

ER.GO



Nr.0771456 Data 13/12/2022
Tit. I.06 Arrivo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO AGLI STUDI SUPERIORI (ER.GO) anni 2022-2023-2024 – ANNUALITA' 2022

F.S. 
gg.

gg

gg

gg

gg

gg

Visto il CCNL del triennio 2016-2018;

Visto l'art. 13, comma 4, CCNL 2019-2021;

Vista la delibera di Giunta Regionale n.2210 del 12 dicembre 2022, che detta gli indirizzi ai sensi dell'art.58 della L.R.n.43/2001 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm.ii per la contrattazione integrativa per il triennio 2022/2024;

Vista la determinazione della Direttrice di ER.GO n.836 del 12/12/2022 avente ad oggetto: "Quantificazione del Fondo per la Contrattazione Decentrata di ER.GO per l'anno 2022";

Visto l'esito della contrattazione avviata in data 03/11/2022 e la conseguente ipotesi CCDI 2022 sottoscritta tra le parti in data 12/12/2022;

Visto il parere favorevole sull'ipotesi CCDI 2022, rilasciato dal Collegio dei Revisori dei conti di ER.GO in data 13/12/2022;

Vista la determinazione della Direttrice di ER.GO n.838 del 13/12/2022, con la quale la delegazione trattante per conto dell'Amministrazione viene autorizzata alla sottoscrizione del CCDI 2022;

le parti concordano:

§ § §

Le risorse del fondo 2022 vengono riportate nella tabella seguente:

ER.GO – AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO AGLI STUDI SUPERIORI	FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2022
FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato 2017	€ 1.236.117,74
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valore dell'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 11.148,90
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 15.877,90
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 – art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) integrazione risorse dell'importo annuo della RIA e assegni ad personam in godimento personale cessato	€ 11.292,32
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 – art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ 156.770,01
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo PO e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 398.118,21
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo AP e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 1.034.088,86
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) in sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 40.860,44

Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. l) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€	68.550,49
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€	109.410,93
ART. 29 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016		
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€	1.115.472,79
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€	1.143.489,59
RISPARMI FONDO 2021		15.719,49
ALTRE ECONOMIE		15.000,00
TOTALE RISORSE		1.174.219,08

Art. 1- Finalità delle risorse per la contrattazione decentrata

Finalità anno 2022	
Risorse a carico del fondo destinate alle PO e AP (posizione e risultato ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018)	398.118,21
Risorse stabili	
Progressioni economiche orizzontali	459.265,07
Indennità ex 8 q.f.	839,28
Indennità di comparto	84.679,83
Totale Stabili	544.784,18
Risorse variabili	
Produttività	564.279,32
Contributo UNA TANTUM di € 112,00	14.998,67
Specifiche responsabilità categorie D	15.000,00
Specifiche responsabilità categorie B e C	30.850,00
Indennità turno, rischio, maneggio valori ecc.	850,00
Totale Variabili	625.977,99
Totale Fondo al netto delle risorse destinate a PO	1.170.762,17

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 € 398.118,21.

L'Amministrazione conferma che per le PO la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% sulla base della valutazione; inoltre, secondo un principio di particolare valorizzazione del merito, l'erogazione della retribuzione di risultato avverrà con la seguente modalità:

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

parzialmente		
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 2022: Euro 398.118,21 (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 2022 e 2023, 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 31/12/2021 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. 11 progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 01/01/2022 per i dipendenti che maturano i requisiti, per un importo complessivo di euro 14.364,50;
- n. 11 progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 01/01/2023 per i dipendenti che maturano i requisiti, per un importo complessivo di euro 8.978,46.

PEO 2022 - decorrenza 01/01/2022				PEO 2022 - decorrenza 01/01/2023			
da - a	n.	costo unitario	costo complessivo	da - a	n.	costo unitario	costo complessivo

