

## **Contratto collettivo integrativo personale delle aree dell'ARAN**

In data 19 settembre 2023 alle ore 14:30, 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*

CONFSAL UNSA *firmato*

FLP *firmato*

USB PI

CONFINTESA FP *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 si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Aran.
2. L'articolo 2 riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023 ed ha per oggetto i criteri di ripartizione, tra le diverse modalità di utilizzo, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del fondo risorse decentrate anno 2023.
3. L'articolo 3 ed il relativo allegato ivi citato integrano il contratto collettivo integrativo triennale sottoscritto il 5 ottobre 2022.

## **Articolo 2**

### **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per il Fondo risorse decentrate anno 2023**

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Agenzia ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2023 in € 340.898,57, al netto delle somme già destinate a posizioni organizzative relative ad annualità precedenti, quantificate in € 20.800,00.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato, nell'anno 2023, ai seguenti utilizzi:

<b>Descrizione</b>	<b>2023</b>
a) Performance organizzativa	228.000,00
b) Performance individuale	90.798,57
c) Indennità di rischio e responsabilità	4.600,00
d) Progressioni economiche anno 2023	17.500,00
<b>Totale</b>	<b>340.898,57</b>

3. Le somme che a consuntivo risultassero inutilizzate per le finalità di cui alle lettere a), c) e d) della tabella del comma 2 e per le posizioni organizzative sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera b) del medesimo comma.
4. Con copertura a carico delle risorse di cui al comma 2 lett. d), sono indette, per l'anno 2023, le seguenti progressioni economiche:
  - a) n. 5 per l'Area degli Assistenti;

b) n. 5 per l'Area dei Funzionari.

### **Articolo 3** **Criteri per le progressioni economiche**

1. Le progressioni economiche sono effettuate mediante l'attribuzione di un punteggio espresso in centesimi sulla base dei criteri di seguito indicati e delle relative ponderazioni:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, fino a 50 punti su 100;
- b) esperienza professionale maturata, fino a 40 punti su 100;
- c) titoli di studio e abilitazioni professionali, fino a 10 punti su 100.

2. I punteggi sui criteri di cui al comma 1 sono attribuiti sulla base di quanto specificato nell'allegato 1.

3. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, determinato applicando al punteggio conseguito ai sensi del comma 1, lettere b), c) le percentuali di seguito indicate:

- a) personale che non abbia conseguito progressioni da più di 6 anni e da meno di 11: 1,5%;
- b) personale che non abbia conseguito progressioni da 11 anni o più: 3,0%.

4. Nell'applicazione del comma 3, gli anni si contano come differenza tra l'anno di decorrenza della progressione economica cui si concorre e l'anno di decorrenza dell'ultima progressione conseguita in ordine di tempo (esempio: se l'ultima progressione economica conseguita in ordine di tempo ha avuto decorrenza 2020 e la progressione economica cui si concorre è il 2023 gli anni sono pari a  $2023-2020=3$ ).

5. Il punteggio totale ai fini della progressione economica per ciascun candidato è ottenuto come somma dei punteggi attribuiti sui criteri indicati al comma 1 e dell'eventuale punteggio aggiuntivo attribuito ai sensi del comma 3. La progressione economica è riconosciuta secondo l'ordine di graduatoria relativo a ciascuna Area fino a concorrenza del numero di progressioni economiche per Area annualmente stabilite.

6. In caso di parità dei punteggi "al margine", sono applicati, in successione, i seguenti criteri di priorità:

- a) candidato che ha effettuato negli ultimi 5 anni il minor numero di progressioni economiche;
- b) candidato con maggiore età anagrafica;
- c) candidato con maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

## Allegato 1

### Modalità di attribuzione dei punteggi nella progressione economica

#### A) Media delle ultime tre valutazioni conseguite

Per l'attribuzione dei punteggi relativi al presente criterio, è effettuata innanzitutto la media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni finali annuali conseguite in ordine di tempo da ciascun candidato alla progressione economica.

Le medie così ottenute sono ordinate dal valore massimo al valore minimo.

Il punteggio è attribuito sulla base della seguente formula:

$$Pv_i = \left( \frac{\bar{V}_i - 70}{MAX(\bar{V}) - 70} \right)^3 \times 50$$

dove:

$Pv_i$  = punteggio sul criterio "Media delle ultime tre valutazioni" del candidato i-esimo

$\bar{V}_i$  = media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni per il candidato i-esimo, con valore minimo di 70

$MAX(\bar{V})$  = massimo valore della "Media delle ultime tre valutazioni" tra tutti i soggetti valutati

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 ed è utilizzato, ai fini della progressione economica, il punteggio così riparametrato;
- 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, ai quali è attribuito un peso 100% ai fini della valutazione.

