



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente di AGENAS

Anno 2021 - 2023

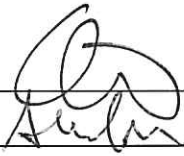
Il giorno 22 luglio 2021, alle ore 11:00, presso la sede di AGENAS di Via Piemonte 60, ha avuto luogo l'incontro tra:

rappresentanti di parte pubblica:

Dott. Claudio Costa

Dott. Antonio Maritati

Dott. Achille Di Falco

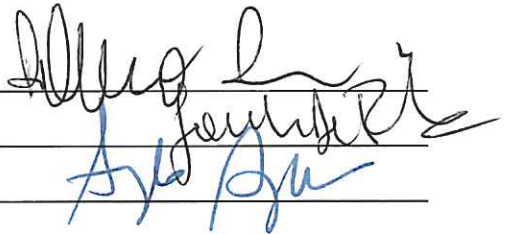


rappresentanti di parte sindacale:

FP CGIL ROMA E LAZIO Dott. Paolo Terrasi

CISL FPL ROMA E LAZIO Dott. Sandro De Paolis

UIL FPL ROMA E LAZIO Dott. Angelo Angritti

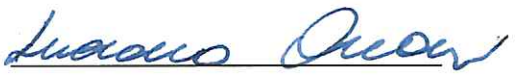


RSU AGENAS:

Dott. Luciano Onori

Dott.ssa Antonella Cavallo

Dott. Pierpaolo Padovano



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente di AGENAS Anno 2021-2023.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Premesso che

1. l'articolo 3 e seguenti del CCNL 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, hanno innovato il sistema delle relazioni sindacali;
2. gli articoli 5, c. 3, e 8, c. 5, del citato CCNL individuano rispettivamente le materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa;
3. la lettera c) dell'articolo 5, c.3, del citato CCNL in parola, prevede, quale oggetto del confronto "[...] criteri generali dei sistemi di valutazione della performance";
4. la lettera b) dell'art. 8, c. 5, del citato CCNL prevede, quale oggetto di contrattazione integrativa aziendale "[...] criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";
5. le parti, nella stesura del presente contratto collettivo integrativo aziendale, si impegnano a rispettare la normativa in materia di ciclo, gestione e valutazione delle performance e in particolare l'art. 40 del d.lgs 165/2001, l'art. 8, comma 5, lettera b) e gli artt. 81 e 83 del citato CCNL;

Tutto ciò premesso

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente contratto e si intendono integralmente richiamate.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato CCIA, si applica a tutto il personale del comparto dell'AGENAS. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato non si applicano i soli istituti, previsti dal presente contratto, incompatibili con la limitata durata nel tempo del rapporto di lavoro. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, di seguito denominato CCNL, è quello stipulato in data 21 maggio 2018, incluse le disposizioni di precedenti CC.CC.NN.LL. in esso riconfermate o non specificamente modificate o disapplicate. A tali Contratti e ai Contratti Collettivi Quadro si rinvia per quanto non espressamente pattuito dal presente Contratto.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

3. **Durata.** Il presente CCIA ha durata triennale e concerne il periodo 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2023.
4. **Decorrenza, efficacia, pubblicità.** Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il CCIA, una volta sottoscritto dalle parti negoziali in via definitiva, non necessita di ulteriori atti di recepimento ed è immediatamente esecutivo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale da parte dell'AGENAS, mediante pubblicazione sul sito istituzionale e comunicazione via e-mail ai dipendenti.
5. **Ultrattività (o conservazione dell'efficacia).** Il CCIA conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Articolo 2

Verifica dell'attuazione e interpretazione autentica

1. Le parti verificano lo stato di attuazione delle disposizioni previste dal presente Contratto in occasione della riunione annuale per la contrattazione di cui all'art. 7 del presente Contratto.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione delle clausole che è necessario interpretare.
3. Le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta, di cui al comma 2, per definire consensualmente l'interpretazione delle clausole controverse.
4. Nel caso in cui si raggiunga l'accordo, questo ha efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza contrattuale.

