I
U
A
V

Università Iuav di Venezia

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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2011

VISTO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 siglato il 16 ottobre 2008 e quello relativo al biennio economico 2008-2009 siglato in data 12 marzo 2009;

la Legge 6 agosto 2008, n. 133, e in particolare l'art. 67 comma 5 che prevede a decorrere dal 2009 la riduzione del 10% del Fondo per il salario accessorio, calcolato sul Fondo certificato per il 2004;

il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, in materia di contrattazione integrativa;

il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, e in particolare l'art. 9;

l'Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego, sottoscritta il 4 febbraio 2011 tra Governo e organizzazioni sindacali;

la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 febbraio 2011, n. 1, in materia di applicazione del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze;

la lettera circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 5 aprile 2011, n. 7/2011, in materia di chiarimenti applicativi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

la lettera circolare del Dipartimento dell'Economia e delle Finanze del 15 aprile 2011, n. 12/2011, in materia di chiarimenti applicativi del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78;

il Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito nella Legge 15 luglio 2011, n. 111, e in particolare l'art. 16;

il Decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in particolare l'articolo 5;

CONSIDERATO

che, ai sensi dell'art. 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, gli istituti contenuti nel presente accordo saranno mantenuti validi fino alla nuova tornata contrattuale;

PREMESSO

che l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009, ribadisce il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica"finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici". In particolare, con riferimento alla finalizzazione del trattamento accessorio ai risultati, agli obiettivi e alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa, è necessario rispettare il principio di corrispettività previsto dall'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 in base al quale "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

che il Contratto Collettivo Integrativo per il 2011, di seguito illustrato, è improntato, per quanto riguarda l'attribuzione del trattamento accessorio, a principi di selettività riferita agli istituti incentivanti la produttività e qualità della prestazione lavorativa; per tali istituti, comprese le progressioni economiche, è obbligatoria una valutazione in coerenza con i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009 che prevede, comunque, un sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa;

che in particolare, considerato l'attuale periodo di transizione, tra la piena attuazione del D.Lgs. 150/2009 e l'ultrattività degli istituti disciplinati dal CCNL del comparto Università- quadriennio normativo 2006-2009 – stipulato in data 16 ottobre 2008 e tuttora vigente a seguito di quanto disposto dall'art. 9, comma 17, del DL n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010, che ha previsto il blocco delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale pubblico contrattualizzato, il presente Contratto Collettivo Integrativo prevede l'erogazione dell'Indennità Accessoria Mensile anche per il triennio 2011-2013, secondo quanto previsto dall'art. 88, comma 2, lettera f), del CCNL 16 ottobre 2008 e dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005. Tale Indennità Accessoria Mensile, da erogare per dodici mensilità, è stata istituita dal CCNL 27 gennaio 2005 ed è stata concepita ed attuata come un emolumento che, seppure accessorio, avrebbe comunque avuto i caratteri di fissità e ricorrenza. Ciò è confermato anche dall'art. 83 del CCNL del 16 ottobre 2008 "struttura della retribuzione" che prevede, tra le componenti del trattamento accessorio, anche l'indennità mensile predetta come voce specifica della retribuzione;

che tale indennità deve infatti essere considerata come trattamento economico ordinariamente spettante, in quanto originata dalla contrattazione collettiva che ne prevede le caratteristiche, le modalità di attribuzione, nonché la fonte di finanziamento, lasciando alla contrattazione integrativa la determinazione dei criteri distributivi ed il quantum da erogare;

che l'erogazione di tale indennità e la sua percentuale di incidenza sul Fondo accessorio sono in piena coerenza con quanto specificato nella circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, la quale chiarisce che la disposizione dell'art. 40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001 che impone di "destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo" presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione attuabile solo con i successivi contratti collettivi, stante il blocco per il triennio 2010-2012, e che sarà realizzata presumibilmente con la tornata 2013-2015;

che ai sensi dell'art. 9, comma 1, del DL n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010: "per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non può superare in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010", ai vincitori della procedura selettiva dell'istituto della PEO saranno riconosciuti soltanto gli effetti giuridici;