B2 - B3		€ 790,69	€ 0,00	B2 - B3		€ 790,69	€ 0,00
B3 - B4		€ 302,82	€ 0,00	B3 - B4		€ 302,82	€ 0,00
B4 - B5	1	€ 353,80	€ 353,80	B4 - B5		€ 353,80	€ 0,00
B5 - B6		€ 378,29	€ 0,00	B5 - B6		€ 378,29	€ 0,00
B6 - B7		€ 833,24	€ 0,00	B6 - B7		€ 833,24	€ 0,00
B7 - B8		€ 498,33	€ 0,00	B7 - B8		€ 498,33	€ 0,00
C1 - C2	3	€ 525,62	€ 1.576,86	C1 - C2	4	€ 525,62	€ 2.102,48
C2 - C3		€ 628,94	€ 0,00	C2 - C3	2	€ 628,94	€ 1.257,88
C3 - C4		€ 732,65	€ 0,00	C3 - C4	1	€ 732,65	€ 732,65
C4 - C5	1	€ 885,18	€ 885,18	C4 - C5		€ 885,18	€ 0,00
C5 - C6		€ 693,33	€ 0,00	C5 - C6	1	€ 693,33	€ 693,33
D1 - D2	1	€ 1.174,96	€ 1.174,96	D1 - D2		€ 1.174,96	€ 0,00
D2 - D3		€ 2.417,79	€ 0,00	D2 - D3		€ 2.417,79	€ 0,00
D3 - D4		€ 1.177,61	€ 0,00	D3 - D4		€ 1.177,61	€ 0,00
D4 - D5		€ 1.283,56	€ 0,00	D4 - D5	2	€ 1.283,56	€ 2.567,12
D5 - D6	5	€ 2.074,74	€ 10.373,70	D5 - D6		€ 2.074,74	€ 0,00
D6 - D7		€ 1.625,00	€ 0,00	D6 - D7	1	€ 1.625,00	€ 1.625,00
TOTALI	11		€ 14.364,50	TOTALI	11		€ 8.978,46
TOTALE GENERALE		23.342,96					

Risorse per nuove progressioni 2022: Euro 23.342,96

Risorse complessive per le progressioni in essere 2022: Euro 459.265,96

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 della Direttrice 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 emergenziale da COVID-19 per buona parte del 2022, si è tuttavia ritenuto necessario continuare ad applicare i criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti contenuti nella delibera Cda di ER.GO n.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.

Si tiene 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 2022: Euro 564.279,32.

Eventuali economie saranno utilizzate nell'annualità 2023

Quota media produttività 2021			
CAT.	Quota giornaliera	Media produttività su 360 gg.	N° dip. per produttività
B	10,46	3.765,60	11
C	11,01	3.963,60	92
D	11,92	4.291,20	32
			135

Quota media produttività 2022			
CAT.	Quota giornaliera	Media produttività su 360 gg. +5%	N° dip. per produttività
B	10,98	3.953,88	11
C	11,56	4.161,78	110
D	12,52	4.505,76	24
			145

Contributo UNA TANTUM di € 112,00 da riconoscere a tutti i dipendenti, senza distinzione di categoria, purché abbiano lavorato almeno 6 mesi nel 2022. Si intende così valorizzare tutte quelle attività che hanno fortemente caratterizzato i servizi aziendali nel corso del 2022 e che hanno comportato un impegno straordinario da parte del personale: ciò è avvenuto con particolare riferimento alle attività messe in campo per dare attuazione alle importanti novità relative alla materia del Diritto allo Studio Universitario, introdotte prima dal D.M. 1320/2021 e poi dal D.M. 1046/2022, nonché per attivare le procedure di gara per il rinnovo del contratto di Global Service e degli affidamenti relativi ai principali servizi ristorativi aziendali.

Risorse: € 14.998,67

- Specifiche responsabilità Categoria B e C

Per il 2022 sono riconosciute n.7 specifiche responsabilità ai collaboratori di categoria B (importo massimo 300 euro ciascuno) e n.95 specifiche responsabilità ai collaboratori di categoria C (importo massimo di 300 euro ciascuno). Le specifiche responsabilità sono essenzialmente connesse all'erogazione dei servizi di relazione e di supporto a favore dell'utenza, interna ed esterna, ai servizi di digitalizzazione ed informazione, alla gestione dei magazzini e dei servizi aziendali caratterizzanti la missione aziendale nel suo complesso.

