

ACCORDO PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE 2008/2011
AI SENSI DELL'ARTICOLO 8 LETTERA B DEL CCNL FEDERCULTURE

Il giorno dieci settembre duemiladieci alle ore dieci presso la sede dell'IVAT - via Chambéry 99, Aosta - si è tenuto un incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'IVAT, composta da:

- Sig. Rudi Franco Marguerettaz - Presidente
- Sig. Roberto Vallet - Direttore

e le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti nelle persone di:

- Sig. Marco Lo Verso - FP CGIL
- Sig. Jean Dondeynaz - CISL FP
- Sig. Mauro Crétier - SAVT FP
- Sig.ra Ramira Bizzotto - UIL FPL

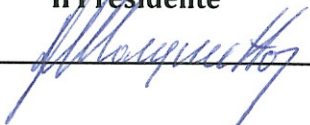
per la predisposizione del contratto di secondo livello ai sensi dell'articolo 8 lettera B del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Federculture".

Le parti convengono:

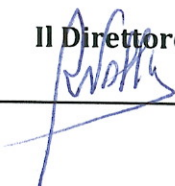
- Viene approvato il testo di accordo facente parte integrante del presente verbale che troverà applicazione con decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione.
- Le parti concordano sulla necessità di incontrarsi entro il 30 giugno 2011 per la verifica e la valutazione degli effetti del presente accordo e, successivamente, con periodicità annuale in corrispondenza, di norma, con la contrattazione collettiva decentrata relativa all'utilizzo del fondo unico aziendale per i dipendenti per i quali si applica il CCRL del Comparto Unico Regionale.
- L'accordo allegato verrà depositato, così come previsto dal CCNL vigente, a cura dell'IVAT entro 30 giorni dalla firma presso la Direzione Regionale del Lavoro di Aosta.

Per l'IVAT

Il Presidente



Il Direttore




Per le Organizzazioni sindacali

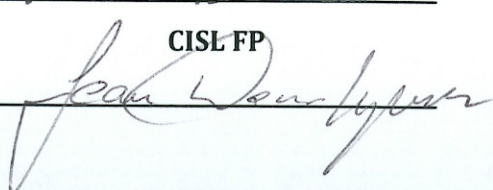
FP CGIL



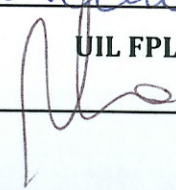
SAVT FP



CISL FP



UIL FPL



ACCORDO PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE 2008/2011
AI SENSI DELL'ARTICOLO 8 LETTERA B DEL CCNL FEDERCULTURE

1. Superminimo aziendale:

a) In aggiunta alle competenze normalmente previste dal contratto collettivo di riferimento viene riconosciuto a tutti i dipendenti un Superminimo aziendale, legato per la corresponsione alla retribuzione base mensile, non riassorbibile da aumenti del contratto collettivo nazionale applicato.

Tale importo lordo, quantificato in euro 100,00 (cento) per il livello C1, verrà riconosciuto per 14 mensilità, costituendo elemento utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Per gli altri livelli previsti dal CCNL applicato si provvederà a riproporzionare l'elemento aggiuntivo della retribuzione come sopra individuato, sulla base della scala parametrica riportata nella tabella che segue.

livello	parametro moltiplicativo	importo dovuto
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

b) Per il periodo antecedente la data di decorrenza del presente accordo, ai dipendenti sarà riconosciuto un importo forfetario "Una Tantum" pari ad una mensilità di superminimo aziendale per ogni mese di effettivo servizio prestato. Il premio così determinato viene erogato sotto forma di "Una tantum", senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale.

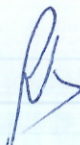
c) Ai dipendenti assunti con contratto a tempo parziale gli importi di cui alle precedenti lettere a) e b) saranno erogati proporzionalmente alla percentuale di part-time pattuita nel contratto individuale di lavoro

2. Indennità di trasferta

a) In riferimento a quanto previsto dall'articolo 63 comma B del CCNL Federculture, quale previsione migliorativa dello stesso, si conviene che l'Indennità di Trasferta sarà riconosciuta ogni qual volta il lavoratore sia comandato a prestare la sua opera in una località posta ad una distanza superiore a 10 Km dalla propria sede di lavoro.