che ai sensi del citato art. 9, comma 1, del DL n. 78/2010 l'erogazione dei compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, all'indennità di responsabilità, alla retribuzione di posizione e risultato e al lavoro straordinario devono intendersi come effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva e pertanto non rientranti nel trattamento ordinariamente spettante, così come chiarito dalla circolare del Dipartimento dell'Economia e delle Finanze del 15 aprile 2011, n. 12/2011;

che ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del DL 78/2010 a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

che il CCNL del 16 ottobre 2008 prevede due indennità che remunerino le responsabilità del personale degli Atenei: una a favore del personale inquadrato nelle categorie B, C e D al quale siano attribuite posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità; un'altra a favore del personale di cat. D cui siano stati assegnati specifici incarichi di responsabilità che vengono retribuiti con un'indennità di importo variabile, calibrata sul livello di responsabilità, complessità e specializzazione della posizione ricoperta;

che in Università IUAV di Venezia è stato introdotto a decorrere dal 2008 un sistema di pesatura delle posizioni organizzative (job evaluation) e che tale sistema consente una maggiore trasparenza nella correlazione tra le posizioni individuate e le relative retribuzioni;

tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono quanto segue.

Art. 1 – Premesse e durata

1. Le premesse richiamate nel presente Contratto ne costituiscono parte integrante e sostanziale e hanno, a ogni effetto, valore di Accordo.
2. Il presente contratto integrativo ha validità dalla data della sua sottoscrizione definitiva fino al 31.12.2011
3.In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 2 – Procedura di ratifica del C.C.I.

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;
- sottoscrizione definitiva del C.C.I. da parte delle delegazioni.

2. Il testo sottoscritto viene trasmesso all'ARAN.

Art. 3 – Ambiti di applicazione del C.C.I.

1. Il presente C.C.I. dispone sulle seguenti materie:
- ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 del CCNL vigente
- ripartizione delle risorse di cui all'art. 90 del CCNL vigente
- criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale
- criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria
- criteri generali per la corresponsione dei compensi per turno o disagio
- linee di indirizzo e programmazione generale per le attività di formazione e aggiornamento professionale
- criteri generali per la ripartizione delle risorse per il lavoro straordinario tra le strutture
- criteri generali per il fondo servizi sociali
- telelavoro
- iniziative in materia di pari opportunità
- criteri generali in materia di indennità di responsabilità
- utilizzo del fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari
- buoni pasto
- indennità accessoria mensile
- criteri generali per la creazione e l'aggiornamento di un sistema di monitoraggio dei processi dell'organizzazione.

Art. 4 - Ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 del CCNL vigente

1 Le risorse economiche relative all'anno 2011 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti tenuto conto della riduzione prevista dall'art. 9 comma 2-bis del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78.
2. La ripartizione delle risorse economiche tra i vari istituti previsti è stabilita, per quanto riguarda le risorse per l'anno 2011, nella TABELLA A allegata al presente C.C.I. Ai sensi dell'art. 88 comma 5 del CCNL vigente, le eventuali economie nell'istituto della "indennità di Responsabilità" potranno essere riutilizzate negli anni successivi e per il medesimo istituto al fine di garantire la sostenibilità economica delle variazioni previste dal successivo articolo 14 del presente Contratto e nel caso di modifiche agli incarichi in seguito a variazioni nell'organizzazione dell'Ateneo.

