



*Agenzia Italiana del Farmaco*

**AIFA**

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul FUA anno 2014.

**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 aprile 2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Per la parte pubblica: Il Direttore Generale dell'Agenzia;  per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FEDERAZIONE INTESA, FLP, USB/PI, RSU  Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FEDERAZIONE INTESA, FLP, USB/PI, RSU.
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale di comparto dell'AIFA con rapporto di lavoro 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 FUA anno 2014
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa</b>	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. 10, decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013. La Relazione della Performance per l'anno 2013 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009 in data 30 aprile 2014.

**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 CCNL 1998/2001 per il personale del Comparto Ministeri (artt. 4 comma 2, 31, 32 e art. 6 del biennio economico 2000/2001 relativi alla contrattazione integrativa e al FUA), CCNL relativo al personale del Comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007 (artt. 21, 22 e 23). 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 degli obiettivi assegnati agli uffici/unità dirigenziali 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 Unico di Amministrazione certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 28 novembre 2014, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5, decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, ad euro 4.757.835,00.

Tale importo risulta comprensivo del FUA parte fissa quanto ad euro 483.716,00, FUA parte variabile quanto ad euro 2.4040.397,00, indennità ex art. 7 legge n. 362/1999 quanto ad euro 1.837.792,00 nonché dei compensi derivanti dai servizi resi in contro terzi quanto ad euro 31.930. Risultano altresì le somme impegnate negli accordi integrativi sottoscritti in data 30 novembre 2010 e in data 26 luglio 2013, destinati a remunerare le progressioni orizzontali e le posizioni organizzative e l'indennità di turnazione e reperibilità 2014.

Con riferimento alla funzione di misurazione della performance giova rammentare che il Sistema di Misurazione 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 2014 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 20 gennaio 2014.

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 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 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* 2014-2016 (approvato con delibera del C.d.A. n. 3 del 20 gennaio 2014), 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 del 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 della *performance*, Piano della performance 2014-2016 e i dati relativi al personale sono pubblicati nel Sito Istituzionale dell'Agenzia in conformità al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 20 gennaio 2014. 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 2013 validata dall'OIV in data 30 aprile 2014.

Nello specifico la Direzione Generale, per il 2014, ha assegnato, nell'ambito della programmazione di budget, obiettivi specifici e concordati con ogni singolo ufficio/unità dirigenziale 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 singolo ufficio/unità dirigenziale.
- il 20% verrà determinato sulla base degli obiettivi quantitativi assegnati, per l'anno considerato (2014), ad ogni singolo dipendente.
- il 10% verrà determinato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati per l'anno 2014, 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 del FUA relativo ai servizi conto terzi andrà distribuito, dedotto quanto destinato a remunerare il compenso orario del personale che ha avuto incarichi per lo svolgimento di prestazioni per le attività commerciali c/terzi, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) ed e) del Regolamento per la disciplina dei servizi resi nei confronti dei terzi, adottato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 5 del 13 febbraio 2013 e pubblicato sul sito istituzionale il 16 aprile 2013, secondo i criteri di raggiungimento degli obiettivi, il 25 % al personale operante nell'ambito del servizio stesso, il 75% a tutto il personale.

Giova altresì precisare che 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 2014: nello specifico si terrà conto della data di assunzione, cessazione, inizio e/o fine comando, part-time, aspettativa, assenze ex art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito con modifiche in L. n. 133/2008 e altre fattispecie cui consegua una riduzione o sospensione del trattamento economico fondamentale.

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.

In questa fase del processo di misurazione e valutazione della performance non risulta ancora adottata, né validata la Relazione per l'anno 2014 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 2014. 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 2014 da parte dell'OIV.

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.