Articolo 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per instaurare un processo virtuoso condiviso da Agenzia e soggetti sindacali, finalizzato al miglioramento dell'efficienza amministrativa e delle condizioni lavorative all'interno dell'Amministrazione. Tali relazioni sono improntate alla correttezza, alla partecipazione consapevole, al dialogo, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti, obblighi e funzioni, nonché alla prevenzione dei conflitti.
2. Le parti ritengono opportuno approntare uno schema di relazioni sindacali volto a sviluppare un dialogo continuo e proficuo, prodromico alla definizione della contrattazione integrativa,



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

prevenendo, ove possibile, eventuali conflitti che potrebbero insorgere in tale sede, anche in fase applicativa

3. Le relazioni sindacali all'interno dell'Agenzia, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del CCNL 2016-2018, si articolano nei seguenti modelli organizzativi:
 - a. partecipazione;
 - b. contrattazione integrativa.

Articolo 4

Partecipazione

1. Le parti prendono atto che il CCNL 2016-2018, agli articoli 3 e seguenti, ha profondamente innovato il sistema delle relazioni sindacali già previsto nei precedenti CC.CC.NN.LL., adeguando il medesimo alle novità intervenute a livello legislativo e, nel contempo, valorizzando la partecipazione delle organizzazioni sindacali in rapporto agli atti e decisioni a valenza generale in materia organizzativa o con riflessi sul rapporto di lavoro, ferma restando la distinzione di ruoli e responsabilità rispetto agli enti datori di lavoro.
2. Il predetto adeguamento ha sostituito i modelli relazionali della concertazione e della consultazione con quello della partecipazione che, a sua volta, si articola in:
 - a. informazione;
 - b. confronto;
 - c. organismo paritetico per l'innovazione.

Articolo 5

Informazione e confronto

1. L'informazione, ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL, è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Essa si attua mediante la trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'AGENAS fornisce le informazioni, nelle materie previste dal VIGENTE Contratto Collettivo Nazionale, nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, esprimere osservazioni e proposte ed eventualmente attivare il confronto o la contrattazione.

3



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL Comparto della Sanità prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni nelle modalità previste dai commi precedenti, l'AGENAS e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Sono oggetto di confronto:
 - a. criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b. i criteri generali di priorità per mobilità tra sedi di lavoro dell'Ente;
 - c. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
 - e. i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - g. le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - h. criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Articolo 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'AGENAS consulta l'organismo paritetico per ogni progetto



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali
riguardante le politiche e i piani di formazione, il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

2. L'organismo paritetico per l'innovazione ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, co. 3 del CCNL 2016-2018 e una rappresentanza dell'AGENAS, con rilevanza pari alla componente sindacale. I componenti designati dalle OO.SS. godono delle prerogative previste dalla Legge e dai Contratti collettivi per la rappresentanza sindacale aziendale.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'AGENAS manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. Esso può:
 - a. può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'AGENAS;
 - b. può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - c. può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 del CCNL 2016- 2018, avente ad oggetto Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.
4. All' organismo paritetico per l'innovazione possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 2, lett. c).
5. Sono oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito di questo organismo:
 - gli andamenti occupazionali;
 - i dati sui contratti a tempo determinato;
 - i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato;
 - i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 del CCNL (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale);
 - i dati relativi al lavoro agile e all'attuazione del POLA.

Articolo 7

Contrattazione

1. Le parti procedono alla contrattazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo previste dalle disposizioni dei CCNNLL applicabili, secondo lo schema





Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali
allegato al presente Contratto (Allegato 1).

