

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul Fondo Risorse Decentrate 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>	16 marzo 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 determina n. 642 del 28 maggio 2020 e composta dal Dott. Antonino Laganà, con funzioni di Presidente firmatario, dalla dott.ssa Giovanna Remigi e dal dott. Antonio Galluccio; per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, 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>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale di comparto dell'AIFA con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato, nonché al personale in posizione di comando da altra amministrazione.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul Fondo risorse decentrate anno 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 con delibera del Consiglio di amministrazione n. 5 del 30 gennaio 2019, il Piano della <i>performance</i> 2019-2021, previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009.</p> <p>È stato approvato, con delibera del Consiglio di amministrazione 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. 27 del 25 giugno 2020, la Relazione sulla <i>Performance</i> 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 del 14 marzo 2013.</p> <p>La Relazione della <i>Performance</i> 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 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 vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del Comparto Funzioni centrali.

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 del compenso accessorio connesso al raggiungimento, nel corso del 2019, degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative di appartenenza, 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 di comparto dell'Agenzia Italiana del farmaco, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale di altre amministrazioni in comando, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate 2019, certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 6 novembre 2019, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5, decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, ad euro **6.715.003,00**.

Tale importo risulta comprensivo del Fondo risorse decentrate parte fissa quanto ad euro 685.109,00, Fondo risorse decentrate parte variabile quanto ad euro 3.405.500,00, indennità ex art. 7 legge n. 362/1999 quanto ad euro 2.602.992,00, compensi derivanti dai servizi resi in conto terzi quanto ad euro 21.402,00 (di cui euro 9.591,00 quali somme erogate direttamente al personale che ha svolto le attività conto terzi ed euro 11.811,00 quali somme in distribuzione con l'ipotesi di accordo sindacale in commento).

Risultano altresì le somme impegnate negli accordi integrativi sottoscritti e destinati a remunerare le progressioni orizzontali (accordo sindacale progressioni economiche del 30 novembre 2010, accordo sindacale progressioni economiche del 12 ottobre 2017, e accordo sindacale progressioni economiche del 27 settembre 2018) e l'indennità di turni e reperibilità (ipotesi accordo sindacale del 29 gennaio 2019 per il periodo gennaio – dicembre 2019).

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. 11 del 30 aprile 2015, aggiornato all'anno 2018 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 e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le funzioni in materia di misurazione e valutazione della *performance* sono state trasferite ai sensi dell'art. 19, commi 9 e 10, del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014.

Nel documento sono stati individuati infatti 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, 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
- 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 recentemente 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 e valutazione della *performance* in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

In particolare la *performance* individuale (sia della Dirigenza che del personale di Comparto) è direttamente collegata con la *performance* organizzativa ed è misurata in base al livello di raggiungimento di obiettivi individuali di natura quantitativa e qualitativa. Sono previsti infatti obiettivi, con relativi indicatori e punteggi assegnati, di tipo quantitativo e di tipo qualitativo.

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 in conformità al Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 23 gennaio 2019.

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 26 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:

- il 70% verrà determinato sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ad ogni singola struttura organizzativa;
- il 20% verrà determinato sulla base degli obiettivi quantitativi assegnati, per l'anno considerato (2019), ad ogni singolo dipendente;

- Il 10% verrà determinato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati per l'anno 2019, ad ogni singolo dipendente.

Le quote di incentivazione alla produttività riferite agli obiettivi quantitativi e qualitativi verranno calcolate in considerazione della progressività della retribuzione lorda annua riferita all'Area e alla fascia economica di appartenenza.

L' eventuale residuo sull'ammontare totale sopra citato sarà oggetto di successiva riassegnazione sulla base della percentuale complessiva raggiunta individualmente.

La quota di incentivazione alla produttività, in quanto emolumento accessorio correlato ad obiettivi di *performance* delle strutture dell'Agenzia, verrà proporzionata al periodo di effettiva attività svolta dal dipendente in Agenzia durante il 2019: nello specifico si terrà conto della data di assunzione, cessazione, inizio e/o fine comando, part-time, aspettativa, assenze ex art. 71 del decreto legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 e altre fattispecie cui consegua una riduzione o sospensione del trattamento economico fondamentale.

Le parti hanno inteso attribuire, ai sensi di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018, una maggiorazione pari al 30% del premio individuale, previsto dall'art. 3, comma 1, lett. C), dell'ipotesi di accordo sindacale in commento. Il premio individuale sarà pari alla media della quota della suddetta produttività e verrà attribuita al personale delle aree I, II e III del comparto funzioni centrali che avrà conseguito le valutazioni migliori, entro il limite massimo del 30% del personale in servizio. In caso di parità di valutazione si provvederà sulla base di ulteriori criteri come indicato nell'ipotesi di accordo sindacale in argomento.

Per la distribuzione e ripartizione dei compensi riguardanti i costi orari del personale di cui all'art. 6, comma 2, lettere d) ed e) del Regolamento per la disciplina dei servizi resi nei confronti di terzi, si applica l'accordo sindacale del 14 dicembre 2015, sottoscritto definitivamente in data 14 giugno 2016, a seguito di parere favorevole, ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 2 del decreto legislativo n.165/2001, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In questa fase del processo di misurazione e valutazione della *performance* risulta, come sopra specificato, adottata e validata la Relazione per l'anno 2019.

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.