

ER.GO



Nr.0948722 Data 09/12/2021  
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' 2021

A collection of approximately seven handwritten signatures in black ink, arranged in a vertical column on the right side of the page. The signatures are highly stylized and cursive.

Premesso che:

- a) In data 23/11/2024 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 2024;
- b) 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);
- c) il Direttore dell'Azienda con determinazione n. 656/2024 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

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 2024.

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

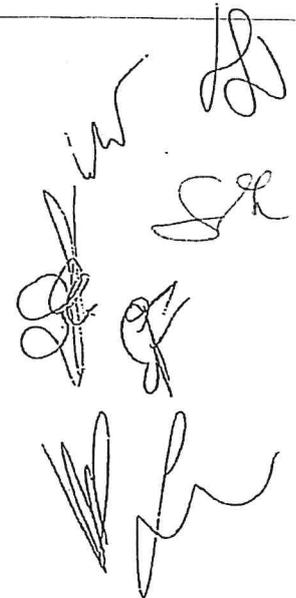
Loredana Dolci  
(Dirigente dell'Area Risorse Umane e Organizzazione di ER.GO)

R.S.U., nelle persone di:

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

Organizzazione sindacali territoriali, nelle persone di:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 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 secondo gli atti di indirizzo della Regione Emilia-Romagna ai sensi dell'art. 4 della legge regionale n. 15/2007.

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.

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, servizi di ristorazione).

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 o 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. 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 2021 si è data attuazione ad un piano occupazionale avente valenza triennale che tiene conto della parziale revisione della struttura organizzativa adottata sempre nel 2021. Questa revisione si pone l'obiettivo della migliore valorizzazione delle competenze dei collaboratori tutti e di garantire un buon inserimento ai nuovi dipendenti assunti a seguito dell'espletamento del corso concorso realizzato da ER.GO nella primavera del 2021. La parte corsuale del procedimento è stata messa a punto e realizzata con competenze interne e con alcuni contributi degli Atenei regionali. Questa

modalità, laboriosa e molto impegnativa, ha dato i suoi frutti consentendo l'immissione da fine estate 2021 di nuovo personale già formato sulle principali linee di azione della missione istituzionale.

Le altre principali linee di attività hanno riguardato:

- l'apertura di nuovi servizi ristorativi e abitativi;
- il consolidamento di un modello di servizio polifunzionale sia nell'ambito delle residenze universitarie, sia nei servizi ristorativi, in stretta collaborazione con l'Università di Bologna e che si auspica di replicare anche in altri contesti;
- il rafforzamento dei servizi di accoglienza per studenti in stato di protezione internazionale in collaborazione con gli Atenei regionali; esemplare in proposito la gestione del bando di concorso per interventi in favore di studenti in fuga dall'Afghanistan a causa dell'attuale emergenza umanitaria;
- lo sviluppo dei servizi on-line per gli studenti con la generalizzata applicazione dello SPID anche in anticipo rispetto agli obblighi normativi;
- la realizzazione di nuove linee di collaborazione con gli uffici regionali, ad esempio per l'iniziativa Monta Su (bando per la concessione di abbonamenti gratuiti a studenti delle scuole superiori con condizioni ISEE fino a € 30.000);
- la gestione di nuove linee di intervento introdotte in via emergenziale dalla normativa connessa alla pandemia, quali il rimborso degli affitti presso la sede del corso frequentato nel 2020 da parte di studenti fuori sede con ISEE fino a € 15.000.

Le risorse del fondo 2021 vengono riportate nella tabella seguente:

Fondo 2018	1.278.635,31
Risorse stabili	914.775,38
Risorse variabili	363.859,93
N° dipendenti 2018	141
Importo procapite risorse stabili del fondo	6.487,77
N° dipendenti 2021	164
Risorse stabili (con incremento proporzionale)	1.063.994,06
Importo procapite risorse variabili del fondo	2.580,57
Risorse variabili (con incremento proporzionale)	423.212,97
Fondo 2021	1.487.207,03
Fondo destinato alle PO 2021	418.871,77
Fondo 2021 al netto del Fondo PO	1.068.335,26

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

Finalità anno 2021.	
Risorse a carico del fondo destinate alle PO e AP (posizione e risultato ai sensi dell'art.67 del CCNL 2016-2018)	418.871,77
<b>Risorse stabili</b>	
Progressioni economiche orizzontali	440.870,51
indennità ex 8 q.f.	1.549,44
indennità di comparto	72.500,00
<b>Totale Stabili</b>	514.919,95
<b>Risorse variabili</b>	
Produttività	538.315,31
Specifiche responsabilità categorie D	15.000,00
Indennità turno, rischio, maneggio valori ecc.	100,00
<b>Totale Variabili</b>	553.415,31
<b>Totale Fondo al netto delle risorse destinate a PO e AP</b>	<b>1.068.335,26</b>

## 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 €. 418.871,77.

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 2021: Euro 418.871,77 (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 2021 e 2022, 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.

