



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE I CRITERI DI  
INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA' A VALERE SUL FUA 2011**

Il giorno 2 agosto 2012, presso la sede dell'Agenzia Italiana del Farmaco sita in via del Tritone 181, si sono riunite la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative del personale non dirigente.

VISTA l'ipotesi di accordo sindacale concernente i criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul FUA per l'anno 2011, sottoscritta in data 2 maggio 2012;

VISTA la nota DFP 24133 del 15 giugno 2012, con la quale venivano formulate osservazioni alla suddetta ipotesi di accordo, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica congiuntamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale – IGOP, alle quali l'ipotesi di accordo medesima era stata trasmessa ai fini della procedura prevista dall'art. 40-bis, comma 2, decreto legislativo n. 165/2001 e, con la quale veniva altresì ritenuto di non poter dar corso all'ipotesi di accordo sindacale suddetta senza le modifiche indicate;

VISTE le note AIFA prot. STDG/1318/P del 6 luglio 2012 e, prot. AA/5276/P del 18 luglio 2012, con le quali sono stati forniti, rispettivamente al Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio di Contrattazione Collettiva e al Ministero dell'Economia e delle Finanze – IGOP, i chiarimenti alle citate osservazioni assicurando di dare rilievo, in sede di sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo sindacale, alle osservazioni formulate;

VISTA la nota DFP 32185 del 31 luglio 2012, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato la certificazione positiva dell'ipotesi di Accordo Sindacale del 2 maggio 2012 concernente i criteri per l'erogazione dell'incentivazione alla produttività a valere sul FUA per l'anno 2011, avvenuta a seguito dell'accertamento congiunto della compatibilità economico – finanziaria e dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge e dalla contrattazione nazionale, effettuato – ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del D. lgs. N. 165/2001 – dal medesimo Dipartimento con il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP, rinviando tuttavia alla allegata nota MEF – IGOP n. 66060 del 27 luglio 2012;

PRESO ATTO che la predetta nota MEF – IGOP n. 66060 del 27 luglio 2012, ha ritenuto che l'ipotesi di accordo in oggetto possa avere ulteriore corso a condizione che, *in sede di sottoscrizione definitiva, la stessa venga modificata in relazione a quanto indicato nella predetta nota AA/5276 e le tabelle allegate agli accordi vengano sostituite con quelle trasmesse con la citata nota.*

*Bruni*  
*Wk*  
*Polini*  
Pagina 1 di 2

## LE PARTI CONVENGONO

di sottoscrivere definitivamente l'allegata ipotesi di Accordo concernente i criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul FUA per l'anno 2011 siglata in data 2 maggio 2012, apportando le modifiche di seguito indicate.

- L'art. 2 (Consistenza del Fondo Unico di Amministrazione) risulta così modificato:

"L'ammontare del Fondo da distribuire per l'anno 2011 è pari a €. 2.044.393,00 (duemilioniquarantaquattromilatrecentonovantatre/00) comprensivo dei contributi a carico dell'Agenzia".

- Dall'art. 3, (Obiettivo di performance) viene stralciata la lettera C).

- L'art. 7 (Attività di valutazione) viene stralciato.

- Viene altresì stralciata la *scheda obiettivi individuali di comparto* allegata all'ipotesi di accordo sindacale sottoscritto il 2 maggio 2012.

Roma, 2 agosto 2012

### ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

FP/CGIL: \_\_\_\_\_

CISL/FPS: Ruscabbe

UIL/PA: Barbani All

INTESA/UGL: Stella

FLP: Rombroccetti

USB/PI: \_\_\_\_\_

CONFSAL/UNSA: Luigi B...

RSU - AIFA: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

**IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE PER I CRITERI DI EROGAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE ALLA  
PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI COMPARTO A VALERE SUL FUA 2011. -**

In data 2 maggio 2012 si sono riunite presso l'AIFA, in Via del Tritone, 181, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, di cui al foglio firme (v. allegato 1), per la stipula dell'ipotesi di accordo per la definizione dei criteri per la distribuzione dell' incentivazione alla produttività per i dipendenti di comparto a valere sul FUA 2011. Le parti,

**dopo ampia ed approfondita discussione:**

**VISTO** l'art. 48 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326 che ha istituito l'Agenzia Italiana del Farmaco, in particolare il comma 7;

**VISTO** il decreto del Ministro della salute di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e delle finanze 20 settembre 2004, n. 245 contenente il "Regolamento recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'AIFA, a norma dell'articolo 48, comma 13, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326";

**VISTO** il decreto del Ministro della Salute dell'8 novembre 2011, registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al Registro "Visti Semplici", Foglio n. 1282, in data 14 novembre 2011, con cui è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia italiana del farmaco il Prof. Luca Pani, a decorrere dal 16 novembre 2011;