Art. 5 - Ripartizione delle risorse di cui all'art. 90 del CCNL vigente

1. Le risorse economiche messe a disposizione per il fondo previsto dall'art. 90 relative all'anno 2011 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti tenuto conto della riduzione del 10% ex lege 133/2008 e dell'ulteriore riduzione prevista dall'art. 9 comma 2-bis del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78. Il totale complessivo delle risorse è indicato nella TABELLA A allegata al presente C.C.I.
2. L'amministrazione si impegna a stabilire la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto alla pesatura definita sulla base del sistema di job evaluation in essere, ai sensi dell'art. 76 del CCNL vigente. In relazione a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 76 del CCNL vigente e al mutamento degli incarichi in seguito alla definizione della nuova articolazione della struttura gestionale dell'Ateneo (determine della Direzione Amministrativa del 11.3.2011, prot. 3784, e del 27.6.2011, prot. 9777), l'ammontare della retribuzione delle singole posizioni potrà subire variazioni annualmente contenute, di norma, nella misura del 10%, fino all'adeguamento al valore della retribuzione di posizione definito mediante il sistema di pesatura in essere.
3. In coerenza al dettato dell'art. 4 del presente Contratto, le eventuali economie nell'istituto della "Retribuzione di posizione e risultato EP" potranno essere riutilizzati, per il medesimo istituto, al fine di garantire la sostenibilità economica delle variazioni previste dal presente articolo (comma 2) e nel caso di modifiche agli incarichi in seguito a variazioni nell'organizzazione dell'Ateneo. A tal riguardo, le parti concordano di avviare un'apposita sessione negoziale per la definizione di un protocollo di intesa da sottoscrivere entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto.
4. Le retribuzioni di risultato saranno legate alla valutazione delle prestazioni. 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.
5. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL vigente, a seguito di valutazione delle prestazioni non positiva l'incarico sarà revocato.

Art. 6 - Criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale

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 2011-2013, elaborato dall'Ateneo ai sensi del Decreto legislativo 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT.
2. Nella TABELLA B sono indicate le percentuali di distribuzione delle risorse destinate alla produttività sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2011.

Art. 7 - Criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria

1. Le parti concordano di non procedere all'attivazione di selezioni ai fini delle progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2011.
2. Con successivo contratto è determinato l'utilizzo del differenziale proveniente dalle cessazioni del personale di categoria EP avvenute negli anni 2004-2011 che nel presente contratto per l'anno 2011 è ricompreso nel fondo per la produttività delle categorie C e D.

Art. 8 – Criteri generali per la corresponsione dei compensi per turno o disagio

1. Fino al rinnovo del contratto di servizio per le portinerie, si prevede la corresponsione del compenso per turno a favore del personale afferente alla portineria dell'ex Cotonificio.
2. Non sono previsti compensi per disagio. A tal riguardo, si precisa che non sussistono più in Ateneo le condizioni per le quali era stata istituita l'indennità di disagio a favore del personale adibito al laboratorio di stampa.

Art. 9 - Linee di indirizzo e programmazione generale per le attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti concordano di programmare le attività di formazione e aggiornamento secondo questi tre indirizzi:
a) formazione organizzativa, finalizzata all' accrescimento di competenze legate allo sviluppo del sistema organizzativo e al miglioramento dei processi lavorativi (sviluppo dei processi istituzionali, supporto ai ruoli organizzativi e alle comunità di conoscenze, organizzazione per processi e gestione dei progetti);
b) formazione specialistica, finalizzata allo sviluppo di esperienze, conoscenze e tecniche specifiche, legate alle discipline di riferimento del ruolo svolto e all'ambito organizzativo di riferimento (percorsi formativi per area o comunità professionale e gestione di percorsi individuali);
c) apprendimento pratico, finalizzato all'acquisizione di conoscenze e tecniche per l'impiego di strumenti applicativi di base (gestione basi dati, elaborazione dati e report, strumenti informatici, gestione delle informazioni, nuovi software);
2. Le parti concordano di prevedere eventuali convenzionamenti con altre università o istituzioni per l'accesso a corsi di formazione e per l'utilizzo di centri specialistici e laboratori, anche linguistici;
3. Le parti si impegnano a stabilire le modalità per l'istituzione di un albo dei formatori del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo.

Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse per il lavoro straordinario tra le strutture