3. Servizio mensa

a) Il valore del buono pasto sostitutivo del servizio mensa, fornito presso le strutture convenzionate con l'IVAT, è pari a 6,50€; il valore del buono, in ogni caso, non può superare il costo del pasto consumato. Il dipendente è tenuto a pagare il corrispettivo relativo alla differenza tra il costo del pasto ed il valore del buono.

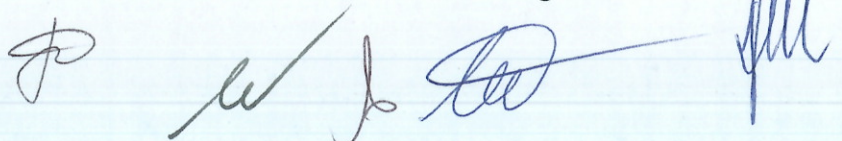


4. Premio di risultato

- a) Ai fini dell'attribuzione del premio di cui all'articolo 64 del CCNL Federculture viene costituito un fondo aziendale composto da risorse pari al valore di 1.353,00€, elevate dal 01/01/2009 al valore di 1.403,00€, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza al 31/12 dell'anno precedente,
Il fondo di cui trattasi costituito presso l'IVAT è pari a 1.602,88€ per l'anno 2008, a 7.495,31€ per l'anno 2009. Per gli anni 2010/2011 è pari a 9.821,00€ e potrà essere incrementato delle assunzioni programmate e/o decrementato per l'eventuale diminuzione della dotazione organica. Gli incrementi e/o i decrementi saranno proporzionati al periodo di effettivo servizio del personale.
- b) Il personale a tempo determinato concorre all'erogazione del premio medio di risultato qualora presti la propria attività per almeno due mesi anche non consecutivi in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. Per prestazioni inferiori ai due mesi, non soggette a valutazione, verrà erogato un importo forfetario pari a 50,00€ (cinquanteuro) mensili. Le prestazioni superiori ai 15 (quindici) giorni verranno considerate mese intero.
- c) Il personale che presta attività lavorativa part-time partecipa all'erogazione del premio di risultato in proporzione alla percentuale di lavoro prestata.
- d) Il totale del premio di risultato/dipendente è ridotto in base alle assenze dal servizio (escluse ferie, festività soppresse, congedi l. 104/92, infortuni sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità e permessi sindacali). Se il totale delle assenze/anno è inferiore o uguale a venti giorni il premio di risultato non subisce variazione alcuna. Dal ventunesimo giorno la riduzione da operare non terrà conto dei primi venti giorni.
- e) L'IVAT parametrizza il valore da attribuire al premio di cui trattasi in funzione del livello di appartenenza per ogni dipendente, con parametrizzazione 100-205,32 (A1=100 Q2=205,32) così come previsto dalla scala parametrica del CCNL vigente.
- f) Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, calcolando come intere le frazioni di mese superiori a quindici giorni.
- g) Il premio di risultato sarà erogato ai singoli dipendenti secondo i criteri di seguito indicati:
→ una quota minima fissa per tutti i dipendenti, per un importo pari al 50% del premio complessivo, a fronte di un risultato di redditività aziendale positivo, con riferimento al Margine Operativo Lordo dell'IVAT riferito alla sola attività dell'Area Valorizzazione Culturale;
→ una quota variabile individuale, per un importo pari al 50% del premio complessivo, in relazione dell'apporto di ogni dipendente al raggiungimento degli obiettivi aziendali come valutato dal Direttore sulla base dei criteri e degli indicatori previsti nell'allegato A.
- h) I suddetti principi valgono per il premio di risultato relativo agli anni dal 2008 al 2011. Sono previste forme di riesame degli indicatori e delle valutazioni secondo modalità che saranno definite dalle parti con periodicità annuale.
- i) Il premio così determinato viene erogato sotto forma di "Una tantum", senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale.

