euro 387.605,08 *(complessivo indennità di posizione e di risultato)*

Art. 3 - Progressioni economiche orizzontali

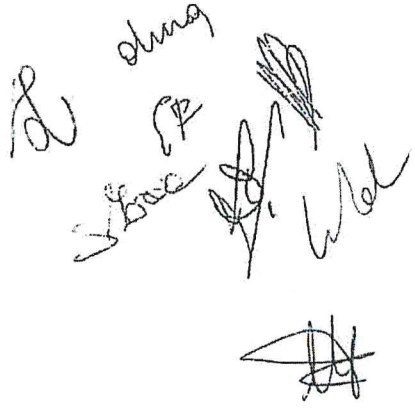
Nel rispetto del principio della selettività delle progressioni economiche orizzontali si propone di effettuare per gli anni 2020 e 2021 percorsi di progressione economica orizzontale per i dipendenti che hanno avuto una valutazione individuale positiva per almeno 2 anni in ER.GO, tenuto conto dei requisiti di cui al CCNL, di quelli previsti dal Sistema di valutazione di ER.GO, della normativa che prevede la possibilità di erogare la progressione soltanto al 50% dei dipendenti che maturano i requisiti.

Tali progressioni comportano una spesa così definita:

- n. 42 progressioni economiche orizzontali, che tengano conto anche delle nuove posizioni economiche previste per ciascuna categoria dal CCNL 2016-2018 (B8, C6 e D7), con decorrenza 01/01/2020 per i dipendenti che maturano i requisiti e che sono stati assunti in Azienda entro il 31/07/2002, per un importo complessivo di euro 40.420,52;
- n. 42 progressioni economiche orizzontali, che tengano conto anche delle nuove posizioni economiche previste per ciascuna categoria dal CCNL 2016-2018 (B8, C6 e D7), con decorrenza 01/01/2021 per i dipendenti che maturano i requisiti e che sono stati assunti in Azienda dal 01/08/2002 al 28/02/2018, per un importo complessivo di euro 41.238,28.

PEO DAL 01/01/2020				PEO DAL 01/01/2021			
da - a	n.	costo unitario	costo complessivo	da - a	n.	costo unitario	costo complessivo
B3 - B4		€ 302,82	€ 0,00	B3 - B4	2	€ 302,82	€ 605,64
B6 - B7		€ 833,24	€ 0,00	B6 - B7	1	€ 833,24	€ 833,24
B7 - B8	6	€ 498,33	€ 2.989,98	B7 - B8	3	€ 498,33	€ 1.494,99
C1 - C2		€ 525,62	€ 0,00	C1 - C2	4	€ 525,62	€ 2.102,48
C3 - C4		€ 732,65	€ 0,00	C3 - C4	1	€ 732,65	€ 732,65
C4 - C5	4	€ 885,18	€ 3.540,72	C4 - C5	9	€ 885,18	€ 7.966,62
C5 - C6	18	€ 693,33	€ 12.479,94	C5 - C6	2	€ 693,33	€ 1.386,66
D1 - D2	1	€ 1.174,96	€ 1.174,96	D1 - D2	7	€ 1.174,96	€ 8.224,72
D2 - D3		€ 2.417,79	€ 0,00	D2 - D3	1	€ 2.417,79	€ 2.417,79
D3 - D4	4	€ 1.177,61	€ 4.710,44	D3 - D4	9	€ 1.177,61	€ 10.598,49
D5 - D6	2	€ 2.074,74	€ 4.149,48	D5 - D6		€ 2.074,74	€ 0,00
D6 - D7	7	€ 1.625,00	€ 11.375,00	D6 - D7	3	€ 1.625,00	€ 4.875,00
TOTALI	42		€ 40.420,52	TOTALI	42		€ 41.238,28
TOTALE GENERALE		€ 81.658,80					