1. Le parti concordano di ripartire, annualmente, le risorse per il lavoro straordinario tra le strutture con una prima assegnazione in relazione alle unità di personale assegnate (in servizio a tempo pieno o con part-time verticale), pari al 40% del monte ore totale previsto, al fine di garantire la gestione delle emergenze. La restante assegnazione avverrà sulla base della presentazione di richieste motivate, mettendo a disposizione della Direzione Amministrativa una quota di risorse pari al 10% del monte ore totale per eventuali ulteriori assegnazioni, da autorizzare in corso d'anno, in relazione a:
- ragioni organizzative (picchi di attività, nuove attività di carattere temporaneo);
- ragioni sostitutive (assenze prolungate per malattia e/o maternità in periodi di attività consistente);
- motivazioni progettuali (legate alla realizzazione di progetti approvati dalla Direzione Amministrativa).
2. Per usufruire di ulteriori assegnazioni, i dirigenti di area dovranno presentare richiesta motivata alla Direzione Amministrativa con quantificazione delle ore necessarie.
3. La Direzione Amministrativa valuta la congruenza della richiesta, consolidandola con le altre, e autorizza l'eventuale ulteriore assegnazione.
4. Per l'anno 2011, le risorse assegnate per lavoro straordinario non ancora autorizzato alla data di sottoscrizione del presente Contratto, saranno autorizzate secondo quanto previsto ai commi 2 e 3 del presente articolo.
5. Il rendiconto trimestrale verrà inviato per conoscenza alla RSU.
6. Il limite pro capite viene confermato in 40 ore bimestrali, nel rispetto del monte ore annuo pro capite di 240 ore.

Art. 11 - Criteri generali per il fondo servizi sociali

1. Le parti concordano di definire attraverso un'apposita sessione negoziale i criteri generali per l'istituzione e la gestione del fondo servizi sociali, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2 lettera m), del CCNL vigente, sulla base delle disponibilità economiche messe a bilancio dall'Amministrazione, come indicato dall'art. 60, comma 5, del CCNL vigente.

Art. 12 – Telelavoro

1. Le parti concordano di dare attuazione, in via sperimentale, al "Regolamento sul telelavoro" a partire dal 1° gennaio 2012.

Art. 13 - Iniziative in materia di pari opportunità

1. Le parti concordano di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, attraverso la costituzione del "Comitato unico di garanzia" (in seguito Comitato), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce, inoltre, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinate dalle linee guida contenute nella direttiva della Funzione pubblica, ai sensi della norma.
4. Al Comitato viene demandata la predisposizione di uno schema di regolamento di funzionamento, di un nuovo codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing e l'individuazione del consigliere di fiducia, alla luce di quanto previsto dalla normativa vigente.
5. Le parti concordano di prevedere l'istituzione di una commissione paritetica con il compito di approfondire gli ambiti di competenza del Comitato unico di garanzia.

Art. 14 - Criteri generali in materia di indennità di responsabilità

1. Le parti concordano di erogare l'indennità di responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 91 commi 1 e 3 del CCNL vigente.
2. In particolare, ai sensi del comma 1 del predetto articolo, l'amministrazione si impegna a erogare un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, pari a € 387,37 a tutto il personale cui è attribuita una posizione organizzativa o funzione specialistica o di responsabilità, a seguito dei provvedimenti di organizzazione adottati. L'amministrazione inoltre si impegna, ai sensi del comma 3, a erogare un'ulteriore indennità di responsabilità per specifici e qualificati incarichi conferiti al predetto personale, definita sulla base della pesatura del sistema di job evaluation in essere, coerentemente a quanto previsto dall'art. 5 del presente Contratto, il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 e un massimo di € 5.165,00.
3. Un terzo dell'indennità erogata ai sensi del comma 3 dello stesso art. 91 sarà corrisposta a seguito di valutazione positiva delle prestazioni e proporzionalmente alla valutazione stessa.
4. L'incarico assegnato potrà essere revocato a seguito di valutazione non positiva.
5. Il dipendente che percepisce l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 91 del CCNL vigente non partecipa alla distribuzione delle risorse legate alla produttività collettiva.

Art. 15 - Utilizzo del fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari

1. Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4 del Decreto legge 28 maggio 1981, n. 255, dell'art.4 del Regolamento IUAV DD 31 ottobre 1983, n. 159, e dell'art. 5 comma d) del Regolamento di Ateneo per lo svolgimento di attività convenzionale, concordano che le risorse finanziarie destinate al Fondo comune di Ateneo, nella quota del 10%, saranno ripartite in misura uguale procapite a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio.

Art. 16 - Buoni pasto

1. Le parti concordano che l'utilizzo dei buoni pasto sia consentito secondo criteri definiti e coerenti con il regolamento sull'orario di lavoro e il CCNL vigente.

