

Contratto collettivo integrativo personale aree dell'ARAN per il triennio 2019-2021

In data 4 luglio 2019 alle ore 15 40, presso la sede dell'Aran, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

ARAN	FIRMATO
------	---------

Per la parte sindacale:

CISL FP	FIRMATO
---------	---------

FP CGIL	FIRMATO
---------	---------

UIL/PA	FIRMATO
--------	---------

FED. CONFSAL UNSA	FIRMATO
-------------------	---------

FED. NAZ.LE INTESA FP	FIRMATO
-----------------------	---------

FLP	FIRMATO
-----	---------

RSU	FIRMATO
-----	---------

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 triennale 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 2019 - 31 dicembre 2021.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Articolo 2

Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata ai seguenti obiettivi di agenzia del piano degli indicatori e dei risultati attesi dell'Aran:
 - spesa per acquisto di beni e servizi;
 - numero di accessi esterni annuali al sito internet;
 - tempestività dei pagamenti dei fornitori (giorni medi da esigibilità credito a data di pagamento);
 - percentuale di entrate accertate da contributi delle amministrazioni rappresentate in rapporto alla spesa corrente.
2. L'importo è erogato, a decorrere dal 1° gennaio 2019, sulla base dei valori di cui all'allegata tabella 1.
3. Gli importi effettivamente erogati sono altresì graduati sulla base delle percentuali di cui all'allegata tabella 2.

Articolo 3

Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale 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. È prevista una valutazione infrannuale del personale di cui all'art. 1, comma 1 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 di marzo.

3. Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, è individuato un fondo specifico di € 2.400,00 da utilizzare per corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al presente articolo, al personale impegnato nei seguenti processi di lavoro:

- processi di lavoro ad elevato tasso di innovazione tecnologica (caricamenti sul sito, gestione documentale);
- personale assegnato all'Ufficio di Presidenza, nonché altro personale a supporto delle attività del Presidente in aggiunta ad ulteriori e diverse attività.

4. La maggiorazione di cui al comma 3, stabilita in un importo massimo annuale lordo di € 600,00, è corrisposta sulla base di valutazione individuale, 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 4

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. È attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse annualmente destinate ai premi di performance individuale - una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone individuate ai sensi dei successivi commi 3 e 4.

2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse annualmente destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a non più di: due unità di personale della Direzione di Contrattazione 1, una unità della Direzione di Contrattazione 2, cinque unità della Direzione Studi, risorse e servizi.

4. Il personale a cui è attribuita la maggiorazione di cui al presente articolo - previa definizione di tre distinte graduatorie dei punteggi di valutazione individuale, per ciascuna delle tre direzioni dell'Aran di cui al comma 3 - è individuato sulla base dei seguenti criteri:

- aver conseguito la massima fascia di valutazione prevista dal sistema di valutazione dell'Agenzia;
- essere utilmente collocato nella graduatoria dei punteggi di valutazione a livello di direzione, tenuto conto dei numeri massimi per direzione fissati ai sensi del comma 3;
- in caso di parità nella graduatoria, dopo aver applicato i criteri anzidetti, si dà la precedenza a chi abbia conseguito il più elevato incremento nella valutazione individuale della performance rispetto all'anno precedente; in caso di ulteriore parità, l'incremento è calcolato a ritroso assumendo a riferimento gli anni ancora precedenti.

Articolo 5 Indennità di rischio e responsabilità

1. Al personale che assuma, in via continuativa e con incarico formale, le responsabilità di seguito elencate, è attribuita un'indennità di responsabilità nelle misure giornaliere indicate:

- punto istruttore nell'ambito della piattaforma Acquisti in rete PA: € 3,00;
- maneggio valori: € 1,00.

2. Al personale che svolga stabilmente le seguenti attività caratterizzate da maggior rischio, è attribuita un'indennità di rischio nelle misure giornaliere indicate:

- personale addetto a mansioni che implicano l'uso di macchine complesse per la riproduzione copie: € 3,00.

3. I compensi di cui al comma 1 non sono cumulabili fra loro.

Articolo 6 Criteri per la progressione economica

1. La progressione economica del personale di ruolo Aran è attribuita sulla base dei seguenti criteri:

- media punteggi di valutazione finali degli ultimi tre anni;
- curriculum, 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. Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno, in correlazione con la quota di fondo destinata alle nuove professioni economiche, è definita nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del triennio, le nuove progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.

