



IVAT – Institut Valdôtain  
de l'Artisanat de Tradition

SIÈGE ADMINISTRATIF  
95, rue Chambéry  
11100 Aoste  
tél +39 0165 263609

MAV – Museo dell'Artigianato  
Valdostano di tradizione  
86, hameau Chez Sapin  
11010 Fénis (Vallée d'Aoste)  
tél +39 0165 763912

C.F. e P. IVA 00467130076

[www.lartisana.vda.it](http://www.lartisana.vda.it)

[info@pec.lartisana.vda.it](mailto:info@pec.lartisana.vda.it)

[info@lartisana.vda.it](mailto:info@lartisana.vda.it)

## **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA BIENNIO 2021/2022**

Con lettera registrata al protocollo dell'ente con n. 869 in data 8 aprile 2022, la delegazione trattante di parte pubblica di IVAT convocava un incontro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, al fine di avviare la contrattazione decentrata per il biennio 2021/2022.

L'incontro si svolgeva il 26 aprile 2022 con la partecipazione della delegazione trattante di parte pubblica e dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali FP/CGIL e SAVT/FP.

L'incontro del 26 aprile 2022 si concludeva con la decisione delle parti di porre un quesito al Comitato regionale per le relazioni sindacali (CRRS) in merito alla possibilità di incremento del fondo unico aziendale, stabilito dal comma 5 dell'articolo 155 del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta (TUDC).

Con lettera registrata al protocollo dell'ente con n. 1021 in data 26 aprile 2022, il direttore di IVAT chiedeva al CRRS se l'incremento del fondo unico aziendale, stabilito dal comma 5 dell'articolo 155 del TUDC, si applichi indipendentemente dall'esistenza di una convenzione di segreteria o da una situazione per cui il dirigente non opera a tempo pieno nell'ente, determinando così un aggravio di lavoro e di responsabilità sui dipendenti.

Pur in assenza di una risposta al quesito posto al CRRS, la delegazione trattante di parte pubblica veniva a conoscenza dei contenuti dell'accordo tra CRRS e organizzazioni sindacali identificato con protocollo n. 12490/UP del 3 giugno 2019 il quale interveniva modificando il comma 5 dell'articolo 155 del TUDC precisando che l'incremento del fondo è riconosciuto solamente in caso di assenza di una posizione dirigenziale a tempo pieno.

Quindi, la stessa delegazione trattante di parte pubblica convocava un secondo incontro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative con lettera registrata al protocollo dell'ente con n. 1933 in data 5 agosto 2022, al fine di perfezionare la contrattazione decentrata per il biennio 2021/2022.

Il giorno 23 agosto 2022 la delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti sottoscrivono la presente contrattazione collettiva decentrata con validità nel biennio 2021/2022.

L'organizzazione SAVT/FP produce l'allegata nota a verbale.

La delegazione trattante di parte pubblica:

Bruno Domaine, presidente di IVAT	sottoscritto con firma digitale
Alessandro Cama, direttore di IVAT	sottoscritto con firma digitale

La delegazione delle organizzazioni sindacali:

per FP/CGIL – Silvia Gradi	 sottoscritto con firma digitale
per SAVT/FP – Rosita Guido	sottoscritto con firma digitale

CONTRATTO COLLETTIVO DEL  
COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA

**1. Articolazione a livello di ente dei criteri generali per la ripartizione del fondo unico aziendale**

Le parti danno atto che annualmente il fondo unico aziendale (FUA) è così costituito:

- 1.255,35 € per ogni unità di personale tempo pieno equivalente, in forza al 31 dicembre dell'anno precedente (comma 1 dell'articolo 153 del contratto collettivo), considerati i trasferimenti conseguenti a mobilità in entrata o uscita (comma 2 dell'articolo 153 del contratto collettivo);
- esuberi dai fondi per la progressione orizzontale relativi all'anno precedente (comma 2 dell'articolo 142 e comma 3 dell'articolo 143 del contratto collettivo).

