



Agenzia Italiana del Farmaco

AIFA

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul FUD anno 2014.

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

Data di sottoscrizione	30 luglio 2015
Periodo temporale di vigenza	Anno 2014
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: Il Direttore Generale dell'Agenzia; per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FPS, UIL PA DIRIGENTI, DIRSTAT, UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: CISL FPS, DIRSTAT, UNADIS. Ha aderito la CONFSAL (come da verbale del 7 settembre 2015)
Soggetti destinatari	Tutto il personale dirigente di II fascia e delle professionalità sanitarie di ruolo dell'AIFA, il personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5-bis 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 in posizione di comando da altra amministrazione.
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul FUD anno 2014
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti. 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. E' stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 1, del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013. 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. La Relazione della <i>Performance</i> per l'anno 2014 è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, del d.lgs. 150/2009, in data 10 luglio 2015.

II.2 Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

La presente ipotesi di accordo, la cui discussione è iniziata in data 19 febbraio 2015, 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.

L'ammontare complessivo del Fondo Unico della Dirigenza certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 28 novembre 2014, relativamente alla retribuzione di risultato, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5, decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, ad **€ 2.431.757,00**, al lordo dei contributi previdenziali.

L'ammontare complessivo del fondo derivato complessivamente dagli incarichi aggiuntivi e dai servizi resi nei confronti dei terzi, al netto delle somme destinate al personale che ha svolto detti incarichi, è pari ad **€ 104.152,00**.

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 il 17 dicembre 2010, reso esecutivo dal 1° gennaio 2011 e aggiornato al mese di gennaio 2015 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 30 aprile 2015.

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'Alfa. 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 Ufficio/Unità e che a cascata vengono poi declinati in obiettivi individuali per:

- Dirigenti Responsabili di Ufficio/Unità
- 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* 2015-2017 (approvato con delibera del C.d.A. n. 2 del 30 gennaio 2015), 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* 2015-2017 e i dati relativi al personale, sono pubblicati nel Sito istituzionale dell'Agenzia in conformità al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 30 gennaio 2015.

Nell'ambito del medesimo sito istituzionale dell'Agenzia, è possibile consultare la Relazione sulla *Performance* per l'anno 2014, approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 15 del 21 maggio 2015 e validata dall'OIV in data 10 luglio 2015.

Nello specifico la Direzione Generale, per il 2014, ha assegnato, nell'ambito della programmazione di budget, obiettivi specifici e concordati con ogni singolo ufficio e unità dirigenziale 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 (2014), ad ogni singolo dirigente.

Eventuali somme residue verranno ridistribuite proporzionalmente sulla base della percentuale complessiva, individualmente raggiunta.

Le parti hanno previsto che il fondo per gli incarichi aggiuntivi e per i servizi resi nei confronti dei terzi, al netto delle somme destinate al personale dipendente che ha svolto detti incarichi, pari ad €. 104.152,00 andrà ridistribuito tra il personale dirigente delle professionalità sanitarie con incarico dirigenziale di fascia retributiva CS*, proporzionalmente sulla base della percentuale complessivamente raggiunta. Viene infine previsto l'accantonamento di una somma pari ad €. 50.000,00, per la correzione di eventuali errori materiali e/o a garanzia di eventuali istanze di revisione connesse alla valutazione.

Eventuali residui verranno riportati in conto FUD dell'esercizio successivo.

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.

*Si allega l'ultima determina direttoriale dell'Agenzia Italiana del farmaco in materia di incarichi dirigenziali, n. 661 del 22 maggio 2015, comprensiva dell'allegato 3 all'Accordo sottoscritto tra AIFA e OO.SS. in data 17 dicembre 2009.