

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.	1091 / 2022
Prot. n.	48905 del 13.7.2022
Anno	Tk. I CL10 Fasc. _____

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia
per il 2021

la delegazione di parte pubblica

nella persona del Rettore

prof. Benno Albrecht

e del Direttore Generale

dott. Alberto Domenicali

e la delegazione di parte sindacale

RSU

Valerio Bai
Laura Tassani
Rebecca Peregio Corsetti
Paolo Diacchi

FLC - CGIL.....

CU8 - Università.....

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 29 giugno 2022 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 2021, già sottoscritto dalle parti e che l'ipotesi medesima è stata positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei conti in data 21 giugno 2022, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato CCI.

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

Università Iuav di Venezia

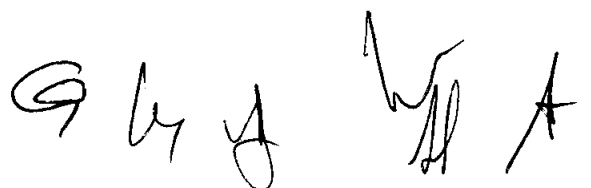
AREA FINANZA E RISORSE UMANE

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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2021

UNIVERSITA' IUAV DI VENEZIA





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. 64 CCNL 2018 Art. 5

Ripartizione delle risorse art. 66 CCNL 2018 Art. 6

Indennità accessoria mensile Art. 7

Indennità di responsabilità Art. 8

Differenziazione premi individuali Art. 9

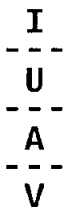
Progressioni economiche orizzontali Art. 10

Riduzione della quota di produttività e di risultato Art. 11

Straordinario Art. 12

Formazione Art. 13

Risparmi Buoni pasto 2020 Art. 14



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

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

visto il CCNL comparto Università 2006-2009

visto il CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, siglato in data 19 aprile 2018

visto il protocollo d'intesa sul telelavoro siglato in data 2 novembre 2020 n. rep. 1251 prot. n. 58134 del 19 novembre 2020

vista la circolare del MEF n. 11 del 9 aprile 2021 prot. n. 66961 con la quale viene esplicitato quanto previsto dall'art. 1 comma 870 della L. 178/2020 in merito alla possibilità che " *i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. [...]*"

visto la verifica ispettiva del Ministero dell'Economia e Finanza di cui è stato oggetto l'Ateneo nel corso del 2020, ma della quale si hanno avuto i primi riscontri solo nel corso del 2021 e che la stessa si è conclusa positivamente in data 28 febbraio 2022 prot. n. 31512, quando è stato ufficialmente comunicato l'esito finale

considerato che le parti non hanno ritenuto opportuno procedere con la costituzione del fondo 2021 prima della conclusione della suddetta verifica, a garanzia di una corretta formulazione.

visto il verbale del 6 giugno 2022 del Collegio dei Revisori dei conti che esprime parere favorevole alla nuova costituzione del fondo 2021

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 2021, per il quale si procederà con la determinazione della distribuzione delle risorse sulla base del fondo certificato dal collegio dei revisori dei conti.
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

Per il 2021 si applicano le disposizioni previste nel Protocollo d'intesa sul telelavoro siglato in data 2 novembre 2020 n. rep. 1251 prot. n. 58134 del 19 novembre 2020, nel quale viene stabilito di procedere per



l'anno 2021 alla copertura di n.13 postazioni di telelavoro, pari al 5% del personale tecnico amministrativo in servizio alla data del 31 dicembre 2019

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 Integrato, elaborato dall'Ateneo ai sensi del Decreto legislativo 150/2009 e delle indicazioni dell'ANVUR.
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 2021.

Art. 5

Ripartizione delle risorse art. 64 CCNL 2018

1. Ai sensi dell'art. 64, comma 1, del CCNL vigente sono disponibili alla contrattazione le risorse confluite nel "Fondo risorse decentrate" al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale di categoria D relative all'anno precedente, e all'indennità accessoria mensile.
La ripartizione delle risorse economiche tra i vari istituti previsti è stabilita, per quanto riguarda le risorse per l'anno 2021, secondo la TABELLA A allegata al presente C.C.I.
2. Gli importi destinati al Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D sono allegati al presente C.C.I., a seguito di certificazione dei Fondi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti
3. Le parti stabiliscono inoltre di destinare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63 c.3 (risorse variabili) ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale e alle indennità di rischio e reperibilità. Almeno il 30% di questa parte verrà destinata alla performance organizzativa.
4. Per il 2021 la quota massima di produttività (individuale e collettiva) è fissata in € 900 a.l.
5. Ai sensi dell'art.58 c. 11 del CCNL 2018 i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. L'importo minimo delle indennità di responsabilità non potrà essere inferiore al doppio di quanto assegnato per la produttività (individuale e collettiva)

Art. 6

Ripartizione delle risorse art. 66 CCNL 2018

1. Gli importi destinati al Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP sono indicate nella TABELLA A allegata al presente C.C.I.
2. Le posizioni organizzative sono articolate in tre fasce, suddivise in più classi, come da tabella sotto riportata, 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.

