

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO – 2025**

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto e autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		22 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Delegazione di parte pubblica Dirigente Risorse Umane e Organizzazione Monica Lodi EQ Gestione giuridica del personale - Lisa Bizzarri EQ Gestione economica del personale - Barbara Zanetti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione RSU - FP CGIL – CISL FP – UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie RSU, FP CGIL – CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		a) risorse impiegabili e finalità delle risorse disponibili nel triennio 2025/2027 - annualità 2025 b) Sistema di misurazione e valutazione c) incarichi di Elevata Qualificazione d) differenziali stipendiali e) produttività d) indennità per specifiche responsabilità e) progetti f) indennità condizioni di lavoro g) utilizzo economie del fondo e) incentivi funzioni tecniche h) welfare aziendale
Rispetto dell'iter/ adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica alla certificazione da parte dell'organo di controllo
		Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno riportati integralmente nella presente scheda, che a tal fine sarà rielaborata, prima della sottoscrizione definitiva

Rispetto dell'iter/ adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Per l'anno 2025 il piano della performance, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027 è stato adottato con determinazione n.41 del 30/01/2024
		È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013)? Il Piano triennale è confluito nel PIAO per il triennio 2024/2026, è stato adottato con determinazione n.32 del 31/01/2025
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ovvero art. 10 del d.lgs. 33/2013)? Le informazioni richieste sono pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance del sito istituzionale di ER.GO - al seguente indirizzo: https://www.er-go.it/amministrazione-trasparente
		La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 61 del d.lgs. n. 150/2009? I documenti di validazione della relazione alla performance 2024 da parte dell'OIV sono pubblicati sul sito istituzionale al seguente indirizzo: https://www.er-go.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Con l'ipotesi CCDI 2025 - 2026 - 20276 - Annualità 2025 sottoscritta il giorno 19 dicembre 2025 le parti hanno stabilito le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'annualità e definito la disciplina applicabile ad alcuni istituti giuridici oggetto di contrattazione, come di seguito riportato.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente di ER.GO con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale.

Nelle premesse viene ricostruito il Fondo del comparto Funzioni Locali 2025, in cui vengono individuate le risorse impiegabili per l'annualità in corso.

RISORSE DISPONIBILI	2025
PARTE STABILE DI COMPETENZA	€ 1.090.785,51
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	€ 148.099,76
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 1.238.885,27
Risparmi 2025	€ 158.760,68
TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO	€ 1.397.645,95

Art. 1- Finalità delle risorse per la contrattazione decentrata

Nella tabella che segue sono indicate le voci e gli istituti a cui viene destinato il Fondo sopra delineato.

Finalità anno 2025	
Risorse destinate alle EQ (posizione e risultato ai sensi dell'art.67 del CCNL 2016-2018)	430.793,75
Risorse stabili	
Differenziali stipendiali e ex Progressioni economiche orizzontali	426.850,00
indennità ex 8 q.f.	1.549,44
indennità di comparto	91.207,84
Totale Stabili	519.607,28
Risorse variabili	
Produttività	736.985,64
Specifiche responsabilità Area Funzionari	15.000,00
Progetti	10.400,00
Indennità turno maneggio valori ecc.	330,00
Incremento Welfare aziendale (cadhoc)	62.711,72
Totale Variabili	825.427,36
Totale utilizzo Fondo al netto delle risorse destinate alle EQ	1.345.034,64

Art. 2 - Sistema di misurazione e valutazione

In questo articolo si richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, adottato nel 2023, in cui sono identificati i pesi delle diverse componenti che riguardano i dipendenti afferenti alle diverse aree professionali.

In base al Sistema di misurazione e valutazione adottato da ER.GO con determinazione n. 676 del 29/11/2023, la produttività per Funzionari, Istruttori e Operatori esperti, così come la retribuzione di risultato dei responsabili di EQ sono assegnate a seguito di valutazione della performance secondo lo schema seguente:

Componenti della performance	Peso delle singole componenti della performance nella valutazione individuale			
	Funzionari con incarico EQ	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti
Performance organizzativa Istituzionale	10%	5%	5%	5%
Performance organizzativa di struttura di diretta responsabilità o di appartenenza	40%	35%	30%	30%
Componente Organizzativa	50%	40%	35%	35%
Comportamenti organizzativi	50%	60%	65%	65%
Componente Individuale	50%	60%	65%	65%
Totale della performance individuale	100%	100%	100%	100%

La valutazione con punteggio pari o inferiore a 30 viene considerata valutazione negativa. Al di sopra del punteggio indicato non sono previste decurtazioni dell'importo del salario accessorio. Fino ad un punteggio pari a 30, il salario accessorio viene riproporzionato in base al punteggio ottenuto.

Art. 3 – Incarichi di Elevata Qualificazione

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2019-2021, c. 6 che rinvia all'art. 67 del CCNL 2016-2018, la retribuzione di posizione e di risultato delle EQ dopo essere stata definita viene stralciata dal fondo. Quindi il fondo destinato alla contrattazione è al netto dell'importo di **€. 430.793,75**.