Articolo 7

Limite individuale annuo banca delle ore

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 è fissato in 100.

2. La presente disposizione entra in vigore a seguito della istituzione della banca delle ore da parte dell'amministrazione, entro il 30 settembre 2019, in conformità con le disposizioni del CCNL.

Articolo 8

Flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita ed esigenze di lavoro è consentito posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 120 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di servizio e, previa comunicazione al proprio dirigente, anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 45 minuti, rispetto al termine dell'orario d'obbligo giornaliero. Resta fermo, ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018, l'obbligo di completare il debito orario mensile nell'arco del mese successivo a quello di riferimento.

2. Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita e esigenze di lavoro, il personale che si trovi in una delle condizioni previste dall'art. 26, comma 4 del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018, può beneficiare, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative e nell'ambito dell'orario di servizio, di un ampliamento della flessibilità oraria di ulteriori 60 minuti, in entrata o in uscita, ovvero di una tipologia di orario, diversa dalle articolazioni dell'orario di lavoro vigenti presso l'Agenzia, che preveda comunque giorni di "orario corto" e giorni di "orario di lungo". Le richieste sono presentate entro il 15 dicembre per

tutto l'anno solare successivo, fatte salve non prevedibili esigenze che si manifestino in corso d'anno.

3. Il presente articolo sostituisce le pregresse disposizioni interne definite dall'Agenzia, in materia di flessibilità oraria e di conciliazione tra esigenze di vita ed esigenze di lavoro.

Articolo 9

Misure per la salute e sicurezza sul lavoro

1. Le Parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D. Lgs. 81/2008.

2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.

3. L'Agenzia, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi, nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.

4. Secondo le disposizioni del D. Lgs. 81/2008, l'Agenzia informa, coinvolge e consulta i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.

5. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che, in sede di organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL del comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, sia specificamente affrontata la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn-out.

6. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni agli RLS ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

Articolo 10

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche

1. Alla eventuale regolazione, negli ambiti propri della contrattazione collettiva, degli effetti sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi, ai sensi dell'art. 7, comma 6 lett. v) del CCNL del comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018, si provvederà, ricorrendone le condizioni, nell'ambito di una specifica sessione negoziale convocata ai sensi dell'art. 8, comma 4 del citato CCNL.

Articolo 11

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti convengono di avviare, a seguito della sottoscrizione del presente CCI, le trattative del contratto integrativo triennale per la definizione dei criteri di attribuzione dei benefici di natura assistenziale e sociale nell'ambito del welfare integrativo, previsti dall'art. 80 del CCNL comparto Funzioni centrali, sottoscritto il 12/2/2018. Il predetto contratto integrativo sarà definito ad integrazione del presente contratto.

2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Tabella 1

**Parametri compenso performance
organizzativa**

Posizione economica	Importo mensile massimo
C5	509,36
C4	509,36
C3	450,45
C2	419,27
C1	419,27
B3	385,00
B2	363,36
B1	331,49
A3	301,91
A2	301,91
A1	300,30

Tabella 2

**Parametri per la valutazione della performance
organizzativa**

Obiettivi conseguiti	Parametro
4 obiettivi su 4	100%
3 obiettivi su 4	90%
2 obiettivi su 4	50%
1 obiettivo su 4	25%
nessuno conseguiti	0%

Tabella 3**Parametri per la definizione della performance individuale**

Livello valutazione ⁽¹⁾	Parametro
1	1,00
2	0,85
3	0,65
4	0,35
5	0

⁽¹⁾ I livelli da 1 a 5 corrispondono nell'attuale sistema di valutazione ai giudizi di seguito indicati: 1 = A+ e A; 2=B; 3=C; 4=D; 5=valutazione insoddisfacente

Tabella 4**Parametri per area di appartenenza**

Area	Parametro
C	1,75
A/B	1,50

Tabella 5**Parametri per la valutazione del contributo al conseguimento degli obiettivi**

Range effettiva presenza su base annua (giorni)¹	Parametro
≥ 210	1,00
$\geq 170; < 210$	0,90
$\geq 130; < 170$	0,70
$\geq 90; < 130$	0,40
< 90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,40/90

⁽¹⁾ Per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time.

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 2 anni nella posizione economica immediatamente inferiore. Tale requisito si applica solo alle progressioni economiche del personale collocato su posizioni economiche diverse da quella di accesso.

Ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione alle progressioni economiche definiti nel presente allegato si fa riferimento alla data di decorrenza della progressione economica.

