

**Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul Fondo risorse decentrate Dirigenza Sanitaria anno 2019.**

**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>	20 dicembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019
<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 CIDA E CONFSAL/UNSA non sono intervenute. Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: CISL/FPS e DIRSTAT</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale appartenente alla dirigenza sanitaria, di ruolo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché il personale della dirigenza sanitaria in posizione di comando, con formale provvedimento, da altra amministrazione.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul Fondo Risorse Decentrate della Dirigenza sanitaria 2019.
<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.5 del 30 gennaio 2019 il Piano della <i>Performance</i> dell'Agenzia Italiana del Farmaco 2019-2021, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n.150/2009.</p> <p>È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. n. 2 del 23 gennaio 2019, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.</p> <p>È stata approvata, con delibera del Consiglio di amministrazione n. n. 27 del 25 giugno 2020, la Relazione sulla Performance per l'anno 2019.</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 2019 stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 30 giugno 2020.</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 dai decreti legislativi n. 150 del 2009 e n. 75 del 2017, nonché in recepimento delle disposizioni contenute nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2010, n. 7, nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato 19 luglio 2012, n. 25 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 al CCNL Area Funzioni Centrali triennio 2016-2018 del 9 marzo 2020. 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 sanitario 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 appartenente alla dirigenza sanitaria di ruolo dell'Agenzia Italiana del farmaco, al personale appartenente alla dirigenza sanitaria in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché al personale appartenente alla dirigenza sanitaria in posizione di comando, con formale provvedimento, da altra amministrazione, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate della Dirigenza Sanitaria (FRDDS), come quantificato con determinazione del Direttore Generale n. 551 del 6 maggio 2021, certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 20 maggio 2021, verbale n. 12, 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 2.826.511,00**, al lordo dei contributi previdenziali, comprensivo degli incrementi dell'indennità di risultato, di cui all'art. 68 del CCNL Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, del 9 marzo 2020, pari ad euro 907.525,00.

Le somme derivanti dallo svolgimento di prestazioni svolte dal personale dell'Agenzia per gli incarichi aggiuntivi istituzionali (euro 7.076,00) e per i servizi resi nei confronti dei terzi (euro 47.790,00), al netto di quanto spettante alle persone direttamente impegnate nelle attività in parola, sono pari ad **euro 54.866,00**.

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 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* 2019-2021 (approvato con delibera del C.d.A. n. 5 del 30 gennaio 2019), 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* 2019-2021 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 2019, approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 27 del 25 giugno 2020 e validata dall'OIV in data 30 giugno 2020.

Nello specifico la Direzione Generale, per il 2019, 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 (2019), ad ogni singolo dirigente sanitario.

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 l'ammontare del Fondo per, 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 ad euro 54.866,00, nonché gli incrementi del Fondo ex art. 68 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, pari ad euro 907.525,00, per un totale complessivo di euro 962.391,00 sarà distribuito, proporzionalmente sulla base della percentuale

complessiva individualmente raggiunta, tra il personale dirigente sanitario (ora dirigenti sanitari), secondo la ripartizione di seguito indicata:

- 0,55% al personale dirigente sanitario con incarico di fascia CS;
- 0,40% al personale dirigente sanitario con incarico di fascia BS;
- 0,05 % al personale dirigente sanitario 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.