5. Fondo per progetti speciali di interesse aziendale

- a) Il fondo istituito ai sensi dell'Articolo 64 bis del CCNL Federculture relativamente agli anni 2009 e 2010, per un importo complessivo pari a 280,00€ così determinato:
→ 70,00€ per l'anno 2009 (n° 2 dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2008 per 7 mensilità per 5,00€)
→ 210,00€ per l'anno 2010 (n° 3 dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2009 per 14 mensilità per 5,00€)
viene destinato al riconoscimento dell'impegno svolto dai dipendenti in occasione dell'organizzazione di unità espositive specifiche al di fuori del territorio regionale.



PREMIO INDIVIDUALE DI RISULTATO ANNO _____

DIPENDENTE: _____

CATEGORIA E POSIZIONE: _____

AREA: VALORIZZAZIONE CULTURALE

DIRIGENTE RESPONSABILE: VALLET ROBERTO

a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all'arricchimento professionale	<input type="checkbox"/> 0 insufficiente <input type="checkbox"/> 1 sufficiente <input type="checkbox"/> 2 buono <input type="checkbox"/> 3 distinto <input type="checkbox"/> 4 ottimo
b) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi nonché disponibilità alla mobilità verticale ed orizzontale ed alla polifunzionalità nell'attività amministrativa nell'ambito dei principi di cui all'art. 49 della L.R. n. 45	<input type="checkbox"/> 0 insufficiente <input type="checkbox"/> 1 sufficiente <input type="checkbox"/> 2 buono <input type="checkbox"/> 3 distinto <input type="checkbox"/> 4 ottimo
c) Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi	<input type="checkbox"/> 0 insufficiente <input type="checkbox"/> 1 sufficiente <input type="checkbox"/> 2 buono <input type="checkbox"/> 3 distinto <input type="checkbox"/> 4 ottimo
d) Capacità organizzative e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	<input type="checkbox"/> 0 insufficiente <input type="checkbox"/> 1 sufficiente <input type="checkbox"/> 2 buono <input type="checkbox"/> 3 distinto <input type="checkbox"/> 4 ottimo
e) Continuità e presenza in servizio rapportati alla continuità di rendimento	<input type="checkbox"/> 0 insufficiente <input type="checkbox"/> 1 sufficiente <input type="checkbox"/> 2 buono <input type="checkbox"/> 3 distinto <input type="checkbox"/> 4 ottimo

TOTALE GENERALE: _____

MOTIVAZIONI DEL DIRIGENTE SULLE DECISIONI ADOTTATE

Aosta, li _____

Firma del dirigente

Firma per presa visione del dipendente

Ai fini di una corretta valutazione delle prestazioni dei singoli per l'erogazione del premio individuale di risultato si individuano i seguenti parametri relativi alle voci della scheda da compilare.

A) PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE E DISPONIBILITA' ALL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

1. Non ha manifestato spirito di collaborazione, ma gravi carenze nelle conoscenze tecniche necessarie per svolgere la sua mansione;
2. Si è lasciato coinvolgere ed ha collaborato solo quando sollecitato ed ha dimostrato di possedere conoscenze tecniche generiche e superficiali;
3. Ha dimostrato di comprendere le esigenze aziendali nelle quali si è sentito coinvolto ed ha utilizzato le nozioni e le condizioni possedute applicando la normativa e le procedure in modo corretto;
4. Si è dimostrato disponibile alla collaborazione e ben integrato allo spirito di gruppo, ha dimostrato di possedere un buon bagaglio di conoscenza che gli ha consentito di svolgere le proprie mansioni senza problemi;
5. Disponibile in ogni circostanza è riuscito anche ad ottenere la piena collaborazione dei colleghi, ha dimostrato padronanza delle tecniche e delle procedure tali da consentirgli oltre all'ottimale svolgimento delle sue mansioni, di essere il punto di riferimento di colleghi e superiori su specifiche questioni di sua particolare specializzazione.

B) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI NONCHE' DISPONIBILITA' ALLA MOBILITA' VERTICALE ED ORIZZONTALE ED ALLA POLIFUNZIONALITA' NELL'ATTIVITA'.