Risorse per nuove progressioni 2020: Euro 40.420,52
Risorse complessive per le progressioni in essere 2020 : Euro 424.962,49
Risorse per nuove progressioni 2021: Euro 41.238,28
Risorse complessive per le progressioni in essere 2021 : Euro 440.467,89
Si precisa che le progressioni sopra indicate saranno riconosciute in termini giuridici ed economici 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.
Tenuto conto della situazione assolutamente straordinaria dovuta all'emergenza Covid-19, per il 2020 si è tuttavia ritenuto necessario continuare ad applicare i criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti contenuti nella delibera 40 del 26/09/2012 con una equivalenza tra il precedente sistema e il sistema previsto con la determina 393/2019, equiparando:
- la valutazione adeguato alla valutazione sufficiente, senza penalizzazioni rispetto alla produttività erogata negli anni precedenti anche per i collaboratori che non partecipavano ai progetti
- la valutazione "Più che adeguato" alla valutazione buono con un importo del valore massimo di €. 300 (in relazione alla presenza e alla tipologia contrattuale) in più corrispondente all'importo relativo ai progetti precedenti per i dipendenti B e C;

La produttività è corrisposta in ragione della valutazione delle prestazioni effettuata annualmente secondo il Sistema di valutazione in essere in 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 2020: Euro 431.586,12.

Eventuali economie generate saranno utilizzate nell'annualità 2021

-Specifiche responsabilità Categoria D

Per il 2020 sono riconosciute n. 16 specifiche responsabilità, del valore di € 1000 e 1.500. In particolare rilevano le seguenti attività:

- Analisi di gradimento servizi aziendali (1000 euro)
- Studenti in stato di protezione internazionale (1500 euro)
- Coordinamento della gestione del contenzioso (1500 euro)
- Pratiche amministrative di gestione del patrimonio (1500 euro)
- Conduzione lavori (1000 euro)
- Gare e appalti (1500 euro)
- Gestione piccoli acquisti (1000 euro)
- Servizi in Romagna (1500 euro)
- Supporto per il controllo di gestione (1000 euro)
- Adempimenti in materia fiscale (1000 euro)
- Gestione database servizi alloggi (1000 euro)
- Diritto allo studio scolastico (1500 euro)
- Recupero Crediti (1500 euro)
- Controlli domicili (1500 euro)
- Punti di ascolto (1000 euro)

- Progetti innovativi trasversali ai diversi servizi in collaborazione con la Direzione e la PO Servizi Promozionali (1000 euro)

Risorse 2020; Euro 20.000,00

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

- maneggio valori

Per il 2020 le risorse destinate al maneggio valori sono erogate secondo le quote previste dal CCNL 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 2020: Euro 280,00..

Art. 6 – Utilizzazione economie fondo 2020

Le eventuali economie sul fondo 2020 saranno destinate al fondo 2021.
Si dà atto che invece le economie del fondo 2019 pari ad €.9.925,93 sono utilizzate nel fondo 2020.

Art. 7 – Indirizzo per fondo 2021

Con il presente accordo si definiscono gli indirizzi per la costituzione e la ripartizione del fondo per il 2021, ai sensi di quanto indicato nella delibera della Giunta Regionale n. 1575 del 23 settembre 2019 sopra citata, fatte salve innovazioni normative e di indirizzo regionali che dovessero subentrare. Se non vi saranno cambiamenti sostanziali si conferma il fondo per il 2021 così come sopra costituito per l'anno 2020. Le modalità di utilizzo saranno le medesime tranne in caso di modifiche sostanziali che saranno definite dal nuovo CCNL o da modifiche legislative rilevanti che dovessero intervenire
Si allega la Tabella che riporta la costituzione del Fondo per il triennio 2019-2021.

Art. 8 – 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 del comma 4 e 5 dell'art. 16 del Decreto legge 98/2011 convertito nella legge 111/2011. Il comma 5 del decreto legislativo prevede: "*.... le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alle erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150...*".
Pertanto in relazione al sistema premiante di ER.GO le risorse aggiuntive saranno distribuite nel rispetto di quanto previsto nel decreto legge 98/2011 e del Decreto legislativo 150/2009.

Bologna 16/12/2020

Delegazione di parte pubblica,
nella persona del Presidente:
Dott.ssa Loredana Doici
(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

_____ CISL FPS

_____ UIL FP