2. A tale scopo, l'AGENAS convoca una riunione con i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale indicativamente entro il mese di aprile di ogni anno, nella quale fornisce, ai sensi dell'art. 5 del presente Contratto, i seguenti elementi propedeutici al negoziato:
 - a. Dati relativi alla spesa dei fondi come da consuntivo dell'anno precedente, con evidenza degli eventuali residui;
 - b. Quadro consuntivo delle prestazioni aggiuntive aggregate per centri di costo, effettuate nell'anno precedente;
 - c. Quadro riassuntivo dei lavoratori cessati entro il 31 dicembre dell'anno precedente e dei cessandi dell'anno in corso, qualora non già forniti con il piano triennale delle assunzioni;
 - d. Dati relativi alle entrate derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali e convenzioni con soggetti pubblici e privati.

Articolo 8

Agibilità sindacale

1. L'agibilità sindacale è regolata dalla vigente legislazione e dalle disposizioni contenute nel "Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali" e dal vigente CCNL.
2. L'AGENAS assicura idonei locali per le attività della RSU e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del vigente Contratto Collettivo nazionale del comparto sanità.

Articolo 9

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme dei Contratti Collettivi applicabili, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'AGENAS, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale o di lavoro, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente CCNL.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

sindacali esterni sono comunicate all'AGENAS, di norma, con almeno 72 ore di preavviso.

4. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, è consentito al personale di usufruire del tempo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Articolo 10

Diritto di affissione

1. L'AGENAS si impegna a predisporre appositi spazi dove i componenti delle RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Tali spazi sono predisposti in ciascuna sede dell'AGENAS, in luoghi facilmente accessibili a tutto il personale
2. L'AGENAS predispone, all'interno della piattaforma intranet, un apposito servizio accessibile a tutti i lavoratori, denominato "Comunicazioni sindacali", utilizzabile dai soggetti di cui al comma 1 e per le finalità ivi previste.
3. I componenti delle RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL possono utilizzare la mail istituzionale o personale, nonché quella della RSU, per l'invio al personale di comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

CAPO II

FONDI CONTRATTUALI

Articolo 11

Criteri generali sulla costituzione dei fondi contrattuali

1. Il presente Contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse annualmente disponibili, ai sensi della Legge e del CCNL vigente, per le politiche di incentivazione del personale, con lo scopo di riconoscere l'apporto dei lavoratori alla realizzazione dei fini istituzionali dell'AGENAS, di migliorare la produttività e di valorizzare il merito.
2. L'AGENAS favorisce il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 1, mediante l'applicazione di adeguati, diffusi e oggettivi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti. Allo stesso scopo, l'AGENAS



Agencia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali
predispone adeguati programmi di formazione per i propri dipendenti, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, con l'obiettivo di consentire il costante aggiornamento dei lavoratori, la loro crescita professionale e un miglioramento della performance individuale e organizzativa.

Articolo 12

Risorse aggiuntive derivanti da Piani triennali di razionalizzazione della spesa

1. Le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di almeno il 30% delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi, in base a quanto previsto dai commi 4, 5 e 6 dell'art. 16 del D. L. 98/2011.
2. Per gli scopi di cui al comma 1, le Parti verificano annualmente la fattibilità di tali progetti e i risparmi effettivamente prodotti dalla loro applicazione nella riunione di cui all'art. 7 del presente Contratto.
3. I progetti di cui al comma 1 sono elaborati secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, e sono oggetto di confronto secondo quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e seguenti del presente Contratto. La quota-parte delle economie di gestione da destinare annualmente all'incremento dei fondi è oggetto di contrattazione, nel rispetto della misura minima di cui al comma 1.

Articolo 13

Incremento dei fondi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati e da contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali

1. Ai sensi dell'art. 43, comma 3 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, le risorse stanziare annualmente per le finalità di cui al presente Capo sono incrementate con l'apporto di almeno il 10% delle economie di bilancio derivanti da convenzioni, stipulate con soggetti pubblici o privati, dirette a fornire consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.
2. Ai sensi dell'art. 43, comma 4 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, le risorse stanziare annualmente per il fondo premialità e fasce sono incrementate con l'apporto di almeno il 10% degli introiti derivanti dai contributi richiesti all'utenza per prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali e non espletate a garanzia di diritti fondamentali.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Articolo 14

Fondo di cui all'art. 113, d.lgs. 50/2016

1. L'AGENAS definisce in un apposito regolamento le modalità e i criteri per l'individuazione e la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo per le funzioni di cui all'art. 113, comma 2 e ss., d.lgs. 50/2016.