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).

Ai fini della valutazione dei criteri di partecipazione alle progressioni economiche definiti nel presente allegato si fa riferimento alla data di decorrenza della progressione economica.

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)	Master universitario di primo livello ⁽¹⁾	Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo unico	Master universitario di secondo livello, titolo di dottore di ricerca ⁽¹⁾
Area B	2	5	6	8	9	11	12
Area C	0	3	4	6	7	9	10

⁽¹⁾ Sono presi in considerazione solo master/dottorati 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.

È 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.

b3) Competenze certificate

b3.1) Competenze linguistiche

KET inglese / DELF A1 e A2 francese / DELE A1 e A2 spagnolo / Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco	0,40
PET inglese / DELF B1 francese / DELE B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco	0,80
FCE inglese / DELF B2 francese / DELE B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco	1,00
CAE inglese / DALF C1 francese / DELE C1 spagnolo / Goethe-Zertifikat C1 tedesco	1,50
CPE inglese / DALF C2 francese / DELE C2 spagnolo / Goethe-Zertifikat C2 e superiori tedesco	2,00

b3.2) Competenze informatiche

ECDL Base (4 moduli base)/ MOS 1 programma Office/ EIPASS Basic	0,50
ECDL Standard (4 moduli base + 3 moduli standard a scelta libera)/ MOS 2 programmi Office/ EIPASS 7 moduli user o standard/ PEKIT Expert	1,00
ECDL Full standard (4 moduli base + 3 standard scelti da AICA)/ MOS 3 o 4 programmi Office/ EIPASS Progressive	1,50
ECDL Advanced (1 modulo Advanced a scelta libera)/ MOS Expert	2,00
ECDL Expert (3 moduli Advanced su 4 a scelta libera)/ MOS Master/ EIPASS Pubblica amministrazione	2,50

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.

b4) 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	1,50
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale è richiesta laurea	2,50

I punteggi superiori assorbono e ricomprendono gli eventuali punteggi inferiori

b5) Valutazione

Punteggi di valutazione finale annuale della performance individuale riparametrati in settantesimi, prendendo in considerazione, a tal fine, la media semplice degli stessi nel triennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione, con arrotondamento a 2 cifre decimali.

Qualora manchi valutazione per uno o due anni, si considera media punteggi riparametrati, 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. Per il personale dell'Aran in comando presso altre amministrazioni pubbliche, il punteggio relativo alla valutazione della performance individuale, ai fini della progressione economica, è attribuito sulla base dei seguenti criteri:

- nel caso di valutazione basata su punteggio, il punteggio attribuito dall'amministrazione presso la quale è svolto il servizio viene riparametrato sulla scala utilizzata per la valutazione Aran;
- qualora non sia effettuata la valutazione della performance individuale o la valutazione non preveda l'attribuzione di punteggi, il punteggio è attribuito sulla base delle risultanze della scheda di valutazione Aran, compilata a cura dell'amministrazione presso la quale è svolto il servizio, limitatamente ai comportamenti organizzativi.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, consapevoli dell'importanza del nuovo istituto delle ferie solidali di cui all'art. 30 del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, sono concordi sull'opportunità di promuoverne la conoscenza tra il personale destinatario del presente CCI. L'Agenzia si impegna inoltre, specificamente, a dare tempestiva e puntuale attuazione alla nuova disciplina, qualora vi fossero richieste da parte del personale nelle situazioni di bisogno individuate dal citato art. 30, secondo i criteri e le procedure ivi stabilite.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti condividono l'esigenza di verificare l'attivazione di tutti i possibili, ulteriori canali di finanziamento del Fondo risorse decentrate, nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali, ivi compresi i piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, e di assumere tutte le più opportune iniziative atte a consentire lo stanziamento di ulteriori risorse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti condividono l'esigenza di attivare il confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. E) del CCNL del comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 9, comma 5 e per la medesima finalità ivi indicata, le parti convengono sulla opportunità di attivare in sede di Organismo paritetico per l'innovazione, previsto all'art. 6 del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, incontri di analisi sullo smartworking. Sempre in riferimento all'OPI, le parti sono concordi nel valutare positivamente l'attivazione di scambi, sinergie, forme di interazione o collaborazione con i medesimi organismi paritetici di altre amministrazioni, come pure l'avvio di specifici programmi formativi, da parte dell'amministrazione, sulle tematiche affrontate nell'ambito dell'Organismo.