

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'ARAN RELATIVO AL TRIENNIO 2015-2017 ED AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2015**

In data 21 ottobre 2015 alle ore 12:00, presso la sede dell'Aran, si sono riuniti:

**Per la parte datoriale:**

ARAN *Fulvio Montagnani Pule di Felc*

**Per la parte sindacale:**

CGIL-FP *Fulvio Montagnani MS edile*

CISL-FP *Odel Odel*

UIL/PA *Fabrizio Perrotto*

FIALP/CISAL *Luca*

RDB/PI

RSU *Fulvio Montagnani  
MS edile*

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo dell'Aran.

**Articolo 1**  
**Campo di applicazione, efficacia e durata**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Aran.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2017. Attraverso contratti integrativi annuali sono definiti annualmente i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori. Le parti torneranno ad incontrarsi qualora intervengano modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente.
3. Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

**Articolo 2**  
**Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree**

1. Il fondo per i trattamenti accessori di ente, determinato dall'Agenzia ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2015 in € 342.653,23 ed è destinato ai seguenti utilizzi:

UTILIZZI	IMPORTI DESTINATI
A) COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	200.000,00
B) COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	108.479,54
C) INDENNITA' TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	20.658,24
D) INDENNITA' RISCHIO E PARTICOLARI RESPONSABILITA'	3.000,00
E) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA ANNO 2015	10.515,45
<b>TOTALE</b>	<b>342.653,23</b>

2. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), c), d), e) del comma 1 sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera b) del medesimo comma.

**Articolo 3**  
**Criteri relativi ai compensi per la produttività collettiva**

1. L'erogazione dei compensi per la produttività collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) è correlata ai seguenti obiettivi di agenzia:

- a) spesa per acquisto di beni e servizi non superiore alla stessa spesa dell'anno 2010;
  - b) numero di accessi esterni annuali al sito internet superiore a 800.000;
  - c) tempestività dei pagamenti dei fornitori (giorni medi da esigibilità credito a data di pagamento) non superiori a 45 giorni;
  - d) percentuale di entrate accertate da contributi delle amministrazioni rappresentate in rapporto alla spesa corrente superiore al 90%.
2. L'importo erogato tiene conto di quanto destinato ai sensi dell'art. 2, comma 1, nell'ambito dei valori di cui all'allegata tabella 1, che hanno decorrenza 1/1/2015.
3. Gli importi effettivamente erogati sono altresì graduati sulla base delle percentuali di cui all'allegata tabella 2.

#### **Articolo 4** **Criteria relativi ai compensi per la produttività individuale**

1. L'erogazione dei compensi per la produttività individuale di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) è correlata:

- alla valutazione della prestazione individuale, sulla base del sistema adottato dall'Agenzia e secondo i parametri di cui all'allegata tabella 3;
- all'area di appartenenza, secondo i parametri di cui all'allegata tabella 4;
- all'assiduità ed al contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia, valutato sulla base dei *range* di presenza e dei corrispondenti parametri di cui all'allegata tabella 5;
- alla percentuale di part-time.

2. E' prevista una valutazione infrannuale entro il 31 luglio di ciascun anno. La valutazione finale è effettuata entro il 28 febbraio dell'anno successivo. I compensi correlati alle valutazioni sono corrisposti entro il mese successivo.

3. Nell'ambito delle risorse destinate alla produttività individuale, è individuato un fondo specifico di Euro 5.600,00 da utilizzare per corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al presente articolo destinato al personale impegnato nei seguenti processi di lavoro:

- processi di lavoro ad elevato tasso di innovazione tecnologica (gestione sito web, gestione intranet, gestione rete, gestione accreditamenti amministrazioni pubbliche

via web);

- supporto agli organi istituzionali dell'Agenzia (Presidente, collegio di indirizzo e controllo), in aggiunta ad altre attività di altra natura e contenuto;
- nuovo processo di lavoro per l'acquisizione dei contratti integrativi via web, limitatamente all'anno di avvio del nuovo processo.

4. La maggiorazione di cui al comma 3, stabilita in un importo massimo annuale lordo di Euro 400,00, è corrisposta sulla base di valutazione individuale, effettuata entro il 31 luglio dell'anno successivo, specificamente riferita ai processi di cui al comma 3, tenendo altresì conto del fondo di cui al medesimo comma 3. La corresponsione del compenso avviene entro il mese successivo alla valutazione. Il predetto importo massimo resta fermo anche nel caso di partecipazione a più processi di lavoro. La maggiorazione non è cumulabile con l'indennità di posizione organizzativa e con le indennità di cui all'art. 5.

#### **Articolo 5** **Indennità di rischio e responsabilità**

1. Al personale che assume in via continuativa con incarico formale le responsabilità di punto istruttore nell'ambito della piattaforma Acquisti in rete PA, è attribuito un compenso giornaliero di Euro 3,00.
2. Al personale che assume in via continuativa con incarico formale le responsabilità di maneggio valori, è attribuito un compenso giornaliero di Euro 1,00.
3. Al personale addetto stabilmente a mansioni che implicano l'uso continuativo delle macchine complesse di riproduzione delle copie, è attribuito un compenso giornaliero di Euro 3,00.
4. I compensi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono cumulabili fra loro. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili con la maggiorazione di cui all'art. 4, comma 3.

#### **Articolo 6** **Criteri per la progressione economica orizzontale**

1. La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei seguenti criteri generali:
  - media punteggi di valutazione finali degli ultimi tre anni;
  - curriculum lavorativo e scolastico, nel cui ambito sono presi in considerazione la

formazione scolastica certificata sulla base del titolo di studio, l'esperienza lavorativa cumulata, le competenze professionali certificate.

