

I
- - -
U
- - -
A
- - -
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana
30135 Venezia
www.iuav.it
c.f. 80009280274
p. iva 00708670278

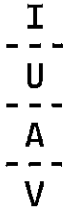
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2015-2016

UNIVERSITA' IUAV DI VENEZIA

Università Iuav di Venezia - Archivio Generale
REPERTORIO CONTRATTI
Repertorio n. 295 / 2016
Prot. n. 3556 del 29/04/2016
Anno Tit. 1 Cl. 10 Fasc.

[Handwritten signatures and initials]



Università Iuav di Venezia

Santa Croce 601 / campo della Lana
30135 Venezia
www.iuav.it
c.f. 80009280274
p. iva 00708670278

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Indice:

Norme generali

Campo di applicazione e durata

Art.1

Procedure di ratifica

Art. 2

Telelavoro

Art. 3

Criteri generali di incentivazione

Art. 4

Ripartizione delle risorse art.87 CCNL

Art. 5

Ripartizione delle risorse art.90 CCNL

Art. 6

Indennità accessoria mensile

Art. 7

Indennità di responsabilità

Art. 8

Progressioni economiche orizzontali

Art. 9

Riduzione della quota di produttività e di risultato

Art. 10

Norma finale

Art. 11



Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana
30135 Venezia
www.iuav.it
c.f. 80009280274
p. iva 00708670278

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n. 165;

visto il CCNL vigente

visto il protocollo d'intesa sul telelavoro siglato in data 22 ottobre 2015 n. 1357/2014 prot. 21917;

visto il protocollo d'intesa finalizzato alla disciplina delle progressioni economiche orizzontali e alla definizione del CCI per il biennio 2015/2016 siglato in data 23 novembre 2015 n. 24012 prot. 1897;

visto il protocollo d'intesa finalizzato alla definizione di un CCI biennale per gli anni 2015 e 2016 siglato in data 23 novembre 2015 n. 24015 prot. 1898;

visto il verbale n. 14 dell' 11 dicembre 2015 del Collegio dei Revisori dei conti che esprime parere favorevole alla nuova costituzione del fondo 2015

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente C.C.I. dispone sulle materie così come previste dal CCNL vigente.
2. Le premesse richiamate nel presente Contratto Collettivo Integrativo, in seguito CCI, ne costituiscono parte integrante e sostanziale e hanno, ad ogni effetto, valore di accordo.
3. Il presente contratto integrativo ha validità per gli anni 2015-2016. Per ciascuno degli anni si procederà con la determinazione della distribuzione delle risorse sulla base del fondo certificato dal collegio dei revisori dei conti di ciascun anno.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 2

Procedure di ratifica

1. L'ipotesi di C.C.I. siglato dalle delegazioni viene confermato sulla base dei seguenti atti:
 - controllo da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 40-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - autorizzazione del Consiglio di amministrazione al Presidente della delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio;
 - approvazione da parte dell'Assemblea del personale tecnico e amministrativo;
 - sottoscrizione definitiva del C.C.I. da parte delle delegazioni.
2. Il testo sottoscritto viene trasmesso all'ARAN.

Art. 3

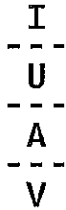
Telelavoro

A seguito dell'approvazione del Regolamento sul Telelavoro emanato con Dr 31 luglio 2014 n. 385 e del Protocollo d'intesa sul telelavoro del 22 ottobre 2014 prot. 21917 del 4/11/2014 rep. 1357/2014 l'amministrazione garantisce il finanziamento di n. 6 postazioni di telelavoro per l'anno 2015 e n. 9 postazioni per l'anno 2016 pari al 3% arrotondato per eccesso.

Art. 4

Criteri generali di incentivazione

1. Il sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni e in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance, elaborato dall'Ateneo ai sensi del Decreto legislativo 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT.
2. La valutazione del personale viene esercitata esclusivamente dai dirigenti di area, responsabili di divisione e di servizio e comunque dal personale appositamente delegato ai sensi del comma 1 bis dell'art.17 del DlG 165/2001. La valutazione effettuata dal responsabile di servizio deve essere validata dal responsabile di divisione, se presente, e dal dirigente. La valutazione effettuata dal responsabile di divisione deve essere validata dal dirigente. Gli esiti della valutazione sono resi pubblici nel rispetto della normativa sulla trasparenza (D.lgs. 33/2013) e sulla tutela dei dati personali (D.lgs. 196/2003) nella sezione del web di ateneo appositamente predisposta.