Art. 17 – Indennità accessoria mensile

1. L'indennità accessoria mensile viene liquidata a tutto il personale di categoria C e D sulla base della disponibilità del fondo.
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. Le mensilità di novembre e dicembre sono liquidate a seguito di valutazione positiva delle prestazioni.

Art. 18 – Criteri generali per la creazione e l'aggiornamento di un sistema di monitoraggio dei processi dell'organizzazione

1. Le parti concordano di implementare un sistema di monitoraggio dei processi finalizzato a:
a) garantire la mappatura e l'aggiornamento annuale dei processi presidiati dalle strutture dell'Ateneo;
b) permettere il monitoraggio della distribuzione del personale tra i vari processi in gestione;
c) supportare i sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane (formazione, pianificazione dei fabbisogni, organizzazione).

TABELLA A
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI AGLI ARTT. 87 E 90 DEL CCNL VIGENTE PER L'ANNO 2011

Istituto	Anno 2011	
	Importo	Percentuale
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ -	0,00%
Indennità di Responsabilità	€ 90.000,00	13,37%
Turni o disagi	€ 2.000,00	0,30%
Produttività collettiva	€ 178.364,00	26,50%
Indennità Accessoria Mensile	€ 177.500,00	26,37%
Totale fondo C e D	**€ 447.864,00**	**66,54%**
Retr. Posiz. risultato EP	€ 225.227,00	33,46%
Totale fondi accessori	**€ 673.091,00**	**100,00%**

TABELLA B
PERCENTUALI DI DISTRIBUZIONE PRODUTTIVITA'

Valutazione	Indennità di produttività spettante:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 7,	50% quota liquidabile
Da 7,01 a 10	100% quota liquidabile

Università Iuav di Venezia

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di istituire un tavolo di monitoraggio a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni dell'anno 2011.

Le parti concordano di programmare un calendario di incontri negoziali, entro dicembre 2011, sul rinnovo del CCI con riferimento al biennio 2012-2013, con l'impegno di conservare l'articolato definito nel presente CCI, salvo cambiamenti del quadro legislativo, rimandando la definizione delle tabelle di ripartizione delle risorse economiche a protocolli annuali.

Le parti concordano di considerare il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti spettante per il 2010 quale punto di riferimento per la contrattazione del biennio 2012-2013.

Università Iuav di Venezia

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

ALLEGATI

1. **Il modello IUAV per la definizione delle posizioni e delle funzioni specialistiche**
2. **Confronto 2010-2011 su trattamento accessorio**

ALLEGATO 1

Il modello IUAV per la definizione delle posizioni e delle funzioni specialistiche

Il modello IUAV per la definizioni delle posizioni organizzative si fonda sulla distinzione tra posizioni che si collocano sull'asse manageriale (gerarchico) e posizioni che si collocano sull'asse professionale.
Le posizioni sull'asse manageriale si caratterizzano per la prevalenza di elementi legati alla gestione diretta delle risorse mentre le posizioni sull'asse professionale si caratterizzano soprattutto per elementi che fanno riferimento alla profondità della competenza posseduta e alla responsabilità primaria su un output specificato.
Le posizioni organizzative devono, inoltre, trovare coerenza con le caratteristiche distintive delle strutture di cui detengono la responsabilità; tali caratteristiche sono di seguito elencate.

Caratteristiche del Servizio
Il Servizio è la forma di coordinamento dedicata al presidio di attività omogenee per competenze richieste e per utente finale, in grado di garantire, oltre al presidio dei processi e delle attività di propria competenza, l'integrazione tra i servizi erogati e l'utilizzo efficiente delle risorse assegnate.
Per la definizione dei Servizi si tiene conto dei seguenti criteri di progettazione organizzativa:

- le attività sono aggregate in modo da massimizzare l'interdipendenza all'interno di ogni singola unità e in modo da minimizzare quella tra unità afferenti alla stessa Divisione o Area;
- le attività sono aggregate in modo da minimizzare le differenziazioni di specializzazioni interne a ogni unità e in modo da massimizzare le differenziazioni tra unità afferenti alla stessa Divisione o Area;
- le attività omogenee che possono essere prodotte con maggiore efficacia ed efficienza congiuntamente piuttosto che separatamente possono essere aggregate;
- l'aggregazione delle attività permette di usufruire di competenze e professionalità acquisite e di sviluppare le stesse.

