

**ACCORDO PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE 2012/2014**

ai sensi dell'articolo 10 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta e dell'articolo 8 lettera B del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "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) 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 1.403,00€ moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza al 31/12 dell'anno precedente.

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€ (cinquantaeuro) mensili. Le prestazioni superiori ai 15 (quindici) giorni verranno considerate mese intero.


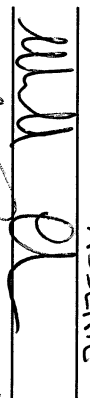




- c) Il personale che presta attività lavorativa part-time partecipa all'erogazione del premio di risultato in proporzione alla percentuale di lavoro prestata.
- d) Il totale del premio di risultato/dipendente è ridotto in base alle assenze dal servizio (escluse ferie, festività sopprese, congedi L. 104/92 unicamente per i dipendenti portatori di handicap, 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 parametrerà 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 Presidente sulla base dei criteri e degli indicatori previsti nel piano della performance dell'IVAT.
- h) 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 2011 / 2012 / 2013 / 2014, per un importo complessivo pari a 1.540,00€ così determinato:
- 280,00€ per l'anno 2011 (n° 4 dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2010 per 12 mensilità per 5,00€)
  - 280,00€ per l'anno 2012 (n° 4 dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2011 per 12 mensilità per 5,00€)
  - 490,00€ per l'anno 2013 (n° 7 dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2012 per 12 mensilità per 5,00€)
  - 490,00€ per l'anno 2014 (n° 7 dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2013 per 12 mensilità per 5,00€)

viene destinato al riconoscimento dell'impegno svolto dai diversi dipendenti in funzione della riorganizzazione dell'immagine dell'IVAT e delle diverse azioni di comunicazione riguardanti l'avvio e realizzazione del progetto L'ARTISANÀ, in relazione ai rispettivi ruoli ed impegni assunti.

Si dà atto che il presente accordo è stipulato ai sensi del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013.

IVAT	-		ASSENTE
FP CGIL	-		
CISL FP	-		
UIL FPL	-		
SAVT FP	-		
CONAPO	-		ASSENTE