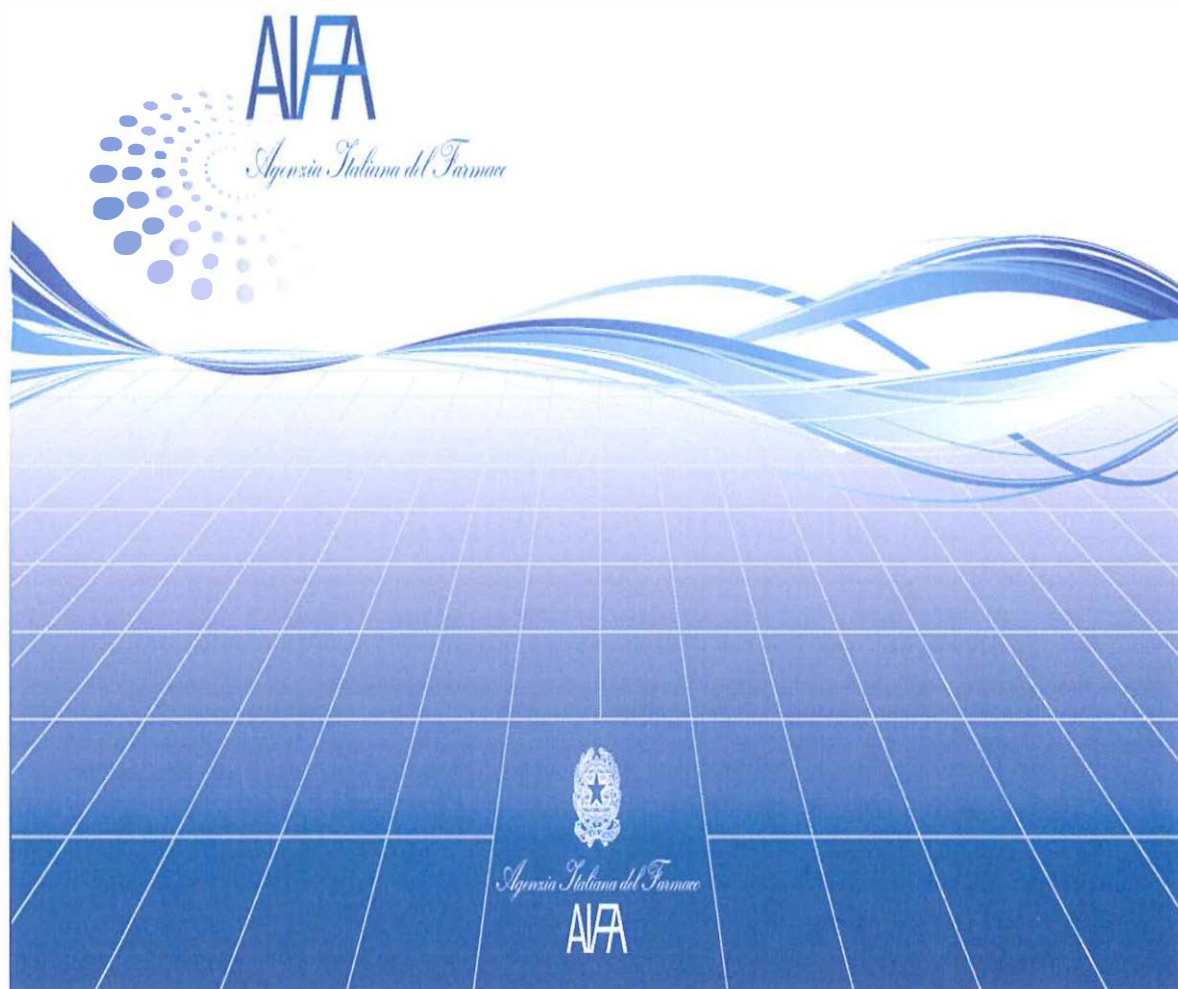


RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI
ACCORDO SINDACALE SUI CRITERI DI EROGAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO A VALERE SUL
FUD 2012





Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sindacale sui criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul FUD 2012.

