



Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2017

I.1 – Modulo 1 – illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	17 maggio 2017: sottoscrizione dell'ipotesi di accordo
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Per la parte pubblica: Il Direttore Generale dell'Agenzia;</p> <p>per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, UGL/ INTESA, FLP, USB/PI, RSU</p> <p>Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP, USB/PI, RSU.</p>
Soggetti destinatari	Tutto il personale di comparto (delle aree funzionali) di ruolo dell'AIFA
Materie trattate dal contratto integrativo	Ipotesi di accordo sindacale concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2017.
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dei Revisori dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di Controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p> <p>Acquisita la positiva certificazione dell'Organo di controllo interno la citata documentazione verrà trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, per il previsto accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria e dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalle norme di legge.</p> <p>E' stato approvato, con delibera del CdA n. 11 del 24 marzo 2016, il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>, aggiornato a marzo 2016, previsto dall'art. 7 del decreto legislativo n. 150 del 2009 (con delibera del CdA n. 31 del 17 dicembre 2010 veniva approvato il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> dell'Agenzia Italiana del Farmaco).</p> <p>E' stato adottato, con delibera del CdA n. 3 del 19 gennaio 2017, il Piano della <i>performance</i> 2017-2019, previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009.</p> <p>È stato adottato, con delibera del CdA n. 4 del 19 gennaio 2017, il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10, del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013.</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2015 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 8 settembre 2016.</p>

II.2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

La presente ipotesi di accordo risponde alla finalità di favorire, per il personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco, i processi di crescita professionale interrotti dalle disposizioni normative che hanno previsto il blocco dei trattamenti accessori.

Come noto, infatti le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, aventi fonte nei commi 1 e 21 dell'art. 9 del decreto legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, hanno esaurito la propria efficacia precettiva.

Negli ultimi anni sono stati attribuiti ad AIFA ulteriori nuovi compiti e funzioni, rispetto a quelli originari assegnati dalla legge istitutiva (art. 48 del decreto legge n. 269/2003, convertito in legge n. 326/2003), caratterizzati da un elevato grado di complessità e tecnicismo per le esigenze correlate alla tutela della salute pubblica, al controllo della spesa farmaceutica e per l'adeguamento e armonizzazione delle normative, nazionale e comunitaria vigenti in materia.

Inoltre il legislatore, al fine di consentire il corretto svolgimento delle funzioni attribuite all'Agenzia, nonché di adeguare il numero dei dipendenti agli standard delle altre agenzie regolatorie europee, ha determinato, con l'art. 9-*duodecies*, comma 1, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, la nuova dotazione organica dell'Agenzia nel numero di 630 unità.

A seguito della nuova determinazione della dotazione organica, l'AIFA ha adottato il nuovo regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale che ha disegnato una struttura organizzativa più funzionale, potenziata rispetto alla precedente articolazione organizzativa, che tenga conto sia delle aumentate funzioni attribuite all'Agenzia, sia della necessità di garantire, alle strutture organizzative individuate, l'assolvimento delle proprie attribuzioni in maniera più efficiente ed efficace.

Tali nuovi compiti e funzioni hanno richiesto e richiedono tuttora al personale dell'Agenzia alta professionalità e specializzazione. Per tale motivo, le parti si danno atto che l'accrescimento del ruolo strategico svolto dall'Agenzia, come riconosciute anche dall'opinione pubblica e la complessità del rapporto con gli organismi pubblici e privati pongono con evidenza la necessità di adottare una politica di valorizzazione del personale delle aree funzionali impostata su criteri di selettività, oggettività ed equità.

Tale personale, infatti, è stato impegnato e lo è tuttora a garantire, nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità, il supporto necessario alle funzioni tecnico scientifiche e regolatorie deputate al perseguimento della *mission* dell'Agenzia.

Pertanto, in applicazione delle disposizioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 14 settembre 2007, la presente Ipotesi di accordo disciplina i criteri e le modalità delle procedure selettive per gli sviluppi economici, attivati per il personale dell'AIFA solo in un'occasione in base all'accordo FUA 2010.

I criteri fissati dalle parti, nel rispetto di quanto stabilito dal citato C.C.N.L. e dalle disposizioni normative vigenti, finalizzati quindi alla realizzazione di una politica di progressione del personale

valutano: l'esperienza professionale maturata, i titoli di studio, culturali, professionali e di formazione oltreché la partecipazione a un corso di formazione con test finale di apprendimento.

Per quanto attiene all'esperienza professionale maturata saranno presi in esame:

- l'anzianità di servizio di ruolo o a tempo determinato prestato nell'AIFA nella fascia retributiva di appartenenza, cui saranno attribuiti 2 punti per ogni anno o frazione pari o superiore a sei mesi;
- l'anzianità di servizio di ruolo o a tempo determinato prestato nell'AIFA nelle fasce retributive diverse da quella di appartenenza, cui sarà attribuito 1 punto per ogni anno, o frazione pari o superiore a sei mesi;
- l'anzianità di servizio di ruolo o a tempo determinato maturata presso altre amministrazioni, cui saranno attribuiti 0,80 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a sei mesi.

