

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 *2023*  
REPERTORIO CONTRATTI  
Repertorio n. 1743 / 2023  
Prot. n. 87435 del 25/10/2023  
Anno \_\_\_\_\_ Tit. I Cl. 10 Fasc. \_\_\_\_\_

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
Relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia  
per il 2023

**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

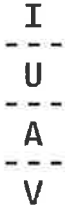
*Rebecca Pavesi*  
*Valeria Pavesi*  
*[Signature]*

FLC - CGIL

CUB - Università

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 27 settembre 2023 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 2023, già sottoscritto dalle parti e che l'ipotesi medesima è stata positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei conti in data 26 settembre 2023, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato CCI.

*Wan* *[Signature]* *[Signature]*



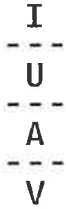
Università Iuav di Venezia

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
Turni e reperibilità	Art. 14
Welfare	Art. 15
Disposizioni generali	Art. 16



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 29 novembre 2022 n. rep. 1251 prot. n. 73277 del 17 dicembre 2022

visto il verbale del 21 luglio 2023 del Collegio dei Revisori dei conti che esprime parere favorevole alla nuova costituzione del fondo 2023

#### 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 2023, 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 2023 le parti concordano di sottoscrivere apposito protocollo d'intesa citato in premessa.

#### 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 2023.

**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 2023 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 2023 la quota massima di produttività (individuale e collettiva) è fissata in € 700 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 2023 verrà liquidata, di norma, una indennità accessoria (IAM) pari a quella del 2022, fatto salvo quanto previsto all'art. 10 del presente contratto.
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 2023 le parti si impegnano a procedere con le progressioni economiche orizzontali e di destinare a tale istituto le risorse di seguito elencate, finanziate da risorse di carattere stabile quali per esempio il differenziale di posizione economica del personale cessato nell'anno precedente e lo 0,1% del monte salari 2015, che la previsione del CCNL del 19.4.2018 vincola esclusivamente al finanziamento dell'istituto in esame:

Categoria EP	€	15.000,00
Categoria D	€	27.500,00
Categoria C	€	27.500,00



Le parti convengono che:

per il personale di categoria C e D:

- vengano salvaguardate le indennità di responsabilità e funzione specialistica secondo quanto stabilito nel decreto di valorizzazione economica per l'anno 2023
- venga assicurata una quota di produttività (individuale e collettiva) che garantisca un adeguato riconoscimento dell'esito della valutazione della performance, se pur in deroga al principio che la quota non sia inferiore a un terzo del fondo disponibile stabilito nei precedenti contratti integrativi
- la quota di accessorio destinata all'indennità accessoria mensile preveda la seguente corresponsione:
  - il personale che non risulterà assegnatario della PEO avrà una quota annuale di IAM pari a 12 mensilità (euro 660 annui), fermo restando quanto previsto all'art. 7 c.2 del presente contratto;
  - il personale che risulterà assegnatario della PEO avrà una quota annuale di IAM nei limiti di capienza della predetta quota all'interno del fondo salario accessorio.

per il personale di categoria EP:

- vengano salvaguardate le indennità di posizione secondo quanto stabilito nel decreto di valorizzazione economica per l'anno 2023
- venga assicurata una quota di risultato che garantisca un adeguato riconoscimento dell'esito della valutazione della performance, applicando quanto previsto dall'art.6 c.7.

I bandi per le progressioni economiche prevedranno i seguenti requisiti di ammissione:

possono partecipare i dipendenti Iuav con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di categoria C, D e EP, con i seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Università Iuav di Venezia al 1 gennaio 2023,
- aver maturato alla data del 31.12.2022 almeno 2 anni di servizio a tempo indeterminato nell'Ateneo nella posizione economica immediatamente inferiore

Limitatamente al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore a quella iniziale di ciascuna categoria (C1, D1, EP1) sono valutati anche i periodi di servizio a tempo determinato svolto presso Iuav, purché prestati nella categoria rivestita al momento della presentazione della richiesta di progressione orizzontale.

Nel caso di mobilità di comparto e intercomparto è considerato periodo utile per il raggiungimento del requisito di accesso dei due anni di servizio anche il servizio prestato a tempo indeterminato presso altre università o pubbliche amministrazioni, computato a decorrere dalla data dell'ultimo inquadramento economico.

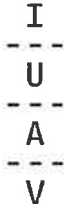
Sono esclusi i periodi di assenza che interrompano la maturazione dell'anzianità di servizio.

La selezione, tra chi è in possesso dei requisiti di ammissione, avverrà sulla base dei criteri previsti dal contratto collettivo nazionale 2008 all'art. 82 comma 2, in particolare:

- a) Qualità delle prestazioni individuali (comportamenti) degli ultimi 3 anni (2020,2021,2022)
- b) Anzianità di servizio nella categoria a tempo indeterminato; è valutata anche l'anzianità a tempo determinato in Iuav, limitatamente al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore a quella iniziale di ciascuna categoria (C1, D1, EP1)
- c) Titoli culturali e professionali: saranno valutati i titoli dall'ultima decorrenza di entrata nella posizione economica

Ai criteri verranno attribuiti i seguenti punteggi (su 30) pari alle seguenti percentuali: a) 40%, b) 20% c) 40%

criteri	C	D	EP
a) qualità delle prestazioni	12	12	12
b) anzianità di servizio	6	6	6
c) titoli culturali e professionali	12	12	12
	30	30	30



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

In caso di parità verrà seguito il criterio di maggior anzianità di servizio nella posizione economica di inquadramento e in subordine la maggiore età anagrafica.

