

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

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Università Iuav di Venezia - Archivio Generale	
REPERTORIO CONTRATTI	
Repertorio n. 1865 / 2017	
Prot. n. 26649 del 11/12/17	
Anno	Tit. I CI 10 Fasc.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia
per il 2017

Il giorno 7 dicembre , alle ore 15, 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. Alberto Domenicali

e la delegazione di parte sindacale

RSU

.....

.....

.....

.....

.....

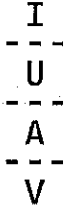
.....

FLC - CGIL.....

CISL - Università.....

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 22 novembre 2017 ha deliberato la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia per l'anno 2017, già sottoscritto dalle parti in data 20 ottobre 2017 e che l'ipotesi medesima è stata positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei conti in data 9 novembre 2017, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato CCI.

(Handwritten signatures)



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 2017

UNIVERSITA' IUAV DI VENEZIA

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

Straordinario

Art. 11

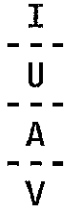
Formazione

Art. 12

Welfare

Art. 13

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.



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 2 ottobre 2017 n. rep. 1406 prot. n. 20222

visto il verbale n.6 del 20 settembre 2017 del Collegio dei Revisori dei conti che esprime parere favorevole alla nuova costituzione del fondo 2017

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 C.C.I., ne costituiscono parte integrante e sostanziale e hanno, ad ogni effetto, valore di accordo.
3. Il presente contratto integrativo ha validità per l'anno 2017, per il quale 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

Nelle more della modifica del Regolamento sul Telelavoro emanato con Dr 31 luglio 2014 n. 385 e a seguito del Protocollo d'intesa sul telelavoro del 2 ottobre 2017 n. rep. 1406 prot. n. 20222 l'amministrazione garantisce il finanziamento di n. 13 postazioni di telelavoro per l'anno 2017 pari al 5% 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 2017.
4. Le parti concordano la pubblicazione nella cartella condivisa presente in ciascuna Area delle schede di pianificazione e valutazione degli obiettivi individuali con l'esito degli obiettivi di Ateneo, struttura e Innovazione, salvaguardando i dati sensibili.

Art. 5

Ripartizione delle risorse art.87 CCNL

1. Le risorse economiche 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 2017, secondo la TABELLA A allegata al presente C.C.I..
3. A partire dall'anno 2017 le risorse aggiuntive che si rendessero disponibili nel fondo accessorio saranno prioritariamente destinate a integrare le quote destinate alle indennità di responsabilità e di posizione.
4. L'importo minimo delle indennità di responsabilità non potrà essere inferiore al doppio di quanto assegnato per la produttività
5. L'importo complessivo destinato alla produttività va distribuito completamente.

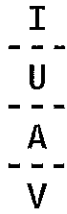
Art. 6

Ripartizione delle risorse art. 90 CCNL

1. Le risorse economiche messe a disposizione per il fondo previsto dall'art. 90 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. Le posizioni organizzative sono articolate in tre fasce, suddivise in più classi, sulla base della pesatura effettuata dalla direzione generale. Con decreto del direttore generale, viene definito l'importo di ciascuna classe entro la capienza del fondo. Per il 2017 a seguito del DDG n. 155 del 07 luglio 2017 l'articolazione sarà come da tabella di seguito riportata:

FASCIA	classe
I	17
	16
II	15
	14
	13
III	12
	11
	10

4. Al personale senza incarico viene attribuito l'importo minimo contrattuale nazionale pari a € 3.099,00;
5. 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%;
6. 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.
7. Il numero di posizioni e/o di percettori associati e l'importo dell'indennità di posizione saranno coerenti con le variazioni del fondo disponibile.
8. 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.
9. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL vigente, a seguito di valutazione delle prestazioni non positiva l'incarico sarà revocato.
10. Per l'anno 2017 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 tempo indeterminato e a tempo determinato, per il 2017 verrà liquidata una indennità accessoria (IAM) di un importo mensile lordo pari ad € 55,00.
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. Le mensilità di novembre e dicembre sono liquidate a seguito di valutazione positiva delle prestazioni.