Caratteristiche del Processo
Il Responsabile di Processo è la forma di coordinamento dedicata al presidio di attività trasversali, tra loro fortemente correlate, in un'ottica di miglioramento dell'efficacia del servizio erogato.
Il Processo si caratterizza per:

- attività trasversali a più unità, tra loro fortemente correlate;
- la responsabilità è in capo a un unico soggetto che può avvalersi della competenza e professionalità di risorse assegnate ad altre unità, per una parte non esclusiva del loro tempo lavoro da definirsi in sede di pianificazione annuale delle attività.

Caratteristiche delle Funzioni di Staff delle Aree e delle Divisioni

- posizione organizzativa alla quale sono assegnate principalmente funzioni di supporto alla Direzione e al coordinamento delle strutture di primo livello;
- dipendono direttamente dal coordinatore d'Area o di Divisione.

Caratteristiche della Funzione Specialistica

Indica una particolare funzione o posizione individuata all'interno di una struttura organizzativa e non presuppone necessariamente la gestione di risorse umane e/o finanziarie.
Sono considerate funzioni specialistiche quelle posizioni di lavoro caratterizzate da una peculiare qualificazione specialistica, intesa sia in ambito tecnico che bibliotecario, archivistico, informatico, amministrativo o contabile.
Tali posizioni sono attivate in presenza di almeno due delle seguenti caratteristiche:

- Conoscenze tecniche e/o scientifiche o amministrative e/o contabili molto approfondite e in continua evoluzione, supportate da titolo di studio corrispondente (quali laurea, master, specializzazione post laurea o abilitazione professionale) o da specifici e qualificati percorsi di formazione e di aggiornamento professionale o da esperienza professionale acquisita in ambito lavorativo.
- Conoscenze tecniche e/o scientifiche o amministrative e/o contabili specialistiche funzionali anche all'espletamento di attività di consulenza e di supporto alle strutture interne all'Ateneo.
- Conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature molto avanzate e/o particolarmente complesse.
- Capacità di innovazione, sperimentazione avanzata e di *problem solving* negli ambiti su indicati.
- Elevata caratterizzazione e livello di specializzazione delle attività da svolgere, che implichi difficoltà di interscambiabilità e di sostituzione con risorse interne all'Ateneo.

Il contratto e il modello IUAV

Il contratto interviene sull'aspetto che lega pesatura della posizione e indennità economica, richiamando i criteri in base al quale graduare le indennità di Responsabilità (art. 91 del CCNL vigente) per le categorie B, C, D.
La correlazione tra il modello IUAV e il contratto è rappresentato dalla tabella 1.

Caratteristiche previste dal CCNL (fattori per graduare indennità)	Fattori di valutazione IUAV
livello di responsabilità	Livello di controllo Dimensione economica Impatto
complessità delle competenze attribuite	Attività Risorse Contesto di relazione Autonomia decisionale
specializzazione richiesta dai compiti affidati	Formazione richiesta Esperienza
caratteristiche innovative della professionalità richiesta	Difficoltà processo

Tabella1: contratto e elementi caratterizzanti delle posizioni IUAV

Per quanto riguarda la categoria EP il contratto è più generico ("*Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione*"), ma nella sostanza ci si può riferire alla tabella 1.

L'attribuzione degli incarichi

La Direzione Amministrativa, al fine di individuare il personale cui conferire incarichi per particolari responsabilità o funzioni (articoli 75 e 91 del CCNL vigente), dichiara di perseguire obiettivi di:

- efficienza, efficacia ed economicità;
- flessibilità, correlata alle dinamiche dei bisogni dell'utenza e alle modificazioni dei sistemi di erogazione dei servizi;
- interazione fra uffici, in attuazione dei doveri di comunicazione interna ed esterna, anche con l'ausilio dei supporti informatici;
- imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- valorizzazione delle risorse umane;
- sistematica valutazione dei risultati conseguiti e controllo di gestione;
- pari opportunità.