Con riferimento all'articolo 154 del contratto collettivo, la ripartizione del FUA per il biennio 2021/2022 è così articolata:

Incentivo	Ammontare rispetto al totale del FUA
Particolari posizioni organizzative	-
Progetti di gruppo	-
Attività per particolari esigenze di servizio	≤ 25 %
Particolari indennità accessorie	-

Le somme non utilizzate per riconoscere i suddetti incentivi, nei limiti sopra riportati, confluiscono nel salario di risultato per il quale IVAT si impegna a erogare ai dipendenti la misura minima media di almeno 700,00 €, ai sensi del comma 1 dell'articolo 154 del contratto collettivo.

## CONTRATTO COLLETTIVO FEDERCULTURE

### 1. Superminimo aziendale

Con una finalità di equità di trattamento dei dipendenti inquadrati nel contratto collettivo Federculture, rispetto a quelli inquadrati nel contratto collettivo di comparto unico della Valle d'Aosta, è riconosciuto un superminimo aziendale, legato per la corresponsione alla retribuzione base mensile (quindi esteso a tutte le 14 mensilità stipendiali), non riassorbibile nei futuri aumenti retributivi e utile al calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'importo lordo del superminimo è quantificato mediamente in 100,00 € per il livello C1 e distribuito sugli altri livelli sulla base della seguente tabella:

Livello	Parametro moltiplicativo	Valore del superminimo
A1	100,00	82,32 €
A2	101,60	83,64 €
A3	105,39	86,76 €
B1	106,99	88,08 €
B2	113,31	93,28 €
B3	116,71	96,08 €
C1	121,47	100,00 €
C2	124,89	102,82 €
C3	129,50	106,61 €
D1	136,44	112,32 €
D2	156,94	129,20 €
D3	164,84	135,70 €
Q1	174,00	143,25 €
Q2	205,32	169,03 €

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, è applicato un superminimo nel medesimo rapporto percentuale tra il tempo di lavoro individualmente contrattualizzato e il tempo pieno come determinato dal contratto collettivo.

### 2. Indennità di trasferta

Con una finalità di equità di trattamento dei dipendenti inquadrati nel contratto collettivo Federculture, rispetto a quelli inquadrati nel contratto collettivo di comparto unico della Valle d'Aosta, l'indennità di trasferta di cui alla lettera B dell'articolo 63 del contratto collettivo Federculture è riconosciuta quando il lavoratore opera in località diversa dalla propria dimora abituale e distante più di 10 km dall'ordinaria sede di servizio.

### 3. Mensa aziendale

Con riferimento agli articoli 8 e 66 del contratto collettivo, è riconosciuto un buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, tramite gli operatori convenzionati, pari al più a 6,50 €, nel limite del prezzo del pasto consumato.

### 4. Premio di risultato

Con riferimento agli articoli 8 e 64 del contratto collettivo, è istituito annualmente un premio di risultato, finanziato da un fondo aziendale cui il personale in servizio nell'anno precedente, a tempo indeterminato o determinato, misurato in unità tempo pieno equivalenti (*full-time equivalent* – FTE), apporta 1.255,35 €/anno/FTE.

Il premio di risultato è erogato entro il 30 giugno di ogni anno, secondo i seguenti criteri:

- al personale a tempo determinato (anche stagionale): nell'importo forfettario di 800,00 €/anno/FTE;
- al personale a tempo indeterminato: successivamente all'erogazione del premio al personale a tempo determinato, il fondo aziendale rimanente è distribuito proporzionalmente alla valutazione conseguita da ogni dipendente secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'ente.

### 5. Fondo per la valorizzazione del personale

Con riferimento agli articoli 8, 64-bis (abrogato) e 64-ter del contratto collettivo, è costituito annualmente un fondo per la valorizzazione del personale cui ogni dipendente in servizio a tempo indeterminato nell'anno precedente, misurato in unità tempo pieno equivalenti (*full-time equivalent* – FTE), apporta 126,00 €/anno/FTE.

In assenza di una destinazione del fondo, le somme confluiscono nel fondo dedicato al premio di risultato.

### 6. Modalità e tempi di applicazione della nuova classificazione del personale

Con riferimento alla nuova formulazione dell'articolo 24 del contratto collettivo, è applicata la nuova classificazione del personale con decorrenza dal 31 dicembre 2018.