Sempre ai fini della valutazione dell'esperienza professionale maturata, l'ipotesi di accordo tiene conto della competenza professionale del candidato che sarà valutata attribuendo punteggi diversi in relazione all'Area funzionale di appartenenza (I, II o III), nonché dei corsi di formazione seguiti con superamento dell'esame finale, attinenti al profilo professionale posseduto ed effettuati durante la permanenza nella fascia di appartenenza.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo agli anni di servizio prestato saranno sommati, preliminarmente, i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito, i periodi pari o superiori a 6 mesi saranno equiparati ad un anno. Non saranno conteggiati i periodi inferiori a sei mesi. Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si terrà conto della sola decorrenza economica. Si terrà conto altresì dell'anzianità maturata con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il punteggio attribuito all'esperienza professionale, quindi, deriverà dalla somma del punteggio relativo all'anzianità di servizio, alla competenza professionale e alla formazione certificata.

I titoli di studio, culturali e professionali saranno valutati attribuendo punteggi diversi in relazione all'Area funzionale di appartenenza (I, II o III). Per il personale dell'Area III, in considerazione del livello culturale e professionale richiesto, saranno valutati anche ulteriori titoli di studio come: diplomi di laurea aggiuntivi, master, specializzazioni, dottorati di ricerca, abilitazioni, corsi di perfezionamento universitario post-laurea.

Le parti hanno stabilito che possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della fascia retributiva immediatamente superiore a quella di appartenenza tutti i dipendenti di ruolo AIFA in servizio alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione che, alla data del 1 gennaio 2017, abbiano maturato almeno due anni di anzianità con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione nella fascia retributiva di appartenenza, immediatamente inferiore a quella per la quale concorrono, anche se in posizione di comando, fuori ruolo o distacco presso altra amministrazione.

Non possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della fascia retributiva immediatamente superiore a quella di appartenenza i dipendenti che abbiano avuto, nei due anni precedenti la data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (Codice disciplinare) del CCNL 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari, sia obbligatoria che facoltativa di

sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Possono invece partecipare alla procedura in oggetto i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione del procedimento penale instaurato nei loro confronti. A tal proposito, ove intervenga la richiesta di rinvio a giudizio prima dell'attribuzione della nuova fascia retributiva, quest'ultima resterà sospesa fino alla definizione del procedimento penale con formula di piena assoluzione ovvero al provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato.

Non possono, altresì, partecipare alle procedure i dipendenti che sono inquadrati nella fascia retributiva apicale di appartenenza, per ciascuna Area funzionale.

A ciascuno dei criteri selettivi indicati è stato attribuito un punteggio che complessivamente, per Area funzionale, potrà arrivare a max 70 punti. Per ogni singolo criterio, ai fini della formazione della graduatoria per ciascuna fascia retributiva nell'ambito della rispettiva Area funzionale, il punteggio sarà determinato dalla somma dei punteggi ottenuti. Non saranno considerati i punteggi parziali superiori a quelli massimi fissati per ciascuna tipologia di criterio. Il punteggio complessivo ottenuto sarà diminuito, con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogate nei due anni precedenti la data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione.

Le parti hanno concordato che la partecipazione al corso obbligatorio di formazione organizzato dall'Amministrazione con superamento di test di valutazione finale è la condizione necessaria per essere inseriti nella graduatoria finale. La partecipazione al corso, con valutazione finale, oltre a costituire un meccanismo di selezione, rappresenta per il personale una ulteriore importante occasione di aggiornamento e accrescimento professionale.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avvengono al termine delle procedure selettive disciplinate dalla presente Ipotesi di Accordo in base alle graduatorie predisposte e distinte per singole fasce economiche, che verranno utilizzate in maniera proporzionale con riferimento ai fondi stanziati. La decorrenza economica degli sviluppi economici è fissata, come previsto dal C.C.N.L., al 1 gennaio 2017.

Preme sottolineare come l'Ipotesi di accordo del 17 maggio 2017 rappresenti un concreto riconoscimento della professionalità dimostrata dal personale e del fattivo contributo dato dallo stesso allo svolgimento delle attività di competenza dell'AIFA, nonché una leva motivazionale con una ricaduta, anche in termini di produttività, nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali rivolti alla tutela della salute pubblica.

Si rappresenta infine che, l'onere complessivo delle progressioni economiche, a seguito di indicazioni pervenute dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato in sede di controllo congiunto ex art. 40-bis, d.lgs. n. 165/2001, è pari ad euro 209.358,00.