



Agenzia Italiana del Farmaco

AIFA

Al Collegio dei Revisori dei Conti

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE PER I CRITERI DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO A VALERE SUL FUD 2011

L'art. 40 comma 3 *sexies* del decreto legislativo n. 165/2001 prescrive che, a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo individuati dall' art. 40 *bis* decreto legislativo n. 165/2001, il quale dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal Collegio dei revisori dei conti.

La presente relazione illustrativa è redatta liberamente, in assenza degli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica in quanto ad oggi, gli schemi in questione, non sono ancora disponibili tramite i relativi siti istituzionali.

In data 4 maggio 2012 si sono riunite la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale per la stipula dell'ipotesi di accordo per la definizione dei criteri per la erogazione della retribuzione di risultato per il personale dirigente, a valere sul FUD 2011 (All.n.1).

Per quanto riguarda le risorse economiche utilizzabili nell'ambito dell'ipotesi di accordo in parola, si precisa che tali risorse sono solo quelle corrispondenti a quanto certificato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 191 del 17 novembre 2011. Non sono state impegnate e/o utilizzate risorse al di fuori dei limiti legislativi e contrattuali. L'importo complessivo del fondo al lordo degli oneri previdenziali per l'anno 2011 è pari ad € 2.738.910,00, di cui erogabile € 2.708.011 come dettagliato nella tabella allegata (All.n.2).

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 e s.m.i., in osservanza altresì del decreto legislativo n. 150 del 2009, nonché delle disposizioni di cui ai CCNL 2002/2005 (artt. 51, 58 e 80), CCNL 2006/2009 (art. 22). E' stata rispettata, inoltre, la riserva di legge per le materie escluse.

L'ipotesi di accordo in esame è finalizzata alla responsabilizzazione del personale dirigente, al miglioramento della funzionalità degli uffici, all'accrescimento dell'efficacia ed efficienza della azione amministrativa, della gestione delle risorse, del riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative e, infine, al miglioramento dei servizi istituzionali erogati a favore dei cittadini e della collettività.

L'incentivazione del personale dirigenziale, attraverso l'attribuzione del premio di risultato di cui alla presente ipotesi di accordo, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi previsti per l'anno 2011. L'ipotesi di accordo in esame si applica ai dirigenti di II fascia e ai dirigenti di I livello delle professionalità sanitarie di ruolo dell'AIFA, ai dirigenti in servizio ai sensi dell'art. 19, comma 5 *bis* e comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, nonché ai dirigenti in posizione di comando, limitatamente al periodo di comando.

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, le parti hanno inteso far riferimento agli obiettivi specifici e concordati ad ogni singolo ufficio e unità dirigenziale AIFA, assegnati nel corso del 2011 dalla Direzione Generale a seguito di verifica realizzata dall'Unità dirigenziale Controllo di gestione. In tal modo l'erogazione della retribuzione di risultato verrà effettuata:

- A) l'80% sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ad ogni singolo ufficio/unità dirigenziale e distinta in funzione degli obiettivi raggiunti. Non verrà erogato alcun importo per risultati inferiori al 51%;
- B) il 20% della retribuzione di risultato verrà distribuita ai dirigenti in funzione del punteggio riportato secondo i due parametri di valutazione indicati nell'ipotesi di accordo e corrispondenti alla capacità organizzativa/ tempestività dell'azione e alla capacità di lavoro in team, assiduità e coordinamento/collaborazione con dirigenti di altri uffici/Aree per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia. La suddetta valutazione non potrà essere inferiore al 5%.

L'erogazione della retribuzione di risultato verrà riparametrata in funzione delle rispettive fasce retributive maturate al 1 gennaio 2011 o alla data di entrata in servizio del dirigente nel corso del 2011. Ai dirigenti delle professionalità sanitarie medici si applica, convenzionalmente, la posizione economica riconosciuta ai dirigenti sanitari di I livello, farmacisti.

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

In caso di contestazione da parte del dirigente valutato, lo stesso potrà presentare apposita istanza di revisione, entro 20 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. Sull'istanza di revisione si pronuncerà il Collegio di Conciliazione istituito con determina DG n. 51 del 21 febbraio 2012. A tal riguardo è stata accantonata, ai sensi dell'art. 4 dell'ipotesi di accordo in oggetto, la somma di € 50.000 al netto degli oneri previdenziali, pari quindi € 62.100,00 lordi, per la



correzione di eventuali errori materiali e/o a garanzia di eventuali istanze di revisione connesse alla valutazione.

Si sottopone la presente relazione illustrativa al competente organo di controllo interno per la verifica che gli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di accordo sindacale in esame, siano coerenti con i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione, in applicazione dell'art. 40 *bis*, 1 comma, del decreto legislativo n. 165/2001.

A tal fine si allega in copia:

- 1) ipotesi di accordo sindacale del 4 maggio 2012, per i criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul FUD 2011.
- 2) Tabella FUD anno 2011.

Roma, 9 maggio 2012

IL DIRETTORE GENERALE
(Luca Pani)





Agenzia Italiana del Farmaco
AIFA

Al Collegio dei Revisori dei Conti

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE PER I CRITERI DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO A VALERE SUL FUD 2011

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta liberamente, in assenza degli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica in quanto ad oggi, gli schemi in questione, non sono ancora disponibili tramite i relativi siti istituzionali.

Con l'ipotesi di accordo sindacale sottoscritto tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale il 4 maggio 2012 (All.n.1), sono stati stabiliti i criteri di erogazione della retribuzione di risultato per il personale dirigente a valere sul FUD 2011.

Come ampiamente dettagliato nella relazione illustrativa, per quanto riguarda le risorse economiche utilizzabili nell'ambito dell'ipotesi di accordo, si sottolinea che tali risorse sono solo quelle corrispondenti a quanto certificato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 191 del 17 novembre 2011. Non sono state impegnate e/o utilizzate risorse al di fuori dei limiti legislativi e contrattuali. La somma complessivamente disponibile per l'anno 2011, pari ad € 2.738.910,00, comprensiva degli oneri previdenziali, sarà ripartita nell'importo massimo di € 2.708.011 come evidenziato nella tabella allegata nel rispetto dei criteri stabiliti nell'ipotesi di accordo contrattuale in esame (All.n.2).

In adempimento a quanto previsto dalla normativa vigente, relativamente alla corresponsione del trattamento accessorio, si evidenzia che l'importo suddetto, destinato a ricompensare il progressivo miglioramento delle prestazioni collettive, è stato collegato per l'80% al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ad ogni singola area/ufficio/unità dirigenziale, mentre la restante quota verrà distribuita ai dirigenti in funzione della valutazione individuale effettuata con riferimento ai due parametri di valutazione di cui al punto 2) dell'art. 3 dell'ipotesi di accordo (20%).

Si sottopone la presente relazione tecnico - finanziaria al competente organo di controllo interno per la verifica che gli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di accordo sindacale in esame, siano coerenti con i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione, in applicazione dell'art. 40 *bis* 1 comma d. lgs.165/2001

5/1

6

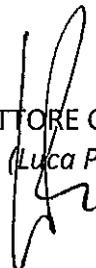
A tal fine si allega in copia:

- 1) ipotesi di accordo sindacale del 4 maggio 2012, per i criteri di erogazione della retribuzione di risultato - FUD 2011.
- 2) Tabella FUD 2011.

Roma, 9 maggio 2012

IL DIRETTORE GENERALE

(Luca Pani)



Al.