#### Art. 11

##### Riduzione della quota di produttività e di risultato

1. Il personale che nel corso dell'anno 2022 ha percepito compensi derivanti da proventi conto terzi, da gettoni di presenza a commissioni, da attività di docenza per formazione interna per il disposto dell'art. 92 del d.lgs 163/2006 e s.m.i., per incentivi tecnici determinati dal regolamento di Ateneo per gli incentivi e le funzioni tecniche, per compensi aggiuntivi derivanti dal regolamento di Ateneo per la premialità e i compensi aggiuntivi, per importi superiori a 1.000,00 euro (lordo percipiente), vedrà ridotta, fino ad esaurimento, la rispettiva quota complessiva di produttività individuale (per le categorie C e D) e la quota 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 2023 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

##### Turni e reperibilità

1. Ai sensi dell'art. 64 c. 2 lett. c) una quota del fondo accessorio del personale di categoria C e D viene riservata per la retribuzione del personale che offre la propria disponibilità a far parte delle squadre di emergenza e di primo soccorso in occasione di eventi dell'Ateneo che si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro, con una retribuzione pari a €50,00 (lordo percipiente) a prestazione.

#### Art. 15

##### Welfare

1. Le parti concordano di distribuire la quota derivante dagli accantonamenti delle attività commerciali, finalizzata alle attività di welfare del personale tecnico amministrativo dell'anno 2022, secondo le modalità stabilite con apposito protocollo d'intesa.

#### Art. 16

##### Disposizioni generali

1. Il presente accordo potrà essere oggetto di revisione in caso di variazioni normative o di approvazione di nuovi contratti collettivi che impongano cambiamenti nelle disposizioni attuative o nelle risorse da destinare alle voci previste dal presente CCI.

**TABELLA A  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE  
ANNO 2023**

Istituto	Ripartizione istituti
Indennità Accessoria Mensile	€ 110.000,00
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 55.000,00
Indennità di Responsabilità	€ 143.000,00
Produttività	€ 100.099,67
di cui produttività individuale (80%)	€ 80.079,74
di cui produttività collettiva (20%)	€ 20.019,93
Turni o disagi o reperibilità	€ 3.000,00
<b>Totale fondo C e D</b>	<b>€ 411.099,67</b>
Retr. Posiz. risultato EP	€ 194.647,22
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 15.000,00
<b>Totale fondo EP</b>	<b>€ 209.647,22</b>
<b>Totale fondi accessori</b>	<b>€ 620.746,89</b>

**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%

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large checkmark and several names.



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

**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




<b>UNIVERSITA' IUAV DI VENEZIA</b>	<b>Anno 2023</b>
<b>Relazioni sindacali</b>	<b>Incontro del 2023</b>
<b>Oggetto:</b> <b>Protocollo d'intesa relativo alla modifica della ripartizione delle risorse destinate a PEO 2023 per la categoria C e D</b>	Presenti: per la delegazione di parte pubblica Il Rettore, Prof. Benno Albrecht Il Direttore Generale, Dott. Alberto Domenicali per la delegazione di parte sindacale

Università Iuav di Venezia - Archivio Generale  
**REPERTORIO CONTRATTI**  
 Repertorio n. 1902 / 2023  
 Prot. n. 89922 del 07/11/2023  
 Anno ..... Tit. I CIO Fasc. ....

Visto il CCNL vigente;  
 Visto il D.Lgs 165/2001;  
 Visto il CCI 2022;

Visto il CCI 2023, in particolare l'art. 10 nel quale viene regolata la procedura delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023 e vengono fissate le risorse per ciascuna categoria;

Vista l'assemblea del personale tenutasi il 18 ottobre 2023 nella quale è emersa la richiesta di modificare le risorse destinate alla categoria C e D, senza modificarne l'importo complessivo;

Vista la richiesta delle RSU pervenuta in data 19 ottobre;

Considerato che a invarianza di risorse è possibile spostare tali risorse a favore di una categoria, essendo il fondo accessorio per la categoria C e D unico.

Ritenuto opportuno accogliere la richiesta approvata in assemblea del personale.

Le Parti sottoscrivono quanto segue:

L'art. 10 del CCI 2023 sottoscritto dalle parti in data 25 ottobre 2023 prot. n. 1743 viene modificato nella parte relativa alla quantificazione delle risorse destinate a PEO per il personale di cat. C e D come segue:

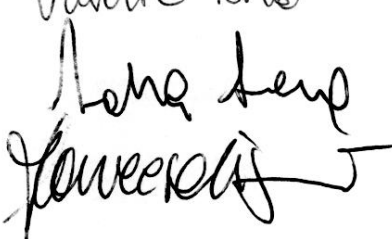
Categoria D € 31.000,00  
 Categoria C € 24.000,00

Il presente protocollo diventa parte integrante del CCI 2023 e verrà trasmesso congiuntamente ad esso all'ARAN.

Firmato

Per la delegazione di parte sindacale


Valente Doro  


per la delegazione di parte pubblica