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

Data di sottoscrizione	11 dicembre 2012
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: Il Direttore Generale dell'Agenzia; per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FPS, UIL PA Dirigenti, CONFSAL-UNSA, DIRSTAT, CIDA/UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FPS, UIL PA Dirigenti, CONFSAL/UNSA, DIRSTAT, CIDA/UNADIS.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dirigente di II fascia e delle professionalità sanitarie di ruolo dell'AIFA, al personale dirigente in servizio ai sensi del comma 5-bis e 6 dell'art. 19 del d. lgs. n. 165/2001 nonché al personale dirigente in posizione di comando da altra amministrazione
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul FUD anno 2012.
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte 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 performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d. lgs. 150/2009. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La Relazione della Performance per l'anno 2011 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009 in data 28 giugno 2012

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 al CCNL firmato in data 12 febbraio 2010 e relativo al personale dirigente dell'Area 1, quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007. Risulta rispettata la riserva di legge per le materie escluse.

L'ipotesi di accordo in esame ha previsto un sistema di erogazione della retribuzione di risultato connessa 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 e delle professionalità sanitarie di ruolo dell'AlFA, al personale dirigente in servizio ai sensi del comma 5-bis e 6 dell'art. 19 del d. lgs. n. 165/2001 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 22 ottobre 2012, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5, decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, ad €. 2.597.018,00.

Con riferimento alla funzione di misurazione della performance giova rammentare che il Sistema di Misurazione della Performance dell'Agenzia è stato adottato con delibera n. 31 del Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2010 e reso esecutivo dal 1° gennaio 2011.

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 CiVIT.

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 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 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* 2012-2014 (approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 11 gennaio 2012), che in osservanza alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 150 del 2009 è stato adottato dall'Agenzia entro il 31 dicembre 2012, 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.

Circa in particolare l'assegnazione degli obiettivi individuali l'Agenzia, per l'anno 2012, ha collegato il ciclo della *performance* individuale agli obiettivi di budget 2012 e tutti i Responsabili degli Uffici/Unità hanno provveduto a sottoscrivere una scheda di budget specifica che declina di massima tre macro obiettivi: obiettivi di attività ed efficienza operativa; obiettivi gestionali - organizzativi; obiettivi specifici di ufficio nei tempi previsti.

Nello stesso tempo tutti i Responsabili degli Uffici/Unità hanno provveduto ad assegnare, a loro volta, gli obiettivi individuali al personale in coerenza con gli obiettivi assegnati alla propria struttura e nel rispetto dei tempi concordati.

Tutti i documenti citati Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, Piano della performance 2012-2014 e i dati relativi al personale sono pubblicati nel Sito istituzionale dell'Agenzia in conformità al Programma triennale della trasparenza approvato con delibera del CdA del 15 febbraio 2012. Al riguardo merita evidenziare che l'Agenzia a seguito dell'ultima rilevazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica risulta collocata al primo posto della speciale classifica sulla trasparenza contenuta nella "Bussola della trasparenza dei siti web" pubblicata all'indirizzo [http://www.magellanopa.it/bussola/ alla sezione](http://www.magellanopa.it/bussola/alla_sezione) altre amministrazioni.

Nell'ambito del medesimo sito istituzionale dell'Agenzia è possibile consultare la Relazione sulla Performance per l'anno 2011 e relativi allegati, validata dall'OIV in data 28 giugno 2012.

In questa fase del processo di misurazione e valutazione della performance non risulta ancora adottata né validata la Relazione per l'anno 2012 per la quale è previsto, ai sensi dell'art. 10 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, quale termine ultimo la data del 30 giugno 2012. In ogni caso non si procederà all'erogazione della retribuzione accessoria disciplinata dagli accordi integrativi in esame senza la preventiva validazione della Relazione della performance 2012 da parte dell'OIV.

Nello specifico la Direzione Generale, per il 2012, ha assegnato, nell'ambito della programmazione di budget, obiettivi specifici e concordati con ogni singolo dirigente e, in riferimento ai criteri di erogazione della retribuzione di risultato, si precisa che:

- L' 80% verrà erogato sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ad ogni singolo dirigente.
- il 20% verrà erogato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati, per l'anno considerato (2012), ad ogni singolo dirigente.

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

Viene previsto altresì l'accantonamento di una somma, nello specifico €. 50.000,00, per la correzione di eventuali errori materiali e/o a garanzia di eventuali istanze di revisione connesse alla valutazione. Al termine della procedura eventuali residui verranno riportati in conto FUD dell'esercizio successivo e distribuiti con gli stessi criteri dell'ipotesi di accordo.

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.

Roma, 15 gennaio 2013