

**Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul FUD anno 2018.**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	8 giugno 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Per la parte pubblica: La delegazione trattante nominata con determine n. 642 del 28 maggio 2020 e n. 1242 del 30 novembre 2020, composta dal dott. Antonino Laganà, con funzioni di Presidente firmatario, dalla dott.ssa Giovanna Remigi e dal dott. Antonio Galluccio;</p> <p>per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA DIRIGENTI, CIDA, CONFSAL/UNSA, DIRSTAT, UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM</p> <p>Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: DIRSTAT</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dirigente di II fascia e delle professionalità sanitarie (ora dirigenti sanitari) di ruolo dell'AIFA, il personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5- <i>bis</i> e 6 dell'art.19, decreto legislativo n. 165/2001, il personale dirigente in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché il personale dirigenziale in posizione di comando da altra amministrazione.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul FUD anno 2018
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio 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>È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 1 del 25 gennaio 2018 il Piano della <i>Performance</i> dell'Agenzia Italiana del Farmaco 2018-2020, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n.150/2009.</p> <p>È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 3 del 25 gennaio 2018, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. È stata approvata, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 21 del 16 settembre 2019, la Relazione sulla Performance per l'anno 2018.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10, decreto legislativo n. 33/2013.</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2018 approvata, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 11 ottobre 2019.</p>

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

La presente ipotesi di accordo è adottata in osservanza alle disposizioni di legge in materia di contrattazione collettiva nazionale e integrativa ai sensi del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal decreto legislativo n. 150 del 2009, nonché in recepimento delle disposizioni contenute nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2010, n. 7, e nelle lettere circolari, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 17 febbraio 2011 e n. 7 del 5 aprile 2011. La presente ipotesi di accordo integrativo è altresì in linea con le disposizioni di cui ai CCNL Area I Dirigenza del 21 aprile 2006 e del 12 febbraio 2010 relativo al personale dirigente dell'Area I, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007. Risulta rispettata la riserva di legge per le materie escluse.

Risultano altresì rispettati i criteri previsti dall'art. 67, comma 3, decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

L'ipotesi di accordo in esame ha previsto un sistema di erogazione della retribuzione di risultato connesso al raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni dirigente secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, con ciò assicurando una positiva ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva e un miglioramento dei servizi istituzionali rivolti all'utenza.

La presente ipotesi di accordo si applica a tutto il personale dirigente di II fascia, ai dirigenti delle professionalità sanitarie di ruolo dell'Agenzia Italiana del farmaco, al personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5-*bis* e 6, art. 19 del decreto legislativo n. 165/2001, al personale dirigente in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché al personale dirigente in posizione di comando da altra amministrazione, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare complessivo del Fondo Unico della Dirigenza, come rettificato con determinazione del Direttore Generale n. 555 del 6 maggio 2021, certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 20 maggio 2021, relativamente alla retribuzione di risultato, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5, decreto legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, ad **euro 2.697.226,00**, al lordo dei contributi previdenziali, comprensivo degli incrementi dell'indennità di risultato, di cui agli artt. 51 e 68 del CCNL Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, del 9 marzo 2020, pari a euro 114.923,00.

Le somme derivanti dallo svolgimento di prestazioni svolte dal personale dell'Agenzia per gli incarichi aggiuntivi istituzionali (euro 63.302,00) e per i servizi resi nei confronti dei terzi (euro 83.487,00), al netto di quanto spettante alle persone direttamente impegnate nelle attività in parola, sono pari ad **euro 146.789,00**.

Con riferimento alla funzione di misurazione della *performance* giova rammentare che il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Agenzia è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 29 novembre 2018.

Il documento avente ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della *performance* individuale, che costituiscono una delle fasi in cui si articola il ciclo di gestione della *performance*, è stato definito nel rispetto di

quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 150 del 2009, seguendo le linee guida adottate in materia dalla ANAC (ex CIVIT).

Nel documento sono stati individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo della *performance*, le procedure di conciliazione, nonché le modalità di integrazione tra gli obiettivi prefissati e gli indicatori con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di valutazione dell'Agenzia presenta un approccio multidimensionale che ha incluso nella negoziazione di budget e nelle schede di valutazione individuale tutti gli elementi necessari e sufficienti che caratterizzano sia la *Mission*, sia gli obiettivi a medio e breve termine dell'AIFA. Esso trova il suo fulcro nel Piano della *performance* il quale prevede la definizione di obiettivi strategici di *mission* che vengono inizialmente tradotti in obiettivi di ogni singola struttura organizzativa di AIFA e che a cascata vengono poi declinati in obiettivi individuali per:

- Dirigenti Responsabili di ogni singola struttura organizzativa
- Dirigenti delle professionalità sanitarie (ora dirigenti sanitari)
- Comparto

Con tale processo è stato implementato un sistema di valutazione della *performance* orientato verso una logica meritocratica, perfettamente in linea, peraltro, con le innovazioni introdotte dal Governo in merito alla valutazione complessiva del personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni. Ciò ha consentito di conoscere esattamente l'efficacia operativa dell'organizzazione e di gestirla in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il Piano della *performance* 2018-2020 (approvato con delibera del C.d.A. n. 1 del 25 gennaio 2018), è stato inquadrato nella realizzazione progressiva del ciclo di gestione, valutazione e misurazione della *performance* in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Tutti i documenti citati, Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, Piano della *performance* 2018-2020 e i dati relativi al personale, sono pubblicati nel Sito istituzionale dell'Agenzia, ai sensi della normativa vigente.

Nell'ambito del medesimo sito istituzionale dell'Agenzia è possibile consultare la Relazione sulla *Performance* per l'anno 2018, approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 21 del 16 settembre 2019 e validata dall'OIV in data 11 ottobre 2019.

Nello specifico la Direzione Generale, per il 2018, ha assegnato, nell'ambito della programmazione di budget, obiettivi specifici e concordati con ogni singola struttura organizzativa e, in riferimento ai criteri di distribuzione dell'incentivazione alla produttività, si precisa che:

- l'80% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale.
- il 20% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati, per l'anno considerato (2018), ad ogni singolo dirigente.

Eventuali somme residue verranno corrisposte quale maggiorazione della retribuzione di risultato, proporzionalmente alla percentuale della valutazione complessiva, esclusivamente se, in base al sistema di valutazione della *performance*, sia stato raggiunto il 100% degli obiettivi, di cui all'art. 3, comma 1 dell'ipotesi di accordo in commento.

Le parti hanno previsto che il fondo per gli incrementi di cui agli artt. 51 e 68 CCNL 2016-2018 (euro 114.923,00), gli incarichi aggiuntivi e per i servizi resi nei confronti dei terzi, che al netto delle somme destinate al personale dipendente che ha svolto detti incarichi, come sopra

precisato, ammonta complessivamente ad euro 261.712,00, andrà distribuito, proporzionalmente sulla base della percentuale complessiva individualmente raggiunta, tra il personale dirigente delle professionalità sanitarie (ora dirigenti sanitari), anche in virtù della maggior contribuzione di detto personale alla formazione delle risorse derivanti dagli incarichi aggiuntivi e dai servizi resi nei confronti dei terzi, secondo la ripartizione di seguito indicata:

- 85 % al personale dirigente delle professionalità sanitarie con incarico di fascia CS;
- 14 % al personale dirigente delle professionalità sanitarie con incarico di fascia BS;
- 1 % al personale dirigente delle professionalità sanitarie con incarico di fascia AS.

La presente relazione illustrativa si sottopone all'organo di controllo interno, il Collegio dei Revisori dei Conti, per il controllo in materia di contrattazione integrativa previsto dall'art. 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i.