3. Nella TABELLA B sono indicate le percentuali di distribuzione delle risorse destinate alla produttività individuale sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2016.

Art. 5

Ripartizione delle risorse art.87 CCNL

1. Le risorse economiche relative all'anno 2015 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti.
2. La ripartizione delle risorse economiche tra i vari istituti previsti è stabilita, per quanto riguarda le risorse per l'anno 2015, secondo la TABELLA A allegata al presente C.C.I..
3. Le risorse economiche relative all'anno 2016 verranno definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti e la relativa ripartizione tra i vari istituti sarà definita al tavolo negoziale anche sulla base del protocollo d'intesa siglato dalle parti in data 24 novembre 2015, n. 24012 al punto 1. Fondo accessorio comma d) 2).
4. L'importo complessivo destinato alla produttività va distribuito completamente.

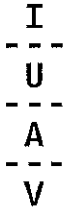
Art. 6

Ripartizione delle risorse art. 90 CCNL

1. Le risorse economiche messe a disposizione per il fondo previsto dall'art. 90 relative all'anno 2015 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti. Il totale complessivo delle risorse è indicato nella TABELLA A allegata al presente C.C.I.
2. Gli incarichi attribuiti al personale di categoria EP hanno durata annuale.
3. Coerentemente a quanto previsto nel protocollo di intesa finalizzato alla definizione di un CCI biennale per gli anni 2015 e 2016, siglato dalle parti in data 24 novembre 2015, n. 24015 al punto a), le posizioni organizzative sono articolate in tre fasce, suddivise in più classi, sulla base della pesatura effettuata dalla direzione generale. Si richiama il protocollo d'intesa e il decreto del direttore generale n. 272 del 22 dicembre 2015, che definisce l'importo di ciascuna classe entro la capienza del fondo come stabilito annualmente la fascia/scaglione come da tabella di seguito riportata:

FASCIA	classe
I	17
	16
II	15
	14
	13
III	12
	11

4. Al personale senza incarico viene attribuito l'importo minimo contrattuale nazionale pari a € 3.099,00;
5. A seguito della rimodulazione delle pesature conseguente all'analisi dei processi e dei cambiamenti organizzativi intervenuti negli ultimi anni, per garantire il reperimento delle risorse per le progressioni economiche orizzontali, tutelando, nel contempo, l'affidamento del personale che ha percepito nel 2015 le indennità di posizione calcolate sulla base delle regole precedenti si conviene di introdurre in modo progressivo il nuovo sistema di calcolo dell'importo di tale indennità. Tale sistema troverà applicazione dal 2015 per il personale che fruirà della PEO nel 2015 e a partire dal 2016 per il restante personale.
6. La quota di accessorio relativa all'indennità di risultato sarà definita per differenza tra il fondo EP e la parte dello stesso utilizzata per le indennità di posizione. Non potrà comunque essere inferiore al 10%;
7. Il mutamento dell'incarico nel periodo di svolgimento di cui al comma 2 comporta l'attribuzione di un altro incarico equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%, così come previsto dall'art. 76, comma 3, del CCNL vigente.



Tale principio non trova applicazione in caso di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente.

8. Il numero di posizioni e/o di percettori associati e l'importo dell'indennità di posizione saranno coerenti con le variazioni del fondo disponibile.

9. Le retribuzioni di risultato saranno legate alla valutazione delle prestazioni secondo la TABELLA D. In caso di valutazione positiva, la retribuzione di risultato sarà compresa tra il 10% e il 30%, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 76 del CCNL vigente.

10. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL vigente, a seguito di valutazione delle prestazioni non positiva l'incarico sarà revocato.