**VISTO** il Regolamento di organizzazione, di amministrazione e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia italiana del farmaco, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 254 del 31 ottobre 2009;

**VISTI** gli articoli 4 comma 2, 31, 32 del CCNL 1998/2001 "Comparto Ministeri" e 6 del biennio economico 2000/2001, relativi alla contrattazione integrativa ed al fondo unico di Amministrazione (FUA);

*Handwritten signatures: PAN, MF, B...*

*Handwritten signature: F...*

*Handwritten signature: S/...*

**VISTO** il decreto legislativo n. 165 del 2001 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni e integrazioni, nonché la vigente legislazione oggetto della presente ipotesi di accordo;

**VISTI** gli artt. 21, 22 e 23 del CCNL relativo al personale del Comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006/2009 ed il biennio economico 2006/2007;

**VISTO** il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività, del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

**VISTI** i protocolli di accordo di contrattazione sui criteri di utilizzo del FUA dei precedenti esercizi;

**VISTO** il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con delibera del C.d.A. n.31 in data 17 dicembre 2010;

**VISTA** la nota AIFA del 27 luglio 2011, concernente la ricostruzione storica dei fondi contrattuali;

**VISTA** la Costituzione dei fondi FUD e FUA del personale anno 2011 del 25 ottobre 2011;

**VISTO** il verbale n. 191 del 17 novembre 2011 del Collegio dei sindaci revisori che ha certificato le somme relative alla costituzione del FUA 2011;

## **LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

### **Articolo 1**

#### **(Campo di applicazione)**

La presente ipotesi di accordo si applica a tutto il personale dell'AIFA con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, nonché al personale in posizione di comando da altra amministrazione, limitatamente al periodo di comando.

### **Articolo 2**

#### **(Consistenza del Fondo Unico di Amministrazione)**

L'ammontare del Fondo da distribuire per l'anno 2011 è pari a €. 2.451.601,00 (duemilioni quattrocentocinquantomilaseicentuno/00) lordi.

### **Articolo 3**

#### **(Obiettivo di performance)**

Nel corso del 2011 la Direzione Generale ha assegnato, nell'ambito della programmazione di budget, obiettivi specifici e concordati ad ogni singolo Ufficio e Unità Dirigenziale AIFA. A seguito di verifica realizzata dalla preposta Unità Dirigenziale Controllo di Gestione sui risultati conseguiti, verrà erogata al personale l'incentivazione alla produttività, secondo lo schema di seguito illustrato:

- A) il 70% della incentivazione alla produttività verrà erogata sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale di cui al capoverso precedente nella seguente misura:
- 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti almeno all'80%;
  - 70% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 70% e il 79%;

- 50% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 69 %;
- Non verrà erogato alcun importo per risultati inferiori al 51%;

la quota di incentivazione alla produttività di cui sopra verrà erogata in funzione del punto medio ponderato per Area di appartenenza del dipendente.

B) il 15% della incentivazione alla produttività verrà erogata sulla base degli obiettivi assegnati desumibili da quanto descritto nella mappatura effettuata nel 2011 e personalizzati per singolo operatore, secondo lo schema di seguito illustrato:

- 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti almeno all'80%;
- 80% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 65% e il 79 %;
- 60% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 64 %;
- Non verrà erogato alcun importo per risultati inferiori al 51%;

la quota di incentivazione alla produttività di cui sopra verrà erogata in funzione dell'Area di appartenenza e del punto di fascia economica maturata al 1° gennaio 2011 o alla data di entrata in servizio del dipendente nel corso del 2011.

C) il 15% della retribuzione di risultato verrà distribuita al personale in funzione dei due parametri di valutazione di seguito indicati:

- capacità organizzativa/tempestività dell'azione;
- capacità di lavoro in team, assiduità e coordinamento/collaborazione con altri Colleghi per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio/Unità.

Tali parametri valutativi saranno inseriti in una scheda di valutazione individuale (vedi allegato) che sarà redatta e firmata dal Dirigente d'Ufficio/Unità.

La valutazione darà luogo a quattro classi di merito che corrisponderanno a quattro distinte percentuali di retribuzione:

- Punti da 0 a 24 pari al 10%;
- Punti da 25 a 50 pari al 12%;
- Punti da 51 a 72 pari al 13 %;
- Punti da 73 a 100 pari al 15%.

La suddetta valutazione non potrà essere inferiore al 10%.

Le quote di retribuzione di risultato di cui al punto C) verranno erogate, riparametrate, in funzione dell'Area di appartenenza e del punto di fascia economica maturata al 1° gennaio 2011 o alla data di entrata in servizio del dipendente nel corso del 2011.

