

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo di contrattazione per l'applicazione dell'art. 7 della legge n. 362 del 1999 per il personale dirigente di II fascia, Area Funzioni Centrali - anno 2019.

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

Data di sottoscrizione	20 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Per la parte pubblica: La delegazione trattante nominata con determine n. 642 del 28 maggio 2020 e n. 1242 del 30 novembre 2020, composta dal dott. Antonino Laganà, con funzioni di Presidente firmatario, dalla dott.ssa Giovanna Remigi e dal dott. Antonio Galluccio;</p> <p>per le organizzazioni sindacali: per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA DIRIGENTI, CIDA, CONFSAL/UNSA, DIRSTAT, UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM</p> <p>Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: CISL FP, DIRSTAT.</p>
oggetti destinatari	Tutto il personale dirigente di II fascia di ruolo dell'AIFA non appartenente all'area sanitaria, il personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5-bis e 6 dell'art. 19, decreto legislativo n. 165/2001 non appartenente all'area sanitaria, il personale dirigente in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non appartenente all'area sanitaria, nonché il personale dirigenziale non appartenente all'area sanitaria in posizione di comando da altra amministrazione.
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di erogazione dell'indennità di cui all'art. 7 della legge n. 362 del 1999 - anno 2019.
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.</p> <p>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.</p> <p>E' stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 5 del 30 gennaio 2019 il Piano della <i>Performance</i> dell'Agenzia Italiana del Farmaco 2019-2021, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n.150/2009.</p> <p>È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 2 del 23 gennaio 2019, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.</p> <p>E' stata approvata, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 27 del 25 giugno 2020, la Relazione sulla Performance per l'anno 2019.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10, decreto legislativo n. 33/2013.</p> <p>La Relazione della <i>Performance</i> per l'anno 2019 approvata, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 30 giugno 2020.</p>

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 modificati dai decreti legislativi n. 150 del 2009 e n. 75 del 2017, nonché in recepimento delle disposizioni contenute nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2010, n. 7, nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato 19 luglio 2012, n. 25 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 Area Funzioni Centrali triennio 2016-2018 del 9 marzo 2020. Risulta rispettata la riserva di legge per le materie escluse.

L'art. 7 della legge 14 ottobre 1999 n. 362, rubricato "Incentivazione sperimentale del personale non appartenente al ruolo sanitario di livello dirigenziale del Ministero della Sanità" ha previsto che *"in relazione all'accresciuta complessità dei compiti assegnati al Ministero della Sanità in materia di vigilanza, ispezione e controllo, di prevenzione, di sicurezza e di profilassi e, allo scopo anche di armonizzare i trattamenti economici di tutti i dipendenti non appartenenti al ruolo sanitario di livello dirigenziale, sono destinate alle sperimentazioni e relative contrattazioni collettive previste dall'art. 8 del decreto legislativo n. 396/1997, riguardanti il predetto personale, oltre alle economie di gestione, anche quote delle entrate di cui all'art. 5, comma 12, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, con conseguente riduzione degli interventi ivi previsti"*.

La citata norma trova la sua *ratio* in seguito all'estensione operata dall'art. 18 c. 8 del decreto legislativo n. 502/1992 al personale del Ministero della sanità inquadrato nei profili professionali di medico, chimico, farmacista, veterinario, biologo e psicologo, delle norme contenute nello stesso decreto legislativo. Successivamente con DPCM del 1995, il personale del Ministero della Sanità appartenente alle qualifiche funzionali VII, VIII e IX dei citati profili professionali è stato inquadrato nel 1° livello dirigenziale del ruolo sanitario. Tale situazione ha evidenziato sensibili differenze retributive tra il personale appartenente al ruolo sanitario e quello non appartenente al medesimo ruolo, in servizio presso il Ministero della Sanità.

Conseguentemente, con la specifica funzione di eliminare le disparità di trattamento economico tra categorie di dipendenti appartenenti a ruoli diversi nell'ambito della stessa amministrazione e, quindi, con il fine precipuo di armonizzare i trattamenti economici di tutti i dipendenti non appartenenti al ruolo sanitario di livello dirigenziale, il legislatore ha introdotto con l'art. 7, legge n. 362 del 1999, il compenso retributivo, oggetto dell'ipotesi di accordo cui si riferisce la presente relazione.