Articolo 15

Incremento dei fondi dovuto ad altre disposizioni di legge o pattizie

1. Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, l'AGENAS si impegna a promuovere ogni iniziativa per l'incremento delle risorse dei fondi di cui al presente Contratto, ove consentito dalla legge o dai Contratti collettivi di riferimento.

Articolo 16

Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL comparto 2016 – 2018

1. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, ove istituiti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 del CCNL 2016-2018;
 - b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III del CCNL 2016 – 2018, secondo la disciplina ivi prevista;
 - c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, del CCNL 2016-2018 e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 del CCNL 2016-2018, secondo la disciplina ivi stabilita;
 - d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.
2. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui al comma 1 sono



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

portate ad incremento delle somme di cui all'art. 4, comma 2 lett. a) (premio di produttività) dell'annualità successiva, come previsto dall' art. 81 del CCNL comparto 2016 – 2018.

3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti annualmente in sede di contrattazione integrativa, come previsto dall'articolo 9, comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018.

Articolo 17

Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL comparto 2016 – 2018

1. Il Fondo di cui al presente articolo è incrementato, con importi variabili di anno in anno:
 - a. delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);
 - b. delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
 - c. della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
 - d. delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000;
 - e. degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

per i seguenti utilizzi:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- d. eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” di cui all’art. 80 del vigente CCLN;
- e. misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all’art.94 del vigente CCLN;
- f. trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge;
- g. maggiorazione del premio individuale, di cui all’art. 82 CCNL del 21.05.2018;
- h. premialità per l’incentivazione del merito e dell’impegno nella realizzazione di specifici progetti individuati dalla Direzione generale di cui all’art.21;
- i. ulteriori risorse previste da specifiche previsioni normative.

Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 1 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

3. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 2 del presente articolo sono, altresì, sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente fondo nonché del fondo condizioni di lavoro e incarichi, stanziata a bilancio e certificate da organi di controllo, qualora non siano state utilizzate integralmente.

Articolo 18

Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale del personale dipendente si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e per il miglioramento della qualità del servizio, in coerenza con i compiti affidati ad AGENAS dalle disposizioni normative, regolamentari e pattizie. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance di AGENAS, di cui all’art. 7 del D. Lgs. 150/2009, è inoltre teso alla premialità del personale.

11



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

2. Per partecipare alla premialità, nel rispetto di quanto prevede il Sistema di misurazione e valutazione di AGENAS, è necessaria una effettiva presenza in servizio di almeno 60 giorni nel corso dell'anno oggetto di valutazione. Nel caso di assenze riconducibili a patologie individuate dall'art.43 del CCNL la valutazione potrà essere effettuata anche tenendo conto delle valutazioni pregresse.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta.
4. La premialità non è corrisposta ai dipendenti che, presentando un debito orario al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la retribuzione, non abbiano recuperato tale debito entro il 28 febbraio dell'anno successivo. L'erogazione del premio per la performance individuale è proporzionata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui alla scheda allegato 2 del Sistema di misurazione e valutazione di AGENAS (ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del D.Lgs.150/2009 e ss.mm.ii e dell'art. 83 "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" del CCNL). Nella determinazione dell'importo da erogare si tiene conto, altresì, dell'effettiva presenza in servizio del dipendente. In particolare, al premio si applica una riduzione di 1/360° in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo giorni di sciopero, ferie, riposi compensativi/recuperi, assenze per infortuni sul lavoro, ricovero ospedaliero, anche in day Hospital, congedi di maternità (astensione obbligatoria), permessi retribuiti, permessi per matrimonio e lutto, permessi per formazione e aggiornamento.
5. Nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, a causa della ridotta presenza in servizio sopraggiunta in corso d'anno - in linea generale riscontrabile nei casi in cui la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 60 giorni - si rilevi una oggettiva impossibilità per il singolo di aver preso concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali, la prestazione del dipendente non sarà valutata negativamente o dichiarata non sufficiente ma dichiarata "non valutabile" implicando il mancato riconoscimento della premialità.
6. I residui generati per effetto dell'applicazione dei criteri di cui ai commi 3, 4 e 5 sono portati ad incremento delle somme di cui all'art. 16, comma 2 lett. a) e b).
7. Per l'anno 2021, le risorse destinate ai premi correlati alla performance, di cui all'art. 16, comma 2, lett. a) e b) del presente articolo, saranno distribuite sulla base di quanto già definito nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance di AGENAS" (articolo 2.6: "La valutazione del personale non dirigente"), come approvato dal CdA del 25 gennaio 2021:



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

- a) 80% performance individuale, suddivisa in comportamento organizzativo e obiettivi individuali;
 - b) 20% performance organizzativa.
8. A partire dal 2022, le parti concordano di distribuire le risorse destinate ai premi correlati alla performance, di cui all'art. 16, comma 2, lett. a) e b) del presente articolo, secondo le seguenti percentuali:
- a) 60% performance individuale, suddivisa in comportamento organizzativo e obiettivi individuali;
 - b) 40% obiettivi performance organizzativa. Dopo la valutazione individuale sul raggiungimento degli obiettivi annuali, formulata dal responsabile dell'Ufficio di riferimento del dipendente secondo quanto previsto dall'art. 19 del presente Contratto, e l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte del CdA, previa validazione dell'OIV, è possibile erogare la premialità riferita all'anno precedente a quello di riferimento.
9. A partire dal 2022, i premi correlati alla performance - anno 2021, saranno pagati in due tranches, la prima pari al 40% del totale delle risorse destinate ai premi entro il mese di aprile, la seconda entro il mese di luglio.
10. A partire dal 2023, sulla base del nuovo sistema di misurazione e valutazione, i premi saranno erogati in due tranches, la prima all'esito della valutazione della performance individuale - anno 2022, entro il mese di aprile, la seconda legata alla performance organizzativa entro il mese di luglio.
11. La quota del premio per la performance organizzativa spettante a ciascun ufficio, ove prevista dal piano delle performance, è determinata esclusivamente dal numero di dipendenti ad esso afferenti e dalla categoria di appartenenza, secondo lo schema di cui all'art. 19, comma 1 del presente Contratto.

Articolo 19

Premi per la performance individuale

1. Al personale è riconosciuto un premio diversificato per categoria secondo i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,25

13



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

C	1,5
D	1,75

2. **Descrizione del processo di assegnazione degli obiettivi.** Entro il mese di febbraio di ogni anno il dirigente dell'ufficio provvede ad effettuare un colloquio di ufficio al quale devono partecipare tutti i dipendenti ivi assegnati. Durante il colloquio plenario il Dirigente illustra gli obiettivi di struttura e organizzativi e il ruolo di ogni dipendente nel raggiungimento degli stessi.

Successivamente al colloquio di ufficio, entro il 15 di marzo, il dirigente chiama al colloquio individuale ogni dipendente per l'attribuzione degli obiettivi individuali, tenendo conto della correlazione tra questi ultimi e quelli organizzativi. In corso d'anno, entro 30 giorni dalla data di assegnazione del dipendente all'Ufficio, il valutatore dovrà provvedere alla condivisione degli obiettivi su cui il dipendente sarà valutato. La condivisione, attraverso mail e/o colloqui, dovrà essere tracciabile.