La sintesi delle valutazioni sarà inserita in una scheda di valutazione individuale (vedi allegato) che sarà redatta e firmata dal Dirigente dell'Ufficio/Unità dirigenziale.

La valutazione darà luogo a diversi classi di merito che corrisponderanno ai diversi punteggi ottenuti nella scheda individuale.

#### Articolo 4

##### (Riproporzionamento della retribuzione di risultato)

Per i dipendenti entrati in servizio nel corso dell'anno 2011 l'erogazione verrà riproporzionata in funzione del periodo del servizio svolto.

**Articolo 5**  
**(Riassegnazione resti)**

I resti verranno ridistribuiti sulla base della percentuale complessiva raggiunta individualmente.

**Articolo 6**  
**(Istanza di revisione)**

Il personale potrà presentare istanza di revisione connessa alla propria valutazione individuale entro 20 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. La revisione sarà effettuata dalla Commissione di Conciliazione istituita con determina n. 51/DG del 21 febbraio 2012.

Il personale interessato potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un procuratore a sua scelta.

**Articolo 7**  
**(Attività di valutazione)**

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale del dipendente, le parti concordano che la valutazione verrà svolta dal Dirigente dell'Ufficio ove il dipendente ha svolto la propria prestazione nel corso dell'anno 2011. Nei casi in cui, nello stesso Ufficio, abbiano insistito più dirigenti nel corso del 2011, ovvero lo stesso dipendente abbia prestato la propria opera in più Uffici, l'indicazione è quella della prevalenza, cioè il dirigente che ha avuto maggiore presenza, o ha avuto maggiori rapporti con il dipendente, farà da capofila con l'eventuale coinvolgimento del collega/colleghi.

La valutazione sarà comunicata, anche via mail, al dipendente interessato da parte del Dirigente compilatore, con una breve motivazione circa le decisioni assunte.

**Articolo 8**  
**(Fondo di garanzia)**

Si concorda l'accantonamento di una somma di € 50.000,00 (cinquantamila/00) per la correzione di eventuali errori materiali e/o a garanzia di eventuali istanze connesse alla valutazione di cui all'art. 6. Al termine della procedura eventuali residui verranno redistribuiti con gli stessi criteri della presente ipotesi di accordo.

Roma,

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE PUBBLICA

Prof. Luca Pani



---

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/CGIL

[Signature]

CISL/FP

Bonanno Olli,

UIL/PA

Giuseppe Biondi

CONFSAL-UNSA

UGL/INTESA

Stefano

FLP

Romano Fucini

USB/PI

\_\_\_\_\_

RSU:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

[Signature]

**SCHEDA OBIETTIVI INDIVIDUALI COMPARTO**

<b>Cognome e Nome:</b>		<b>N° Badge</b>
<b>AREA:</b>		
<b>Ufficio</b>		
<b>Qualifica:</b>		
<b>Anno 2011</b>		

	Obiettivo quantitativo	Indicatore	PUNTI Assegnati	esito
1				
2				
3				
4				
5				
6				

<b>punteggio ottenuto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
---------------------------	----------	----------

	Obiettivi qualitativi	Indicatore					Punteggio ottenuto
1	Il Collaboratore riesce ad organizzare efficacemente il lavoro in modo da predisporre tempestivamente i prodotti per l'attuazione degli obiettivi.	sempre (punti 50)	frequente mente (punti 30)	mediamente (punti 25)	raramente (punti 12)	mai (punti 0)	
2	Partecipazione assidua, costante e propositiva alle riunioni, ai progetti, al processo di budget, alla vita dell'Agenzia con proposte operative volte alla risoluzione delle eventuali criticità.	eccellente (punti 50)	buono (punti 30)	adeguato (punti 25)	sufficiente (punti 12)	scarso (punti 0)	
<b>punteggio ottenuto</b>							<b>0</b>

<b>totale punteggio ottenuto (quantità + qualità) normalizzato</b>	<b>0,0</b>
--	------------

Data Assegnazione
...../...../ 2011

Data VALUTAZIONE
...../...../

Firma Dipendente accettazione
-------------------------------

Firma Responsabile Ufficio
----------------------------

Note: la assegnazione deve avvenire entro 30 giorni di calendario dalla firma della scheda budget d'Ufficio. La valutazione va effettuata a fine esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo.  
 Entrambi gli obiettivi sono su base 100, vengono normalizzati attribuendo il 85% ai quantitativi e il 15% ai qualitativi. Il punteggio finale tiene conto della parametrizzazione.

*Bumi*  
*JAK* *Bal*

*SP*

*F. Rossi*  
*CISL*

*[Signature]*