11 Per l'anno 2015 verrà erogata al personale di categoria EP una retribuzione di risultato non superiore al 20%.

Art. 7

Indennità accessoria mensile

1. Al personale di categoria C e D, a partire dall'anno in cui fruirà della PEO, l'indennità accessoria mensile (IAM) sarà di un importo annuo pari ad € 48,00 per il personale di cat. C e ad € 80,00 per il personale di cat. D, ad esclusione del personale della categoria economica C1 che passerà alla categoria economica C2 per il quale, per la durata del presente accordo, viene garantita una quota IAM pari ad € 170,00.

2. L'indennità accessoria mensile di cui all'art. 88, comma 2, lettera f) del vigente CCNL è erogata in 12 mensilità al personale delle categorie C e D.

3. Per la durata del presente accordo, al personale di categoria C a tempo determinato viene mantenuta una IAM annua lorda pari a quanto liquidato nel corso del 2014.

Art. 8

Indennità di responsabilità

1. Le parti concordano di erogare l'indennità di responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 91 commi 1, 2 e 3 del CCNL vigente.

2. Le posizioni organizzative sono articolate in tre fasce suddivise in più classi. Il posizionamento all'interno della fascia avviene sulla base della pesatura delle posizioni organizzative e l'importo correlato è definito in relazione alla capienza del fondo e alla fascia;

3. A seguito della rimodulazione delle pesature conseguente all'analisi dei processi e dei cambiamenti organizzativi intervenuti negli ultimi anni, per garantire il reperimento delle risorse per le progressioni economiche orizzontali, tutelando, nel contempo, l'affidamento del personale che ha percepito nel 2015 le indennità di responsabilità calcolate sulla base delle regole precedenti si conviene di introdurre in modo progressivo il nuovo sistema di calcolo dell'importo di tale indennità. Tale sistema troverà applicazione dal 2015 per il personale che fruirà della PEO nel 2015 e a partire dal 2016 per il restante personale.

4. Per l'anno 2016, nel caso di reintegro del fondo destinato nella quota alle indennità di responsabilità l'importo minimo delle indennità non potrà essere inferiore al doppio di quanto assegnato per la produttività.

5. In particolare, ai sensi del comma 1 dell'art. 91 del CCNL, l'amministrazione si impegna a erogare un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, a tutto il personale cui è attribuita una posizione organizzativa o funzione specialistica o di responsabilità, a seguito dei provvedimenti di organizzazione adottati.

Per il personale cui viene attribuita una posizione organizzativa l'indennità è definita sulla base della pesatura del sistema di job evaluation in essere, il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 e un massimo di € 5.165,00.

Per il 2015:

- Il personale titolare di funzione specialistica di categoria C che nell'anno 2015 risulterà beneficiario della PEO continuerà a percepire l'indennità pari a €500,00 e la produttività.
- Il personale titolare di funzione specialistica di categoria D che nell'anno 2015 risulterà beneficiario della PEO percepirà l'indennità secondo l'attuale pesatura, ridotta di una quota che sommata al differenziale PEO, farà mantenere almeno lo stesso importo percepito nel 2014.

6. Un terzo dell'indennità erogata ai sensi del precedente comma 5, sarà corrisposta a seguito di valutazione positiva delle prestazioni e proporzionalmente alla valutazione stessa, secondo le modalità indicate nella TABELLA C.

7. L'incarico assegnato potrà essere revocato a seguito di valutazione non positiva.

8. Il dipendente che percepisce l'indennità di cui al presente articolo non partecipa alla distribuzione delle risorse legate alla produttività.

9. Gli incarichi attribuiti al personale di categoria C e D hanno durata annuale.

Art. 9

Progressioni economiche orizzontali

1. Le parti si impegnano a procedere negli anni 2015 e 2016 con le progressioni economiche orizzontali e di destinare a tale istituto le seguenti risorse:

1) Anno 2015

Categoria EP € 45.700

Categoria D € 60.000

Categoria C € 80.000

2) Anno 2016, compatibilmente con le risorse del fondo che sarà certificato per l'anno 2016:

Categoria EP € 21.000

Categoria D € 34.000

Categoria C € 46.000

Art. 10

Riduzione della quota di produttività e di risultato

1. Con apposita sequenza contrattuale si disciplineranno i criteri di riduzione del salario accessorio relativamente alla quota di produttività e di risultato per il personale che nel corso dell'anno 2016 abbia percepito compensi derivanti da proventi conto terzi, da gettoni di presenza a commissioni, da attività di docenza per formazione interna e per il disposto dell'art. 92 del d.lgs 163/2006 e s.m.i, salvaguardando il risultato minimo del 10% per il personale di categoria EP, così come stabilito dal CCNL vigente.

