

Contratto collettivo integrativo personale dirigente dell'ARAN per il triennio 2025-2027 e per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2025

In data 25 marzo 2026 alle ore 10:30 presso la sede dell'Aran, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

ARAN	firmato
------	---------

Per la parte sindacale:

CISL FP	firmato
---------	---------

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM	firmato
-------------------------	---------

CIDA FC	firmato
---------	---------

FLEPAR	=====
--------	-------

UIL PA	firmato
--------	---------

UNADIS	firmato
--------	---------

DIRSTAT FIALP UNSA	firmato
--------------------	---------

RSA FP CGIL	firmato
-------------	---------

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

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'A.R.A.N., compreso il personale in assegnazione temporanea, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027 e, per quanto concerne i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, il solo anno 2025.
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 per l'attribuzione delle risorse destinate a retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione della performance individuale conseguita dal dirigente.
2. Ai fini della correlazione con la valutazione di cui al comma 1, le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato - al netto dell'importo occorrente per la quota di retribuzione di risultato erogata con i criteri di cui all'art. 3 – sono attribuite, tenendo conto del periodo lavorato nel corso dell'anno, secondo i parametri retributivi di cui alla seguente tabella:

Livello valutazione ⁽¹⁾	Parametro
1	1,35
2	1,15
3	1,00
4	0,70
5	0,40
6	0

⁽¹⁾ I livelli da 1 a 5 corrispondono nell'attuale sistema di valutazione ai giudizi di seguito indicati: 1=A+; 2=A; 3=B; 4=C; 5=D; 6=valutazione insoddisfacente

Articolo 3

Differenziazione della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. La misura percentuale di cui all'art. 15, comma 3 del CCNL dell'Area Funzioni centrali sottoscritto il 28 ottobre 2025 è pari al 30%.
2. La quota massima di dirigenti di cui all'art. 15, comma 5 del medesimo CCNL è pari a una unità.

Articolo 4

Utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2025

1. Le parti si danno atto che il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia - costituito dall'Agenzia sulla base delle vigenti norme contrattuali e nel rispetto dei vincoli di legge - è pari, per l'anno 2025, a € 501.878,70, ivi compresi gli incrementi previsti dall'art. 28 comma 1 del CCNL Area Funzioni centrali del 28/10/2025, nonché l'ulteriore incremento, in misura pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, previsto ai sensi del comma 3 dello stesso articolo 28.
2. Il fondo di cui al comma 1 è ripartito come segue:
 - € 326.219,30, sono destinati a retribuzione di posizione;
 - € 165.159,40, sono destinati a retribuzione di risultato;
 - € 10.500,00, derivanti dalle risorse incrementalі nazionali del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato previste dall'art. 28 del CCNL 28/10/2025, sono destinati a welfare integrativo, secondo la disciplina di cui all'art. 8.
3. Gli incrementi del Fondo previsti dall'art. 28 del CCNL 28/10/2025 relativi all'annualità 2024 sono destinati - al netto di quanto già utilizzato dal citato CCNL per corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa - alla corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato per l'anzidetta annualità, con i medesimi criteri già applicati per l'attribuzione della retribuzione di risultato in tale anno, in base al contratto integrativo della dirigenza Aran relativo al triennio 2022-2024 sottoscritto il 7/12/2022.

Articolo 5

Sostituzione del dirigente - incarichi ad interim

1. In caso di affidamento ad interim degli incarichi di direzione di UO, la retribuzione di risultato del dirigente è integrata da un importo pari al 20% della retribuzione di posizione stabilita per la UO oggetto dell'incarico ad interim.
2. L'importo di cui al comma 1 è erogato sulla base della valutazione annuale della prestazione del dirigente interessato, relativa all'incarico ad interim, maggiorando la percentuale di cui allo stesso comma di due punti percentuali in caso di valutazione massima (nell'attuale sistema di valutazione A+).
3. Nel caso di valutazione positiva minima o immediatamente superiore (nell'attuale sistema di valutazione C e D) la predetta percentuale di cui al comma 1 è ridotta di tre punti percentuali.
4. Qualora la valutazione risulti negativa non si procede all'erogazione dell'emolumento di cui al presente articolo.

Articolo 6

Incarichi aggiuntivi

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di seconda fascia ai sensi dell'articolo 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e delle vigenti disposizioni contrattuali, la retribuzione di risultato degli stessi corrisposta viene incrementata di una misura percentuale pari a 60% dei compensi relativi all'incarico espletato dovuti dai terzi, detratti gli oneri a carico dell'Agenzia.
2. I compensi conferiti per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, al netto degli oneri riflessi, confluiscono nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL.

