

18/10/2011

Contratto collettivo integrativo Aran, personale non dirigente, relativo ai criteri per l'erogazione dei compensi di produttività, nell'anno 2011

**Allegati:**

 Cci_ aran_ criteriproductività2011.pdf	33 Kb
 Relazione tecnica ed illustrativa cci 2011.pdf	68 Kb

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) ⁽¹⁾	Parametro
>=210	1
>=170; <210	0,90
>=130;<170	0,70
>=90;<130	0,40
<90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,4/90

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