Art. 11

Norma finale

1. Per l'anno 2015 e 2016, con apposita sequenza contrattuale da attivarsi entro il mese di gennaio 2016, si disciplineranno le voci non espressamente previste nel presente CCI per le quali si fa riferimento al CCI 2013. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Formazione del personale
- Straordinari
- Criteri sul modello organizzativo
- Turni e reperibilità
- Fondo Servizi Sociali / rapporti con il Comitato Unico di Garanzia
- Pubblicità e Trasparenza su obiettivi e performance

TABELLA A
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI AGLI ARTT. 87 E 90 DEL CCNL VIGENTE – ANNO 2015

Istituto	Anno 2015	
	Importo	Percentuale
Indennità Accessoria Mensile	€ 77.479,33	10,97
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 185.700	26,28
<i>di cui per C e D</i>	€ 140.000	
<i>di cui per EP</i>	€ 45.700	
Indennità di Responsabilità	€ 94.000	13,32
Produttività	€ 153.000	21,66
<i>di cui produttività individuale (80%)</i>	€ 122.400	
<i>di cui produttività collettiva (20%)</i>	€ 30.600	
Turni o disagi o reperibilità	€ 1.000	0,15
Totale fondo C e D	€ 511.179,33	72,38
Retr. Posiz. risultato EP	€ 195.138,22	27,62
Totale fondi accessori	€ 706.317,55	100

TABELLA B (per il 2016)
DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Valutazione delle prestazioni	Indennità di produttività individuale spettante:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 6,99	70%
Da 7 a 7,99	80%
Da 8 a 9,49	95%
Da 9,50 a 10	100%

TABELLA C (per il 2016)
DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' LEGATA
ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Valutazione delle prestazioni	Quota dell'Indennità di Responsabilità legata alla valutazione delle prestazioni:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 6,99	70%
Da 7 a 7,99	80%
Da 8 a 9,49	95%
Da 9,50 a 10	100%

TABELLA D
DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO
PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA EP

Valutazione delle prestazioni	Quota dell'Indennità di Risultato:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 10	Da 33,34% a 100%, proporzionalmente alla valutazione delle prestazioni e all'ammontare disponibile sul fondo di cui all'art. 90 del CCNL vigente

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] [Signature]
 [Initials] [Initials]



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia
per gli anni 2015 e 2016

Il giorno 22 febbraio 2016 , alle ore 9,30, presso la Direzione generale dell'Università IUAV di Venezia, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica

nella persona del Rettore

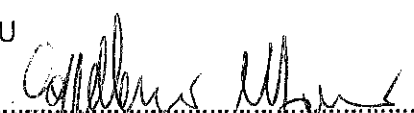
prof. Alberto Ferlenga 

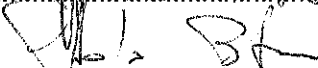
e del Direttore Generale

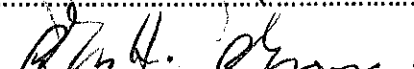
dott.ssa Anna Maria Cremonese 

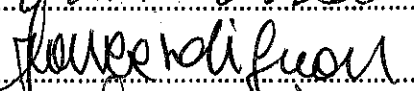
e la delegazione di parte sindacale

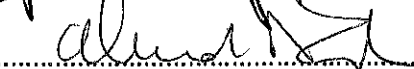
RSU











FLC - CGIL 

CISL - Università 

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 17 febbraio 2016 ha deliberato la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia per gli anni 2015 e 2016, già sottoscritto dalle parti in data 23 dicembre 2015 e che l'ipotesi medesima è stata positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei conti in data 8 febbraio 2016, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato CCI.