In particolare, nell'individuazione del personale cui attribuire posizioni di responsabilità e funzioni specialistiche vengono considerati:

- gli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo;
- gli obiettivi gestionali e operativi che la Direzione Amministrativa ritiene di correlare a quelli strategici;
- le competenze necessarie, da rapportare a quelle possedute dal dipendente, in termini di conoscenze (culturali e professionali) e di capacità manageriali e comportamentali (gestione delle risorse, orientamento ai risultati e soluzione dei problemi, sviluppo della motivazione e miglioramento delle relazioni interpersonali, orientamento e soddisfazione dell'utenza);
- il ruolo organizzativo o le funzioni specialistiche da svolgere;
- le funzioni da assicurare.

Gli incarichi sono conferiti verificando la corrispondenza tra requisiti professionali e attitudinali richiesti dalla posizione e competenze possedute dalle persone.
In particolare, viene valutata l'adeguatezza dei rapporti tra:

- Conoscenze richieste e titoli culturali posseduti (titolo di studio, formazione, ecc.);
- Esperienze richieste ed esperienze possedute;
- Capacità richieste e capacità possedute.

Gli incarichi sono attribuiti dalla Direzione Amministrativa, su proposta dei responsabili di primo livello, verificata la congruenza con gli obiettivi sopra esposti e la disponibilità all'assunzione dell'incarico da parte del personale individuato; viene, inoltre, previsto un percorso formativo volto a rafforzare le competenze possedute o a colmare eventuali lacune, ove necessario.

Di norma, l'attribuzione degli incarichi viene effettuata tenendo conto prioritariamente di:

1. Esperienza precedente sulla posizione oggetto dell'incarico;
2. Esperienza precedente su posizione assimilabile (per processi dei quali è attribuita la responsabilità) a quella oggetto dell'incarico;
3. possesso di competenze (esperienze acquisite, conoscenze culturali e professionali, capacità e attitudini professionali) distintive relative ai processi dei quali responsabilità è attribuita alla posizione organizzativa;
4. orario di lavoro non inferiore al 75%.

Università Iuav di Venezia

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

ALLEGATO 2
Confronto 2010-2011 su trattamento accessorio

Anno 2010	C	D	Funzioni Specialistiche	Capi Servizio
IAM	€ 1.205,10	€ 1.635,40	€ 1.635,40	€ 1.635,40
Produttività	€ 257,00	€ 257,00		
Indennità di responsabilità			€ 952,80	€ 1.350,59
TOTALE	**€ 1.462,10**	**€ 1.892,40**	**€ 2.588,20**	**€ 2.985,99**

Anno 2011	C	D	*Funzioni Specialistiche (*)*	*Capi Servizio (*)*
IAM	€ 570,00	€ 940,00	*€ 940,00*	*€ 940,00*
Produttività	€ 892,11	€ 892,11		
Indennità di responsabilità (fissa)			*€ 387,37*	*€ 387,37*
Indennità di responsabilità (variabile) - MINIMO			***€ 1.033,00***	***€ 1.140,37***
TOTALE	**€ 1.462,11**	**€ 1.832,11**	***€ 2.360,37***	***€ 2.467,74***

Differenza 2011-2010	C	D	*Funzioni Specialistiche (*)*	*Capi Servizio (*)*
€	€ 0,01	-€ 60,29	***-€ 227,83***	***-€ 518,25***
%	0,00%	-3,19%	***-8,80%***	***-17,36%***

(*) Il confronto è stato effettuato sulle posizioni organizzative con punteggio minimo e in assenza di riduzioni (part-time e aspettative)

Le parti concordano che l'eventuale residuo del fondo dedicato alla Indennità Accessoria Mensile, prodotto dalle economie derivanti dall'applicazione al personale di categoria C e D dell'art. 71 del D.L. 112/2008, sia liquidato a favore del personale di categoria D che non abbia coperto incarichi di responsabilità, fino a copertura del differenziale di 60,29 euro rispetto al percepito nell'anno 2010.