1. Non ha dimostrato capacità di adattamento a nuove situazioni di lavoro o ad accettare nuovi strumenti o procedure;
2. Ha dimostrato scarsa capacità di adattamento alle situazioni di lavoro nuove od inconsuete. L'incompleto lento adattamento è stato tale da rallentare il conseguimento dei risultati;
3. Si è adeguato con facilità ai cambiamenti di ambiente e di persona e alle nuove impostazioni e metodi di lavoro;
4. Ha denotato buona flessibilità e capacità di adattamento di fronte ai cambiamenti, nuove procedure o compiti diversi, ottenendo risultati sostanzialmente omogenei in situazioni nuove o inconsuete;
5. Non ha avuto problemi anche in caso di radicale cambiamento della mansione, che accetta e addirittura richiede nel desiderio di apprendere cose nuove.

C) ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI.

1. E' stato causa di frequenti conflitti interpersonali, rilevandosi elemento che ha nuociuto all'armonia dei rapporti tra i colleghi, non ha saputo instaurare un dialogo efficace con gli interlocutori esterni;
2. Non si è curato delle relazioni interne ed esterne e i rapporti professionali e funzionali sono stati caratterizzati da freddezza e distacco;
3. Ha intrattenuto con colleghi e superiori buoni rapporti professionali e funzionali, improntati alla collaborazione reciproca e le relazioni instaurate all'esterno hanno prodotto positivi risultati, sia sotto l'aspetto professionale che l'immagine dell'azienda;
4. In ogni circostanza all'interno e all'esterno dell'ambiente di lavoro, ha intrattenuto positivi rapporti. La sua presenza è stata apprezzata ed ha goduto di stima e considerazione;
5. La sua presenza è stata apprezzata e ricercata per i positivi effetti sul clima di lavoro. Ha saputo gestire con efficacia anche situazioni problematiche.

D) CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE, DI CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI.

1. Lento, svogliato o discontinuo, di regola non è riuscito ad ultimare, quanto meno nei tempi previsti, i compiti di sua pertinenza, il lavoro è stato caratterizzato da continui errori e necessita di continue istruzioni ed assistenza;
2. La resa è stata alquanto instabile e frequentemente non è riuscito a completare nei termini il lavoro affidatogli, spesso ha avuto necessità di ricorrere a superiori o colleghi;
3. E' regolare nell'esecuzione del lavoro, nel rispetto dei tempi e delle scadenze, ha fatto ricorso ai colleghi e superiori solo raramente, quando le questioni esulavano dalle sue competenze;
4. La continuità di rendimento gli ha permesso di eseguire con regolarità i compiti previsti e di intervenire a supporto per lavoro non di sua pertinenza, è riuscito a risolvere situazioni complesse e difficili prendendo autonomamente le decisioni di sua spettanza;
5. Per l'esecuzione pronta e rapida del lavoro è riuscito a far fronte anche a picchi inusuali dell'operatività con capacità di intervenire in caso di necessità altrui, ha sempre agito in maniera tale da dimostrare una perfetta padronanza del lavoro.

E) CONTINUITA' E PRESENZA IN SERVIZIO RAPPORATI ALLA CONTINUITA' DI RENDIMENTO.

1. Ha dimostrato una sistematica abitudine all'inosservanza dell'orario di lavoro anche a causa delle numerose assenze non sempre è riuscito a portare a termine il lavoro assegnatogli;
2. Sovente non ha rispettato l'orario di lavoro la sua prestazione è stata scandita da pause e distrazioni e sovente ha dimostrato discontinuità nel rendimento;
3. Ha dimostrato continuità di rendimento e la sua presenza in servizio è stata costante ed ha fatto registrare sporadici ritardi, comunque giustificabili;
4. Ha sempre rispettato l'orario di lavoro e le sue prestazioni sono state puntualmente caratterizzate da continuità;
5. Ha unito al rispetto dell'orario di lavoro continuità di applicazione e disponibilità, quando richiesto, a prestare lavoro straordinario.