2 I punteggi ai fini della formazione della graduatoria sono attribuiti sulla base delle ponderazioni e di quant'altro specificato nell'allegato 1 al presente contratto. Nel medesimo allegato, sono altresì definiti i requisiti di partecipazione.

3. Per l'anno 2015, sono indette le seguenti progressioni:

- due da B2 a B3;
- una da C2 a C3;
- due da C3 a C4;
- una da C4 a C5.

4. Per gli anni successivi al 2015, è stabilito programmaticamente un numero complessivo di progressioni economiche di cinque per l'anno 2016 ed altre quattro nell'anno 2017.

Handwritten notes in green and blue ink. The notes include the letters 'TC' and 'BP' in green, and several other illegible scribbles in blue and green ink.

**Tabella 1**

Livelli economici	Importi mensili lordi massimi
C5	509,36
C4	509,36
C3	450,45
C2	419,27
C1	419,27
B3	370,00
B2	363,36
B1	331,49
A3	301,91
A2	301,91
A1	300,30

**Tabella 2**

Obiettivi conseguiti	Percentuale dell'importo massimo erogata
Conseguimento di 4 obiettivi su 4	100%
Conseguimento di 3 obiettivi su 4	90%
Conseguimento di 2 obiettivi su 4	50%
Conseguimento di 1 obiettivo su 4	25%
Tutti e 4 gli obiettivi non conseguiti	0%

**Tabella 3**

Livello valutazione <sup>1</sup>	Parametro
1	1,20
2	1,00
3	0,85
4	0,50
Valutazione negativa	0,00

<sup>1</sup> Nell'attuale sistema di valutazione i livelli sono:  
1-eccezionale; 2-alto; 3-medio; 4-basso

Handwritten notes and signatures in blue and green ink, including a circled '5' and various initials.

**Tabella 4**

Area	Parametro
C	1,75
B	1,40
A	1,10

**Tabella 5**

Range presenza su base annua (giorni) <sup>1</sup>	Parametro
>= 210	1,00
>= 170; < 210	0,90
>= 130; < 170	0,70
>= 90; < 130	0,40
< 90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,40/90

<sup>1</sup> Per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time.

*R*  
*F BP A*  
*cc del*  
*Per*  
*h*

## Allegato 1

### Requisiti e criteri progressioni economiche

#### A) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Oltre i requisiti indicati dal CCNL, è stabilito il requisito della permanenza di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore

#### B) CRITERI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

Il punteggio totale del singolo, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti sui seguenti fattori da b1) a b4).

##### b1) Titolo di studio

Area	Titolo inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore	Titolo di istruzione secondaria superiore	Diploma universitario	Laurea breve o Laurea di primo livello nuovo ordinamento (triennale)	Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo unico	Master universitario di primo livello <sup>1</sup>	Master universitario di secondo livello, titolo di dottore di ricerca <sup>1</sup>
Area B	2	5	6	8	10	12	14
Area C	0	3	4	6	8	10	12

<sup>1</sup> Sono presi in considerazione solo master relativi a discipline attinenti rispetto all'ambito lavorativo di riferimento

Il punteggio relativo al titolo di studio conseguito, assorbe e ricomprende i punteggi dei titoli inferiori.

##### b2) Esperienza lavorativa

Per ogni anno di esperienza lavorativa presso l'Aran con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'area di appartenenza: 0,5 punti per ogni anno.

Per ogni anno di esperienza lavorativa diversa dalla precedente, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato: 0,25 punti per ogni anno.

E' attribuibile un punteggio massimo di 15.

Per le frazioni di anno, i punti di cui sopra sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni.

*dk*

*Handwritten signatures and initials in blue and green ink.*

### **b3) Competenze certificate**

#### *b3.1) Competenze linguistiche*

KET inglese/DELE A1 e A2 spagnolo/Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco	0,50
PET inglese/DELFB francese/DELE B1 spagnolo/Goethe-Zertifikat B1 tedesco	1,00
FCE inglese/DELE B2 spagnolo/Goethe-Zertifikat B2 tedesco	1,50
CAE inglese/DALF francese/DELE C1 spagnolo/Goethe-Zertifikat C1 tedesco	2,00
CPE inglese/DELF pro francese/DELE C2 spagnolo/Goethe-Zertifikat C2 e superiori tedesco	2,50

#### *b3.2) Competenze informatiche*

ECDL Core/ECDL Base/ECDL Start	0,50
ECDL Advanced/ECDL Full standard	0,75
ECDL Specialised/ECDL Profile	1,00

I punteggi relativi alle competenze di livelli superiori, per la medesima lingua e per le competenze informatiche, assorbono e ricomprendono i punteggi dei livelli inferiori.

#### *b3.3) Abilitazione professionale all'esercizio di professioni che consente l'iscrizione ad albi o collegi professionali*

Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale non è richiesta laurea	2,00
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale è richiesta laurea	3,00

I punteggi superiori assorbono e ricomprendono gli eventuali punteggi inferiori

### **b4) Valutazione**

Media punteggi valutazione finale annuale della performance individuale nel triennio precedente a quello nel quale si effettua la progressione, riparametrata in settantesimi, con arrotondamento a 2 cifre decimali.

Qualora manchi valutazione per uno o due anni, si considera media punteggi, riparametrata e arrotondata come sopra, sugli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata.

La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica.

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
2. maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
3. maggiore età anagrafica

*AS*

*FC*

*AS*

*FC*

*AS*

*du*  
*FC*

*FC*

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che la disciplina di cui all'articolo 3 ha carattere sperimentale, per l'anno 2015. All'esito della sperimentazione, entro febbraio 2016, torneranno ad incontrarsi per valutarne gli esiti ed apportare eventuali correttivi.



Handwritten signatures in black, green, and purple ink.