Si ricordano qui di seguito i requisiti necessari al 31/12/2020 per il passaggio nelle diverse posizioni economiche orizzontali (il numero di anni per i singoli passaggi è lo stesso previsto dalla Regione Emilia Romagna per i propri dipendenti):

#### Categoria B

n. 2 ANNI	FINO a B6
n. 3 ANNI	da B6 a B7
n. 4 ANNI	da B7 a B8

#### Categoria C

n. 2 ANNI	FINO a C4
n. 3 ANNI	da C4 a C5
n. 4 ANNI	da C5 a C6

#### Categoria D

n. 2 ANNI	D1 - D2
n. 4 ANNI	D2 - D3
n. 3 ANNI	D3 - D4
n. 4 ANNI	D4 - D5 e D5 - D6
n. 5 ANNI	d6 - D7

Tali progressioni comportano una spesa così definita:

- n. 5 progressioni economiche orizzontali, che tengano conto anche delle nuove posizioni economiche previste per ciascuna categoria dal CCNL 2016-2018, con decorrenza 01/01/2021 per i dipendenti che maturano i requisiti e che sono stati assunti in Azienda entro il 30/11/2015, per un importo complessivo di euro 3.310,97;
- n. 5 progressioni economiche orizzontali, che tengano conto anche delle nuove posizioni economiche previste per ciascuna categoria dal CCNL 2016-2018, con decorrenza 01/01/2022 per i dipendenti che maturano i requisiti e che sono stati assunti in Azienda dal 01/12/2015 al 31/12/2018, per un importo complessivo di euro 4.237,13.

Inoltre, si dà corso alle progressioni previste dal precedente CCDI 2019-2020-2021 annualità 2020:

- si tratta di n. 42 progressioni economiche orizzontali, che tengono 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 01/01/2021 già previste nel CCDI 2019-2020-2021 annualità 2020			
da - a	n.	costo unitario	costo complessivo
B3 - B4	2	€ 302,82	€ 605,64
B6 - B7	1	€ 833,24	€ 833,24
B7 - B8	3	€ 498,33	€ 1.494,99
C1 - C2	4	€ 525,62	€ 2.102,48
C3 - C4	1	€ 732,65	€ 732,65
C4 - C5	9	€ 885,18	€ 7.966,62
C5 - C6	2	€ 693,33	€ 1.386,66
D1 - D2	7	€ 1.174,96	€ 8.224,72
D2 - D3	1	€ 2.417,79	€ 2.417,79
D3 - D4	9	€ 1.177,61	€ 10.598,49
D5 - D6		€ 2.074,74	€ 0,00
D6 - D7	3	€ 1.625,00	€ 4.875,00
TOTALI	42		€ 41.238,28

PEO DAL 01/01/2021				PEO DAL 01/01/2022			
da - a	n.	costo unitario	costo complessivo	da - a	n.	costo unitario	costo complessivo
B7 - B8	1	€ 498,33	€ 498,33	C1 - C2	1	€ 525,62	€ 525,62
C3 - C4	1	€ 732,65	€ 732,65	C2 - C3	1	€ 628,94	€ 628,94
C5 - C6	2	€ 693,33	€ 1.386,66	C3 - C4	1	€ 732,65	€ 732,65
D1 - D2	1	€ 1.174,96	€ 1.174,96	C5 - C6	1	€ 693,33	€ 693,33
				D1 - D2	1	€ 1.174,96	€ 1.174,96
	5		€ 3.792,60		5		3.755,50

Risorse per nuove progressioni 2021: Euro 41.238,28 + 3.792,60= Euro 45.030,88  
 Risorse complessive per le progressioni in essere 2021: Euro 440.870.51  
 Risorse per nuove progressioni 2022: Euro 3.755,50

#### 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 del protrarsi della situazione assolutamente straordinaria dovuta all'emergenza Covid-19, anche per il 2021, come già era accaduto nel 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, come stabilito con determinazione n. 667/2020, 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, in linea di continuità con gli anni precedenti;

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/B8, C1/C6, D1/D7.