3. **Definizione di fasce di valutazione ai fini dell'attribuzione della premialità.**

Per il corrente anno, la premialità è corrisposta in base alla valutazione conseguita secondo la seguente griglia:

Punteggio derivante dalla valutazione della scheda	Punteggio corrispondente al raggiungimento degli obiettivi
Dal 90% al 100%	100%
Dal 80% al 89%	90%
Dal 70% al 79%	80%
Dal 60% al 69%	70%
Dal 40% al 59%	60%
Punteggio minore o uguale al 39%	0 (zero)

A partire dal 2022, invece, la premialità sarà corrisposta in base alla valutazione conseguita secondo la seguente griglia:

Denominazione fascia	Punteggio derivante dalla valutazione della scheda	Punteggio corrispondente al raggiungimento degli obiettivi
----------------------	--	--



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Fascia 1	Dal 96% al 100%	100%
Fascia 2	Dal 91% al 95%	95%
Fascia 3	Dal 86% al 90%	90%
Fascia 4	Dal 81% al 85%	85%
Fascia 5	Dal 76% al 80%	80%
Fascia 6	Dal 71% al 75%	75%
Fascia 7	Dal 66% al 70%	70%
Fascia 8	Dal 61% al 65%	65%
Fascia 9	Dal 56% al 60%	60%
Fascia 10	Dal 51% al 55%	55%
Fascia 11	Punteggio minore o uguale al 50%	0 (zero)

4. **Processo di valutazione e periodi di corresponsione dei premi.** A partire dal 2022, il dirigente, entro il 30 giugno, effettua una valutazione intermedia attraverso un colloquio con ciascun dipendente. Nell'ambito del colloquio, il dirigente informa il lavoratore dell'andamento della prestazione secondo gli indicatori:

- superiore alle attese (corrispondente alla fascia 1);
- in linea con le attese (corrispondente alle fasce da 2 a 4);
- al di sotto delle attese, (corrispondente alle fasce da 5 a 8)
- molto al disotto delle attese (corrispondente alle fasce da 9 a 11)

fornendo, se del caso, le necessarie indicazioni sulle aree di miglioramento.

Entro il primo trimestre dell'anno successivo, il dirigente provvede a svolgere i colloqui finali individuali con la restituzione della valutazione, mediante la compilazione della scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 20

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale ai sensi dell'art. 82 del CCNL del 21.5.2018

1. È attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL del 21.5.2018, 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

15



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

di cui all'art. 14 comma 2, lettera b), 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.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al 10% del personale.
4. Il personale a cui è attribuita la maggiorazione di cui al presente articolo è individuato sulla base dei seguenti criteri:
 - a. aver conseguito il punteggio più alto previsto dal sistema di valutazione dell'Agenzia;
 - b. in caso di parità si dà la precedenza a chi abbia assicurato il maggior numero di giornate lavorative, comprese quelle di lavoro agile;
 - c. in caso di parità si dà la precedenza a chi abbia conseguito il più elevato incremento nella valutazione individuale della performance rispetto all'anno precedente;
 - d. in caso di ulteriore parità viene premiato il dipendente che non ha mai percepito la premialità di cui al presente articolo e, in subordine, quello che non la percepisce da maggior tempo.
5. Il compenso di cui al presente articolo è liquidato in un'unica soluzione entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, assieme alla premialità disposta ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettere a) e b).
6. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui al presente articolo sono portate ad incremento delle somme di cui all'art. 14, comma 2 lett. a), come previsto dall'art. 81 del CCNL comparto 2016 – 2018.
7. La Direzione generale organizza momenti di formazione e di confronto con i dirigenti valutatori per evitare che le valutazioni più elevate si concentrino solo in specifici contesti lavorativi.
8. La percentuale del personale a cui la maggiorazione viene attribuita per gli anni 2022 e seguenti sarà oggetto di ulteriore accordo sulla base degli esiti in fase di prima applicazione.

Articolo 21

Premialità correlata a progetti specifici

1. Con cadenza annuale, ai fini di valorizzare l'apporto delle risorse umane del comparto ai progetti ritenuti strategici dalla direzione generale, sono stanziati i fondi di cui all'art. 14, comma 2, lettera h) del presente Contratto. I progetti ritenuti strategici, che possono riguardare singoli Uffici o più Uffici contemporaneamente, vengono comunicati dalla Direzione generale ai sindacati entro il



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

meze di marzo. Entro i successivi 30 giorni l'organismo paritetico per l'innovazione si esprime sul progetto.