La retribuzione di risultato degli incarichi di EQ è pari al 30% della retribuzione di posizione percepita ed è attribuita in esito al processo di valutazione, in base a quanto previsto dall'allegato 2 al CCDI relativo a *"Punteggi e parametro retributivo correlato EQ"*.

Art. 4 – Differenziali stipendiali

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da

corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti annualmente nel limite del numero individuato per ciascuna area dalla contrattazione decentrata, nel rispetto delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite dai regolamenti adottati con determinazione della Direttrice di ER.GO nel 2023, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 16/11/2022.

Le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti (non oltre il 50%), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

La procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali è realizzata d'ufficio. In continuità con il CCDI 2023, come previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, in sede di contrattazione si è concordato di ammettere alla selezione i dipendenti delle aree degli Operatori esperti e degli Istruttori dopo due anni dall'ultimo differenziale ottenuto, i Funzionari invece dopo tre anni dall'ultima progressione economica.

	2025			2026			2027		
	Aventi diritto	Contingente ammesso	Importo	Aventi diritto	Contingente ammesso	Importo	Aventi diritto	Contingente ammesso	Importo
Operatori esperti (ex B)	4	2	€ 1.300,00	3	2	€ 1.300,00	3	2	€ 1.300,00
Istruttori (ex C)	36	18	€ 13.500,00	52	26	€ 19.500,00	45	23	€ 17.250,00
Funzionari (ex D)	25	13	€ 20.800,00	25	13	€ 20.800,00	35	18	€ 28.800,00
	65	33	€ 35.600,00	80	41	€ 41.600,00	83	43	€ 47.350,00

Nella tabella sono rappresentati i contingenti relativi al 2025 e viene fornita una previsione per il triennio 2025/2027. In questo modo si valuta la sostenibilità economica nel tempo dei differenziali per area professionale.

Il numero di contingenti finanziati nell'esercizio 2026 e 2027 dovrà essere ridefinito in sede di contrattazione decentrata 2026 e 2027 anche sulla base della conclusione delle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo e delle progressioni tra le aree previste dagli artt. 13 e 15 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

Art.5 - Produttività

Per l'attribuzione dell'importo della produttività si tiene conto degli obiettivi programmatici di cui alla relazione al bilancio di previsione di ER.GO, degli obiettivi operativi contenuti nel PIAO e nel piano annuale delle attività e dei risultati raggiunti dalle singole strutture, oltre agli esiti della valutazione del contributo individuale dei singoli collaboratori (vedi Art. 2 - Sistema di misurazione e valutazione).

Per quanto riguarda il riconoscimento del contributo individuale, la ripartizione viene effettuata secondo le seguenti tre Aree: Operatori esperti, Istruttori, Funzionari.

La quota massima annuale totale pro-capite per Area contrattuale dell'anno di riferimento, relativa alla performance organizzativa e individuale, viene inoltre riproporzionata in base ai giorni lavorati (corrispondenti ai giorni di servizio al netto degli eventuali giorni di assenza decurtati) e all'eventuale % di part-time. I calcoli sono effettuati considerando i giorni di calendario e mesi convenzionali di 30 giorni.

Le assenze, in base all'effetto che hanno sull'importo della produttività, vengono distinte in due tipologie:

- a) Le assenze che non decurtano la produttività
b) Le assenze che decurtano la produttività

Quota massima produttività 2025		
CAT.	Quota giornaliera	Produttività su 360 gg.
Operatori esperti	14,14	5.090,40
Istruttori	14,83	5.338,80
Funzionari	15,07	5.425,20

L'erogazione del premio avviene in base al punteggio della componente individuale della scheda di valutazione, all'area contrattuale, ai giorni di presenza ed è rapportato al part-time.

4. La produttività viene erogata in due tempi:

- viene versato un acconto legato alla performance organizzativa, al termine del monitoraggio di fine anno ed entro il mese di gennaio dell'anno successivo, pari a circa il 25% della quota prevista per area professionale;
- viene versato il saldo nel mese di luglio dell'anno successivo (saldo performance organizzativa + performance individuale), dopo la consuntivazione dei piani degli obiettivi e a conclusione del processo di valutazione, al netto delle eventuali decurtazioni..

