

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'ARAN SUI CRITERI PER  
L'EROGAZIONE DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITA'**

In data 18 ottobre 2011, presso la sede dell'Aran, si sono riuniti:

Per la parte pubblica:

**Il Presidente dell'ARAN Dott. Sergio Gasparrini**

*firmato*

Per la parte sindacale:

**CGIL/FP**

**CISL/FPS**

*firmato*

**UIL/PA**

*firmato*

**CSA di CISAL/FIALP**

*firmato*

**RDB/PI**

**RSU**

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo dell'Aran sui criteri per l'erogazione dei compensi di produttività.

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'ARAN SUI CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITA'**

Le parti firmatarie del presente accordo

### **Premesso che**

- sono in corso le trattative per definire il contratto collettivo integrativo Aran relativo all'anno 2011;
- è opportuno consolidare un primo quadro di regole che garantisca l'operatività di alcuni istituti del trattamento accessorio;
- è necessario continuare gli incontri sui restanti temi del contratto, al fine di addivenire, nel più breve tempo possibile, alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo Aran;
- gli obiettivi sono stati assegnati a tutto il personale dell'Agenzia;

**concordano quanto segue:**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e campo di applicazione**

1. Il presente CCI si applica al personale non dirigente dell'Aran con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente CCI regola l'erogazione per l'anno 2011 dei compensi diretti ad incentivare la produttività del personale.
3. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### **Art. 2**

#### **Compensi diretti a incentivare la produttività**

1. In continuità con i precedenti contratti integrativi, sono erogati compensi diretti ad incentivare la produttività del personale sulla base dei criteri di seguito indicati:
  - valutazione della prestazione del personale, sulla base del sistema adottato dall'Agenzia e secondo i parametri e le corrispondenze di cui all'allegata tabella 1;
  - area di appartenenza, secondo i parametri e le corrispondenze indicati nell'allegata tabella 2;
  - assiduità e contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia, valutato sulla base dei range di presenza e dei corrispondenti parametri indicati nell'allegata tabella 3;
  - percentuale di part-time.
2. Ai compensi di cui al presente articolo è destinato un importo annuo di Euro 110.000,00, a valere sul Fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2011. Il compenso è attribuito in misura proporzionale al prodotto dei parametri di cui al comma 1.
3. E' prevista un'erogazione parziale infrannuale con i criteri di cui al comma 1, utilizzando una disponibilità pari al 50% dell'importo di cui al comma 2, a seguito di valutazione sugli obiettivi di ruolo effettuata in corso d'anno relativa al primo semestre dell'anno (1/1-30/6). Per i parametri relativi all'assiduità si fa riferimento ai range di presenza indicati in tabella 3 riproporzionati sul semestre e, pertanto, divisi per due. L'erogazione del restante 50% è effettuata entro il mese di marzo 2012 utilizzando i criteri di cui al comma 1, applicati però al secondo semestre dell'anno (1/7-31/12).

4. Le parti si danno atto che l'applicazione dei criteri di cui al presente articolo è limitata all'anno 2011. Pertanto, all'esito dell'applicazione saranno valutati, in ottica di sperimentazione, i miglioramenti necessari, in vista della contrattazione dell'anno successivo.

### **Art. 3 Rinvio**

Le parti concordano di proseguire le trattative per la definizione degli ulteriori istituti demandati alla contrattazione integrativa dell'Agenzia.

**Tabella 1**

Livello valutazione	Parametro
Eccellente	1,15
Alto	1,00
Medio	0,85
Basso	0,50

**Tabella 2**

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

**Tabella 3**

Range presenza su base annua (giorni) <sup>(1)</sup>	Parametro
>= 210	1
>=170; < 210	0,90
>=130; < 170	0,70
>=90; < 130	0,40
< 90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,4/90

<sup>(1)</sup>Nel caso di part-time verticale i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time