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 classe, come indicato all'art.6, comma 3 del presente contratto. Annualmente, in caso di capienza del fondo, con apposito protocollo, potrà essere attribuita una percentuale di maggiorazione sull'importo previsto per ciascuna classe. Per il 2017 tale maggiorazione sarà pari al 15%.
3. 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.
4. Un terzo dell'indennità erogata ai sensi del precedente comma, sarà corrisposta a seguito di valutazione positiva delle prestazioni e proporzionalmente alla valutazione stessa, secondo le modalità indicate nella TABELLA C.
5. L'incarico assegnato potrà essere revocato a seguito di valutazione non positiva.
6. Il dipendente che percepisce l'indennità di cui al presente articolo non partecipa alla distribuzione delle risorse legate alla produttività.
7. Gli incarichi attribuiti al personale di categoria C e D hanno durata annuale.

Art. 9

Progressioni economiche orizzontali

1. Non sono previste progressioni economiche orizzontali nel 2017. A decorrere dal 2017 e fatte salve le eventuali modifiche contrattuali nazionali legate alla trattativa in corso, le risorse derivate dall'art. 87 c. 1 lett. d) e e) del CCNL vigente (ria e differenziale del personale cessato di cat. C, D e EP), in caso di Peo verranno finalizzate per gli incrementi retributivi delle corrispondenti categorie dei cessati.

Art. 10

Riduzione della quota di produttività e di risultato

1. Il personale che nel corso dell'anno 2017 ha 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, per un importo pari o superiore ai 3.500 euro (lordo percipiente), vedrà ridotta per la quota eccedente la quota complessiva di produttività individuale (per le categorie C e D) e di risultato (per la categoria EP), salvaguardando il risultato minimo del 10% per il personale di categoria EP, così come stabilito dal CCNL vigente.

Art. 11

Straordinario

1. Le parti concordano di ripartire le risorse per il lavoro straordinario tra le strutture con una prima assegnazione dello straordinario 2017 per ciascuna Area, pari al 45% del monte ore totale previsto. La restante assegnazione avverrà sulla base della presentazione di richieste motivate, mettendo a disposizione della Direzione Generale una quota di risorse pari al 10% del monte ore totali per impreviste e improvvise esigenze di Ateneo.

**Art. 12
Formazione**

1. All'inizio di ogni anno la Direzione si impegna a comunicare alla RSU il piano della formazione, che potrà avere anche valenza triennale, secondo i principi dettati dall'art. 54 del vigente CCNL. Nel piano verranno evidenziati i criteri che caratterizzeranno la ripartizione delle attività negli ambiti formativi già attivi (formazione organizzativa, formazione specialistica). Con informazione successiva, entro febbraio dell'anno successivo, verrà data comunicazione delle attività svolte con i dati e secondo le modalità già in uso.

**Art. 13
Welfare**

1. Entro il 31 dicembre 2017 le parti si impegnano a predisporre un progetto di distribuzione dei fondi per il welfare pari a €145.720,22, concordando i criteri di assegnazione delle quote tra il personale tecnico amministrativo. Il fondo a disposizione proviene dalle ritenute operate sulle attività commerciali accumulate negli anni fino all'esercizio 2016 e mai distribuite, secondo il dettaglio sotto riportato:

FONDO PER IL WELFARE	totali	già pagate	disponibili
quote fino al 2012	117.157,22	0	117.157,22
quote 2013 e 2014	15.772,15	0	15.772,15
quote 2015	7.512,23	0	7.512,23
quote 2016	5.278,62	0	5.278,62
	145.720,22	0,00	145.720,22

TABELLA A
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI AGLI ARTT. 87 E 90 DEL CCNL VIGENTE – ANNO 2017

Istituto	Anno 2017	
	Importo	Percentuale
Indennità Accessoria Mensile	€ 145.000	23,50
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 0	0
<i>di cui per C e D</i>	<i>€ 0</i>	
<i>di cui per EP</i>	<i>€ 0</i>	
Indennità di Responsabilità	€ 130.209,56	21,10
Produttività	€ 146.000	23,65
<i>di cui produttività individuale (80%)</i>	<i>€ 116.800</i>	
<i>di cui produttività collettiva (20%)</i>	<i>€ 29.200</i>	
Turni o disagi o reperibilità	€ 1.000	0,15
Totale fondo C e D	€ 422.209,56	68,40
Retr. Posiz. risultato EP	€ 195.138,22	31,60
Totale fondi accessori	€ 617.347,78	100

TABELLA B
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
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


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered in the bottom right corner of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be stylized or abbreviated.