Art. 6 - Specifiche responsabilità Area Funzionari

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale inquadrato nell'area dei Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ, per il 2025 sono riconosciute n. 11 specifiche responsabilità, di valore variabile dai €500 ai €2.400, riparametrate utilizzando il "Regolamento contenente i criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità a carattere continuativo" approvato con determinazione della direttrice n. 395 del 9/07/2025:

Incarico	Complessità	Responsabilità	Fascia di attribuzione	Importo in Euro 2025
Supporto al controllo di gestione	Media	Bassa	Da 950 a 1300	950
Diritto allo studio scolastico	Alta	Alta	da 2050 a 2500	2400
Assistenza tecnica ai servizi online	Media	Bassa	Da 950 a 1300	950
Gestione piccoli acquisti (buoni d'acquisto digitali)	Alta	Media	da 1750 a 2000	1750
Edilizia scolastica	Bassa	Bassa	da 500 a 900	500
Studenti in stato di protezione internazionale	Alta	Alta	da 2050 a 2500	2400
Adempimenti in materia fiscale	Media	Media	da 1350 a 1700	1500
Valorizzazione della dimensione comunitaria delle Residenze universitarie	Alta	Bassa	da 1350 a 1700	1700
Potenziamento delle azioni di monitoraggio degli obiettivi di performance e di valore pubblico del PIAO	Media	Bassa	Da 950 a 1300	950
Supporto alla comunicazione per studenti internazionali	Media	Bassa	Da 950 a 1300	950

Gestione CU studenti e rendicontazione PNRR e FSE	Media	Bassa	Da 950 a 1300	950
TOTALE				15000

Complessivamente gli importi per le specifiche responsabilità pesano sul Fondo per € 15.000.

Art. 7 - Progetti

Per il 2025 sono riconosciuti i progetti riportati in tabella, in base all'applicazione del "Regolamento contenente i criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità correlate a progetti" approvato con determinazione della direttrice n. 395 del 9/07/2025 che prevede il riconoscimento di €400 ai titolari dei progetti e €200 al personale degli uffici di riferimento: 1Le somme indicate verranno erogate a dipendenti appartenenti alle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari appartenenti agli uffici interessati e **in servizio durante l'attuazione del progetto**, per un totale di 42 dipendenti di cui 10 titolari del progetto e 32 afferenti agli uffici interessati.

Per il 2025 sono riconosciuti i progetti riportati in tabella, in base all'applicazione del "Regolamento contenente i criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità correlate a progetti" approvato con determinazione della direttrice n. 395 del 9/07/2025 che prevede il riconoscimento di €400 ai titolari dei progetti e €200 al personale degli uffici di riferimento:

N°	Titolo Progetto	N° di collaboratori coinvolti	Importi titolari	N° altri colleghi coinvolti	Importi ufficio	Totale	Realizzato
1	Data Base Gestione recupero crediti						NO
2	Data Base Immobili aziendali						NO
3	Formazione interna						NO
4	Manuale di gestione documentale						NO
5	Rendicontazione interventi di locazione	2	800	9	1800	2600	Sì
6	Semplificazione procedimento di controllo delle condizioni economiche studenti internazionali	2	800	8	1600	2400	Sì
7	Utilizzo I.A. sui dati di controllo domicilio	2	800	4	800	1600	Sì
8	Comunicazione	2	800	9	1800	2600	Sì
9	Foresteria	2	800	2	400	1200	Sì
	TOTALI	10	4000	32	6400	10400	

Le somme indicate verranno erogate a dipendenti appartenenti alle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari appartenenti agli uffici interessati e **in servizio durante l'attuazione del progetto**, per un totale di 42 dipendenti di cui 10 titolari del progetto e 32 afferenti agli uffici interessati.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (punto c. del comma 1 art. 70 bis CCNL 2016-2018)

- Maneggio valori

Per il 2025 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.

L'indennità (per un importo massimo di €330,00) viene riconosciuta ad un collaboratore individuato all'interno del servizio Gestione Risorse Economiche e Finanziarie e ad uno del servizio Risorse Umane.

Art. 9 - Incentivi funzioni tecniche

Gli incentivi di cui al regolamento approvato con determinazione n.250 del 30/05/2024 si armonizzano con gli istituti di cui agli artt.5, 6 e 7 del presente CCDI con le modalità previste dall'allegato 2 della determinazione sopra citata.

In particolare, per i tecnici e per i profili amministrativi coinvolti e responsabili di specifiche attività individuate nel quadro economico di appalti e forniture sono state concordate soglie di incentivi oltre le quali avviene una decurtazione progressiva dei premi di produttività.

Art. 10 – Utilizzo economie fondo 2024

In questo articolo si destinano le eventuali economie sul fondo 2025 alla contrattazione del prossimo anno e quindi al Fondo 2026, prioritariamente a copertura dei differenziali stipendiali 2026 e produttività.

Analogamente, nelle premesse dell'ipotesi di CCDI 2025, si dà atto che le economie del fondo 2024 pari a €158.760,68 sono utilizzate nel fondo 2025.

Art. 11 – Welfare

Il Welfare aziendale per l'anno 2025 viene regolato sulla base dell'accordo sottoscritto il 15/12/2025, che prevede l'erogazione di buoni spesa del valore massimo di €1000, riparametrati in relazione ai mesi di effettivo servizio, attraverso l'utilizzo di €62.711,72 sul Fondo 2025.