Il predetto compenso è stato introdotto pertanto con chiare finalità perequative, per assicurare la massima armonizzazione dei trattamenti economici percepiti dal personale non appartenente al ruolo sanitario di qualifica dirigenziale in servizio presso il Ministero della Salute.

Con l'istituzione dell'Agenzia Italiana del farmaco il personale proveniente dai ruoli del Ministero della Salute ha visto riconosciuto, ai sensi dell'art. 48, comma 7 del decreto legge n. 269/2003, convertito con modificazioni dalla legge n. 326/2003, il medesimo trattamento economico e giuridico in godimento presso il predetto dicastero.

Con il decreto del Ministero della salute del 6 aprile 2004 - per mezzo del quale sono stati trasferiti all'Agenzia Italiana del Farmaco i dipendenti del Ministero della Salute, giusto art. 48 del richiamato decreto legge n. 269 del 2003 -, art. 3, è stato specificamente previsto che a tale personale compete anche la quota di incentivazione relativa all'applicazione dell'art. 7 della legge n. 362/1999.

Inoltre la Convenzione stipulata tra il Ministero della Salute e l'AIFA, per il triennio 2008-2010, in conformità a quanto stabilito dalla precedente relazione triennio 2005-2007, ha stabilito all'art. 5, punto 5, che il Ministero trasferisce gli emolumenti relativi all'indennità di perequazione prevista ai sensi dell'art. 7 della legge n. 362/1999, per il personale in servizio presso l'Agenzia ai sensi dell'art. 25 del D.M. n. 245/2004, mentre il precedente punto, del medesimo articolo ha previsto che *"ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo n. 300/1999 e dell'art. 48, comma 9 del decreto legge n. 269/2003, convertito con modificazioni dalla legge n. 326/2003, il Ministero della Salute trasferisce, a titolo di quota incentivante, sul capitolo 3459 le Risorse destinate all'incentivazione del personale"*.

L'ipotesi di accordo in esame ha previsto un sistema di erogazione dell'indennità 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 dirigenziale dell'AIFA, di ruolo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con incarico dirigenziale ex art. 19, commi 5-*bis* e 6 decreto legislativo n. 165/2001, non appartenente alla dirigenza dell'area sanitaria, nonché al personale dirigente in posizione di comando da altra amministrazione, ugualmente non appartenente alla dirigenza dell'area sanitaria.

L'ammontare complessivo dell'indennità oggetto della presente ipotesi di accordo, certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 20 maggio 2021, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5, decreto legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, ad euro 126.209,00, al lordo dei contributi previdenziali.

Con l'ipotesi di accordo illustrata dalla presente relazione è previsto che l'indennità ex art. 7, legge n. 362/1999, verrà corrisposta tenendo conto del buon funzionamento, efficienza ed efficacia del lavoro svolto dalle strutture organizzative e, conseguentemente del livello di raggiungimento degli obiettivi 2019, delle singole strutture dell'Agenzia.

Le parti firmatarie hanno convenuto di ripartire l'intera quota relativa all'art. 7 della legge n. 362/1999, con le seguenti modalità:

- l'indennità spettante sarà proporzionata in funzione dell'incarico assegnato al dirigente nel periodo, anche parziale, in esame ovvero dell'indennità di posizione contrattuale percepita;
- l'indennità spettante verrà rapportata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura dirigenziale in cui il dirigente ha svolto la propria attività secondo le seguenti modalità:
 - 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti con un punteggio di almeno 80;
 - 70% della retribuzione per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 70 e 79,9;

50% della retribuzione per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 51 e 69,9;

Non verrà erogato alcun importo per risultati aventi un punteggio inferiore a 51.

Eventuali somme residue verranno corrisposte al personale dirigente non appartenente all'area sanitaria, quale maggiorazione della retribuzione di risultato, proporzionalmente alla percentuale della valutazione complessiva, esclusivamente se, in base al sistema di valutazione della *performance*, sia stato raggiunto il 100% degli obiettivi.

La presente relazione illustrativa si sottopone all'organo di controllo interno, 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 ss.mm.ii.