#### B) Esperienza professionale maturata

Si tiene conto della sola esperienza professionale maturata nell'area di appartenenza o in aree/qualifiche equiparabili per contenuti professionali, anche in precedenti esperienze lavorative.

A chi abbia maturato un'esperienza di 3 anni o meno sono riconosciuti 10 punti per anno.

A chi abbia maturato un'esperienza maggiore di 3 anni, il punteggio è attribuito secondo la formula seguente:

$$Pe_i = k + A^{1/3}$$

dove:

$Pe_i$  = punteggio sul criterio "Esperienza" del candidato i-esimo

$k$  = è una costante uguale a 36,524

$A$  = anni di esperienza in numero decimale (esempio: un anno e mezzo è pari a 1,5)

La frazione di anno è conteggiata rapportando a 12 i mesi lavorati nell'anno; si considera, a tal fine, mese intero la frazione superiore a quindici giorni, mentre non è conteggiata la frazione minore o uguale a quindici giorni.

È attribuibile un punteggio massimo di 40.

### C) Titoli di studio e abilitazioni professionali

Il punteggio sul presente criterio ( $Pt_i$ ) è attribuito come segue:

- a chi è in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno sono attribuiti 9 punti;
- il punteggio base di 9 è variato in più o in meno sulla base dei valori per Area e Titolo di studio indicati nella seguente tabella:

Aree	Titolo inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore	Titolo di istruzione secondaria superiore	Laurea breve o Laurea di primo livello nuovo ordinamento (triennale)	Master universitario di primo livello	Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo unico	Corso di specializzazione post-laurea magistrale, master universitario di secondo livello, titolo di dottore di ricerca
Assistente	-1	9	+0,25	+0,5	+0,75	+1
Funzionario	-3	-1	9	+0,25	+0,5	+0,75

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

- l'abilitazione professionale, se attinente ai contenuti della posizione di lavoro coperta, è equiparata a laurea breve o di primo livello, qualora conseguibile con titolo di istruzione secondaria superiore; a master di primo livello, qualora conseguibile con laurea breve o di primo livello; a master di secondo livello, qualora conseguibile con laurea specialistica (o laurea v.o.).

#### **D) Somma dei punteggi**

Il punteggio attribuito a ciascun candidato ai fini della progressione economica è ottenuto come somma dei tre punteggi parziali relativi a “media delle ultime tre valutazioni”, “esperienza” e “titolo di studio e abilitazioni professionali”:

$$P_i = Pv_i + Pe_i + Pt_i$$

dove:

$P_i$  = punteggio attribuito al candidato i-esimo ai fini della progressione economica

$Pv_i$  = punteggio parziale sul criterio “Media delle ultime tre valutazioni” del candidato i-esimo

$Pe_i$  = punteggio parziale sul criterio “Esperienza” del candidato i-esimo

$Pt_i$  = punteggio parziale sul criterio “Titoli di studio e abilitazioni professionali” del candidato i-esimo

Ai sensi dell’art. 3, comma 3, al ricorrere delle condizioni ivi previste, al punteggio  $P_i$  è sommato un punteggio aggiuntivo determinato secondo quanto specificato nel medesimo comma 3.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In considerazione della peculiarità di Aran, per la quale è previsto il reclutamento di personale in comando con norma speciale (art. 46, comma 12 del d. lgs. n. 165/2001) oltreché uno specifico contingente per il personale reclutabile con tale modalità, le parti sono concordi nel ritenere che un equilibrato criterio guida per stabilire il numero di progressioni economiche da prevedere anno per anno, finalizzato a sostenere l'attrattività dell'Agenzia nel reclutamento mediante comando, sia quello di mantenere tendenzialmente costante nel tempo il valore medio dei compensi correlati alla performance individuale.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Le parti concordano nel ritenere la formazione del personale un elemento di fondamentale importanza per favorire lo sviluppo delle competenze professionali e per accompagnare le transizioni in atto (digitale, ecologica, amministrativa). In coerenza con i contenuti della recente direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione, avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", concordano, pertanto, sull'esigenza di avviare un percorso che qualifichi sempre di più l'attività formativa, correlandola più strettamente ai gap di competenza professionale rilevati per ciascuna persona e posizione di lavoro nonché monitorandone gli esiti, anche in termini di monitoraggio e/o certificazione delle competenze acquisite. In concomitanza con l'avanzamento di tale percorso, ritengono, inoltre, che l'accrescimento delle competenze professionali valutato con adeguata strumentazione, possa divenire un ulteriore criterio e fattore da considerare ai fini delle progressioni economiche.