Risorse 2021: Euro 538.315,31.

Eventuali economie saranno utilizzate nell'annualità 2022

Qui di seguito si riporta la tabella del preventivo della produttività dell'anno 2021 con la precisazione dei dipendenti assunti finora e di quelli che saranno assunti entro la fine dell'anno:

ANNO 2021 A PREVENTIVO			
	N° dipendenti ai quali verrà erogata la produttività	Importo su 360 gg. esclusi i progetti di categoria B e C	Quota giornaliera
Cat. B	12	3.852,00	10,70
Cat. C (*)	92	4.075,20	11,32
Cat. D (**)	32	4.392,00	12,20
Dipendenti con diritto alla produttività per il 2021	136		

\* 10 dipendenti categoria C assunti il 01/08/2021

\* 13 dipendenti categoria C assunti il 01/09/2021

\* 3 dipendenti categoria C assunti il 01/10/2021

\* 4 dipendenti divenuti C in data 01/08/2021

\*\* 2 dipendenti categoria D assunti il 01/09/2021

\*\* 5 dipendenti di categoria D divenuti PO (1 in data 01/08 e 4 in data 16/08)

-Specifiche responsabilità Categoria D

Per il 2021 sono riconosciute n. 11 specifiche responsabilità, del valore di € 400, € 800, € 1000, 1.500 e 2.500. In particolare rilevano le seguenti attività:

- Studenti in stato di protezione internazionale (2.500 euro)
- Coordinamento della gestione del contenzioso (800 euro)
- Pratiche amministrative di gestione del patrimonio (1.000 euro)
- Gestione piccoli acquisti (2.000 euro)
- Servizi in Romagna (800 euro)
- Supporto per il controllo di gestione (1.000 euro)
- Adempimenti in materia fiscale (1.000 euro)
- Diritto allo studio scolastico (2.500 euro)
- Punti di ascolto (1.500 euro)
- Progetti speciali (1.500 euro)
- Controlli stranieri (400 euro)

Risorse 2021: Euro 15.000,00

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

- maneggio valori

Per il 2021 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 2021: Euro 100,00.

Art. 6 – Utilizzazione economie fondo 2021

Le eventuali economie sul fondo 2021 saranno destinate al fondo 2022.

Si dà atto che invece le economie del fondo 2020 pari ad € 18.380,16 sono utilizzate nel fondo 2021.

Art. 7 – Lavoro Agile

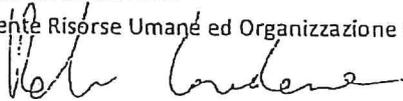
In relazione alla normativa vigente oltre agli accordi vigenti e alle determinazioni del Direttore (n. 535/2021 e n. 602/2021) che recepiscono le nuove indicazioni per il lavoro agile, si precisa che i nuovi assunti potranno far richiesta di lavoro agile appena dopo il superamento del periodo di prova.

Art. 8 – Regolamento relativo alla disciplina per la corresponsione degli incentivi ai sensi dell'art.113 del D.Lgs 50/2016 e banca delle ore

Viene rinviato ad un incontro successivo il confronto relativo alla disciplina per la corresponsione degli incentivi ai sensi dell'art.113 del Decreto Legislativo 50/2016 e alla banca delle ore, prevedendo che si possano concludere i due temi con l'approvazione entro il prossimo mese di gennaio 2022.

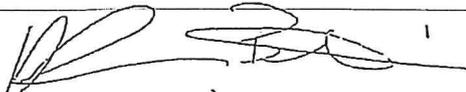
Bologna 09 DIC. 2021

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:

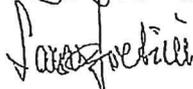
Massimo Betti



Sabrina Morara



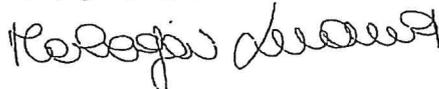
Sara Fortini



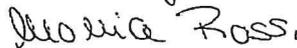
Erika Fascetto



Luana Melega



Monica Rossi



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Giovanni Veltri

CGIL FP