- Specifiche responsabilità Categoria D

Per il 2022 sono riconosciute n. 10 specifiche responsabilità, del valore di € 400, € 700, € 1.000, 1.500, 2.000 e 2.500. In particolare rilevano le seguenti attività:

- Studenti in stato di protezione internazionale (2.500 euro)
- Coordinamento della gestione del contenzioso (400 euro)
- Gestione piccoli acquisti (2.000 euro)
- Supporto per il controllo di gestione (1.500 euro)
- Adempimenti in materia fiscale (1.500 euro)
- Diritto allo studio scolastico (2.500 euro)
- Punti di ascolto (1.000 euro)
- Progetti speciali (2.500 euro)
- Controllo stranieri (700 euro)
- Assistenza tecnica ai servizi on line (400 euro)

Risorse 2022: Euro 15.000,00

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità per le categorie B, C e D potrà essere assorbito dagli importi a titolo di incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs.n.50/2016 e ss.mm.ii., che verranno attribuiti secondo i principi generali condivisi in sede di contrattazione ed in attuazione dello specifico regolamento di prossima adozione.

Gli eventuali risparmi conseguenti saranno destinati al Fondo 2023.

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

- maneggio valori

Per il 2022 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 2022: Euro 850,00.

Art. 6 – Utilizzazione economie fondo 2022

Le eventuali economie sul fondo 2022 saranno destinate al fondo 2023.

Si dà atto che invece le economie del fondo 2021 pari ad € 15.517,90 sono utilizzate nel fondo 2022.

§ §

WELFARE

Le parti danno atto che in data 05/12/2022 è stato firmato l'accordo per l'erogazione di welfare integrativo al personale non dirigente dell'Azienda (allegato A).

Le risorse stanziare per il welfare integrativo 2022 al personale non dirigente dell'Azienda rappresentano il riferimento di partenza per la contrattazione in materia del 2023, fatto salvo il rispetto della normativa vigente per quell'anno.

INCENTIVI

Le parti danno inoltre atto che sono stati condivisi i principi generali per l'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs.n.50/2016 e ss.mm.ii. (allegato B), che dovranno confluire in uno specifico regolamento che l'Amministrazione s'impegna ad adottare previo accordo entro il 31 MARZO 2023.

APPLICAZIONE CCNL 2019-2021

Le parti s'impegnano ad avviare entro il 31 GENNAIO 2023 un tavolo di confronto sull'armonizzazione ed adeguamento della normativa del CCNL 2019-2021 da concludersi entro il 31 MARZO 2023.

MOBILITA'

Le parti s'impegnano ad avviare un confronto sui criteri di mobilità interna, ispirati ai principi di massima trasparenza entro il 31 MARZO 2023.

PRODUTTIVITA' CONTRATTAZIONE 2023

La quota giornaliera complessiva (comprensiva della performance individuale e della performance collettiva) del salario accessorio, indicata nelle tabelle di cui all'art.4 del presente CCDI, è da intendersi come importo consolidato di partenza per la contrattazione 2023.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Alla luce delle modifiche portate dal CCNL 2019-2021, delle modifiche di organico avvenute negli ultimi due anni e del previsto arrivo per il 2023 di dipendenti con incarichi dirigenziali, le parti ritengono indispensabile l'avvio di un confronto sull'organizzazione del lavoro all'interno dell'Azienda entro il 01 MARZO 2023.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti s'impegnano ad aprire un tavolo di confronto sulle relazioni Azienda-sindacati, anche al fine di garantire che tutti gli ambiti di confronto e di contrattazione si svolgano nel pieno rispetto delle prerogative e dell'autonomia delle delegazioni trattanti e nel rispetto dei tempi previsti dal CCNL.

Bologna 13/12/2022

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Dott. Giuseppe Angelo Giovanni Grasso

(Dirigente del Servizio Risorse Umane ed Organizzazione e degli Affari Generali di ERLCO)



R.S.U., nelle persone di:

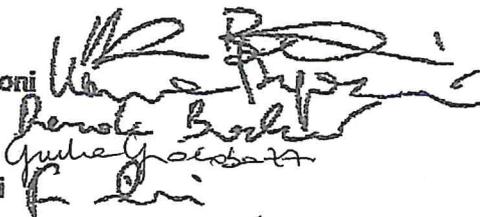
Massimo Betti

Massimo Bragonzoni

Davide Barbero

Giulia Giacobazzi

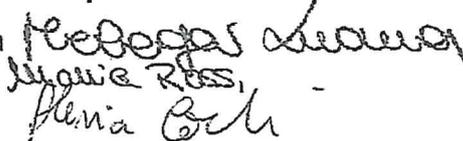
Francesco Silvestri



Luana Melega

Monica Rossi

Alessia Caroli



Antonio Medugno

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FP