Articolo 7

Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche

1. La presente disciplina dell'incentivazione per lo svolgimento di funzioni tecniche è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture di particolare importanza, come definite dall'allegato II.14 al

d.lgs. n. 36/2023 (d'ora in avanti, nel presente articolo, "Codice"), solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione. Sono esclusi, in ogni caso, dalla disciplina di cui al presente articolo le procedure di importo inferiore a 60.000 euro, i contratti esclusi dall'applicazione del Codice ai sensi dell'art. 56, gli acquisti di beni e servizi nel caso di affidamenti in house.

2. Per "importo della/e procedura/e", nel contesto del presente articolo, si intende l'importo dei servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione.

3. Le risorse destinate alle finalità di cui al presente articolo sono pari al 2% dell'importo della procedura.

4. Una quota dell'80% delle risorse di cui al comma 3 è accantonata per l'incentivazione delle figure di cui al comma 6, dedicate alla procedura di gara. Tali risorse comprendono anche gli oneri previdenziali e assistenziali nonché l'IRAP a carico dell'Agenzia.

5. Una quota del 20% delle risorse di cui al comma 3 è destinato a finalità di innovazione digitale e di formazione del personale o all'eventuale copertura di oneri di assicurazione obbligatoria del personale. Eventuali residui sulla quota di cui al comma 4 - dovuti ad esempio a prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'Agenzia ovvero al superamento dei limiti soggettivi di incentivazione previsti dalla legge ovvero a prestazioni non svolte o svolte parzialmente, anche tenuto conto del livello qualitativo e di impegno richiesto e/o prive dell'attestazione del dirigente - incrementano la quota di cui al presente comma.

6. Le figure destinatarie degli incentivi corrisposti a valere sulle risorse di cui al comma 4, previamente individuate per ciascuna procedura, sono:

a) il RUP;

b) il DEC;

c) i collaboratori del RUP.

7. Sono definiti i seguenti coefficienti di riparto delle risorse di cui al comma 4 tra le diverse fasi della procedura:

Fasi	Programmazione	Affidamento	Esecuzione	Totale
Quota di ripartizione	10%	30%	60%	100%

8. Sono definiti i seguenti coefficienti di riparto delle risorse di cui al comma 4 per ciascuna figura e fase:

Figura/Fase	Programmazione	Affidamento	Esecuzione
RUP	65%	65%	47%
DEC	0%	0%	38%
Collaboratori del RUP	35%	35%	15%
Totale	100%	100%	100%

9. In assenza di collaboratori, la quota di pertinenza di questi ultimi è attribuita al RUP (per le fasi di programmazione e affidamento) ovvero ripartita in parti uguali tra RUP e DEC (per la fase di esecuzione).

10. La liquidazione del compenso è effettuata al termine di ciascun anno sulla base degli stati di avanzamento lavori (SAL), complessivamente per quanto maturato nell'anno di competenza da ciascun dipendente, previa verifica dell'effettività delle attività svolte e dei relativi tempi ed in funzione dell'apporto partecipativo dei singoli soggetti.

11. La presente disciplina si applica retroattivamente a decorrere dal 1° gennaio 2025, a condizione che siano state accantonate le risorse di cui al comma 3.

Articolo 8

Welfare integrativo

1. Le risorse annualmente previste per il welfare integrativo sono destinate come segue:

- l'importo risultante dall'applicazione dell'art. 75 del CCNL Area VI del 1/8/2006 è destinato alla polizza sanitaria integrativa Asdep;
- l'importo posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è destinato a "credito welfare" - con riparto in parti eguali - utilizzabile su apposita piattaforma web messa a disposizione dall'Agenzia, per la fruizione e l'autonoma scelta di beni, prestazioni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

3. I benefici di cui al presente articolo sono destinati al personale, anche a tempo determinato o comandato-in, che abbia prestato la sua attività presso l'Agenzia per almeno 160 giorni nel corso dell'anno di riferimento.

Articolo 9

Casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile e criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile

1. I casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile, rispetto a quanto ordinariamente definito per la generalità dei dirigenti, nell'ambito del contratto individuale - ferma la valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative e di servizio, da parte dell'Agenzia - sono da individuarsi: nei dirigenti in condizione di "fragilità" attestata da una certificazione medica rilasciata dal medico competente; nei dirigenti che hanno un'età superiore a 60 anni; nei dirigenti che si trovino in situazioni personali o familiari non altrimenti tutelate, ivi compreso il pendolarismo.

2. Nei casi di attività, solo parzialmente lavorabili in modalità agile, in cui non sia possibile consentire l'accesso al lavoro agile a tutti i dirigenti interessati - ferma la valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative e di servizio, da parte dell'Agenzia - sono applicati i seguenti criteri di priorità (in ordine di importanza):

- a) dirigenti in condizione di "fragilità" attestata da una certificazione medica rilasciata dal medico competente;
- b) dirigenti che hanno un'età superiore a 60 anni;
- c) dirigenti pendolari.

Articolo 10

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 Area Funzioni Centrali sottoscritto il 28 ottobre 2025, 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.