2. I progetti strategici devono essere orientati verso un principio generale di rotazione, sia con riferimento all'individuazione, da parte della Direzione generale, degli Uffici coinvolti, sia con riguardo al personale interessato. In applicazione di tale principio, nessun dipendente può essere coinvolto, contemporaneamente, in più progetti, se non è stata data la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare ad almeno un progetto.
3. La Direzione generale, nel comunicare i progetti ai sindacati, indica il nome del Dirigente responsabile del progetto e la durata dello stesso. Il progetto è strutturato per obiettivi, condivisi e assegnati ai dipendenti che parteciperanno al progetto, così come individuati dal responsabile. Al termine del progetto, per la scadenza naturale del termine finale o per il raggiungimento degli obiettivi, ogni responsabile è tenuto a presentare una relazione sugli esiti dello stesso.
4. La premialità per progetti specifici è erogata in un'unica soluzione, sulla base della relazione finale, ai dipendenti che abbiano raggiunto gli obiettivi assegnati, previa valutazione degli esiti progetto medesimo dalla Direzione generale.
5. L'attività lavorativa prestata in esecuzione del progetto è svolta al di fuori dell'orario di lavoro. A tale scopo l'attività di cui al presente articolo è documentata mediante apposite timbrature.

Articolo 22

Progressioni economiche orizzontali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono effettuate, sulla base dei criteri definiti dal CCNL e nel limite delle risorse finanziarie disponibili, sulla base della graduatoria risultante dal sistema di misurazione e valutazione. Il passaggio a fascia diversa avviene sempre con decorrenza dal primo gennaio.
2. Possono accedere alla progressione i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso AGENAS, nella posizione economica in godimento, pari a ventiquattro mesi. È motivo di esclusione da qualunque tipologia di passaggio di fascia l'aver subito sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nel biennio precedente.
3. Le progressioni all'interno della stessa categoria avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.
4. La progressione economica del personale di ruolo di Agenas è attribuita sulla base dei seguenti criteri:



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

- a. media punteggi di valutazione finali degli ultimi due anni;
- b. esperienza professionale maturata, intesa quale sviluppo e miglioramento delle conoscenze e delle capacità di svolgere con efficienza e padronanza tecnica le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato e della partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento;

Ai fini della valutazione dei criteri di partecipazione alle progressioni economiche definiti nel presente articolo e dell'attribuzione del relativo punteggio si fa riferimento alla situazione del dipendente alla data di decorrenza della progressione economica.

RIPARTIZIONE PUNTEGGI	
valutazione	60
esperienza professionale	40
totale	100

La media dei punteggi di cui al criterio sub a) corrisponde alla media semplice degli stessi nel biennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione, con arrotondamento a 2 cifre decimali. Qualora manchi la 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.

Il punteggio dell'esperienza professionale è attribuito come di seguito riportato:

- 1 punto per ogni anno di esperienza lavorativa presso AGENAS con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- 0,5 punti per ogni anno di esperienza lavorativa presso altri enti pubblici, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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.

La valutazione su almeno un anno dei due costituisce presupposto per la progressione economica. Per accedere alla progressione economica è necessario, altresì, conseguire un punteggio minimo totale di 60 punti.

5. Per il personale dell'Agenas 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:
 - I. 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



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

Agenas;

- II. 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 Agenas, compilata a cura dell'amministrazione presso la quale è svolto il servizio.
7. Il punteggio finale sulla base del quale vengono adottate le graduatorie, distinte per categoria, è pari alla somma dei punti attribuiti secondo il criterio sub a) e sub b).
8. A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:
 - a. maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
 - b. maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
 - c. maggiore età anagrafica.