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

3. Al personale senza incarico viene attribuito l'importo minimo contrattuale nazionale pari a € 3.099,00.
4. 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. Il risultato non potrà comunque essere inferiore al 10% dell'indennità di posizione.
5. Gli incarichi attribuiti al personale di categoria EP hanno durata annuale. Il mutamento dell'incarico all'interno di tale periodo 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 2006-2009. Tale principio non trova applicazione in caso di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente.
6. Il numero di posizioni e/o di percettori associati e l'importo dell'indennità di posizione saranno coerenti con le variazioni del fondo disponibile.
7. 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 2006-2009 ed eventualmente ridotta in maniera proporzionale.
8. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL 2006-2009, a seguito di valutazione delle prestazioni non positiva l'incarico sarà revocato.

Art. 7

Indennità accessoria mensile

1. Al personale di categoria C e D a tempo indeterminato e a tempo determinato, per il 2021 verrà liquidata, di norma, una indennità accessoria (IAM) pari a quella del 2020.
2. L'indennità accessoria mensile di cui all'art. 64 c.5 del CCNL 2006-2009 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

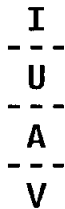
Indennità di responsabilità

1. Le parti concordano di erogare l'indennità di responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 91 commi 1, 2 e 3 del CCNL 2006-2009.
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 2 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.
3. L'amministrazione si impegna a erogare un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, a tutto il personale cui è attribuito un incarico di responsabilità o di funzione specialistica, a seguito dei provvedimenti di organizzazione adottati. 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, 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 modifiche organizzative o 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 e possono prevedere una rotazione in base a quanto stabilito nel Piano Anticorruzione di Ateneo.

Art. 9

Differenziazione premi individuali

1. Ai sensi dell'art. 20 CCNL 2018 le parti concordano di destinare ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione dei premi individuali in aggiunta alla quota attribuita al personale valutato positivamente nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. I premi a cui verrà applicata tale maggiorazione sono i seguenti:
 - produttività individuale



- quota 1/3 indennità di responsabilità
- retribuzione di risultato.

3. Le parti definiscono che la quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita tale maggiorazione è pari al 2% del personale valutato positivamente per ciascuna tipologia di premio.

Art. 10

Progressioni economiche orizzontali

1. Per il 2021 l'Ateneo stabilisce di non attivare procedure di progressioni economiche orizzontali.

Art. 11

Riduzione della quota di produttività e di risultato

1. Il personale che nel corso dell'anno 2021 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 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.

2. Il personale che nel corso del 2021 ha percepito compensi derivanti da incentivi tecnici determinati dal regolamento di Ateneo per gli incentivi e le funzioni tecniche oppure premi derivanti dal regolamento per la Premialità e i compensi aggiuntivi per un importo complessivo superiore ai 2.000 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.

3. Il personale che nel corso del 2021 ha percepito compensi cumulativamente sia per quanto disposto dal comma 1 e sia per quanto disposto dal comma 2, per un importo complessivo superiore ai 4.000 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.

Art. 12

Straordinario

1. Le parti concordano di ripartire le risorse per il lavoro straordinario tra le strutture con una prima assegnazione dello straordinario 2021 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. 13

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. 14

Risparmi Buoni pasto 2020

1. le parti concordano, ai sensi della normativa citata nelle premesse, di utilizzare le risorse derivanti da risparmi dei buoni pasto non erogati nel corso del 2020 per il trattamento economico accessorio correlato alla performance. La quota certificata da parte del Collegio dei Revisori dei conti e calcolata sulla base di quanto stabilito dalla circolare n. 11/2021 del MEF risulta pari a € 26.606,31. La quota verrà suddivisa tra il personale delle categorie C, D ed EP in misura proporzionale al numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2020. Sulla base di quanto stabilito, i fondi accessori del 2021 verranno alimentati una tantum di € 24.322,51 per il fondo del personale di cat.C e D e di € 2.283,80 per il fondo del personale di cat. EP.

**TABELLA A
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE
ANNO 2021**

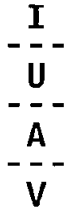
Istituto	Importo
Indennità Accessoria Mensile	€ 137.000,50
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 0
Indennità di Responsabilità	€ 134.000,00
Produttività	€ 135.719,00
<i>di cui produttività individuale (80%)</i>	<i>€ 108.575,20</i>
<i>di cui produttività collettiva (20%)</i>	<i>€ 27.143,80</i>
Turni o disagi o reperibilità	€ 4.000,00
Totale fondo C e D	€ 410.719,50
Retr. Posiz. risultato EP	€ 229.816,24
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 0
Totale fondo EP	€ 229.816,24
Totale fondi accessori	€ 640.535,74

**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%



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

**TABELLA D
DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO
PER IL PERSONALE DI 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