CAPO III

ALTRI ISTITUTI PREVISTI DALLA LEGGE E DAI CONTRATTI COLLETTIVI

Articolo 23

Disposizioni in materia di benessere organizzativo

1. L'AGENAS s'impegna a garantire e sviluppare il benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione. A tale scopo, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione, elabora e applica indicatori di benessere e malessere della collettività dei lavoratori e sottopone periodicamente ai dipendenti questionari di rilevazione del rischio stress lavoro correlato (SLC).
2. I risultati delle analisi effettuate ai sensi del comma 1 sono portati a conoscenza dell'organismo paritetico per l'innovazione, al fine di elaborare proposte finalizzate a eliminare le eventuali criticità emerse.

Articolo 24

Formazione e aggiornamento professionale

1. L'AGENAS cura, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili, quali leve strategiche per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della qualità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

2. Le attività di formazione sono finalizzate, oltre che a garantire conoscenze e competenze necessarie per supportare le attività istituzionali dell'AGENAS, a promuovere e sviluppare una cultura dei doveri e dei diritti nel lavoro alle dipendenze dell'Amministrazione pubblica.
3. Allo scopo di una corretta pianificazione dell'attività formativa destinata ai dipendenti, l'AGENAS consulta questi ultimi per rilevarne i fabbisogni formativi. I piani e i progetti formativi destinati ai lavoratori sono oggetto di confronto in sede di organismo paritetico per l'innovazione.
4. Sarà prevista una formazione specifica finalizzata ad acquisire conoscenze e competenze necessarie a ricoprire le funzioni tecniche di cui all'art.113, comma 2 del D.Lgs. 50/2016.
5. Si applicano le disposizioni previste nel Capo VI del Titolo IV del CCLN.

Articolo 25

Disposizioni in materia di orario di lavoro

1. Allo scopo di conseguire una migliore conciliazione di tempi di vita e di lavoro, l'articolazione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, con particolare riguardo ai dipendenti in situazione di svantaggio personale o sociale e ai dipendenti che devono far fronte a esigenze familiari.
2. In applicazione di tali criteri, fermo restando che l'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali, articolato su cinque giorni, con orario convenzionale di 7 ore e 12 minuti, è ammessa la flessibilità oraria in entrata tra le ore 8:00 e le ore 9:30. Per i dipendenti che ne facciano motivata richiesta, in relazione a particolari esigenze di natura personale, familiare o derivanti da elevati tempi di percorrenza tra domicilio e sede di servizio (maggiore di 60 minuti), su autorizzazione del Dirigente dell'Ufficio di riferimento, è possibile anticipare l'orario di entrata alle ore 7:30 oppure posticiparlo fino alle ore 10:00.
3. Per quanto riguarda l'articolazione dell'orario di lavoro nell'arco della settimana, i dipendenti possono scegliere tra i seguenti moduli orari:
 - 7 ore e 42 minuti per cinque giorni a settimana (comprehensive della pausa pranzo di 30 minuti e maturazione del buono pasto);
 - 6 ore per tre giorni a settimana e 9 ore e 30 minuti (comprehensive della pausa pranzo e maturazione del buono pasto) in due giornate a scelta del dipendente;
 - 6 ore per due giorni a settimana e 8 ore e 30 minuti (comprehensive della pausa pranzo e maturazione del buono pasto) in tre giornate a scelta del dipendente.



Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art. 4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa).

Articolo 26

Banca delle ore

1. Le parti si impegnano a definire, entro l'anno, un regolamento che disciplini la materia della banca delle ore.

Articolo 27

Ferie e riposi solidali

1. Si richiama in materia l'accordo stipulato in data 18 marzo 2019 con impegno alla sua revisione entro l'anno.

Articolo 28

Norme di coordinamento

1. Gli istituti non espressamente disciplinati dal presente Contratto sono regolati dalla legge, dai Contratti collettivi applicabili e dai Contratti integrativi precedentemente stipulati.
2. Nei casi in cui il presente Contratto rinvia al CCNL o a singole disposizioni di esso s'intendono richiamate anche le norme che dovessero successivamente intervenire sui diversi istituti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a riconvocarsi entro la fine dell'anno 2021 per verificare la prima applicazione del presente CCIA, anche al fine di introdurre eventuali aggiustamenti.

21