

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo di contrattazione per l'applicazione dell'art. 7 della legge n. 362 del 1999 per il personale di comparto – anno 2021.

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

Data di sottoscrizione	22 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Per la parte pubblica: Delegazione trattante composta da: Presidente dott. Antonino Laganà, Componenti dr.ssa Giovanna Remigi e dott. Antonio Galluccio</p> <p>per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, CONFINTESA, USB/PI, RSU</p> <p>Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP, USB/PI, RSU.</p>
Soggetti destinatari	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.
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di erogazione dell'indennità di cui all'art. 7 della legge n. 362 del 1999 per il personale di comparto.
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 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>È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 19 del 18 marzo 2021 il Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023.</p> <p>E' stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009.</p> <p>È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 9 del 28 gennaio 2021 e, a seguito di alcune modifiche apportate, nuovamente approvato con delibera n. 52 del 15 settembre 2021 il Piano della Performance dell'Agenzia Italiana del Farmaco 2021-2023, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n.150/2009.</p> <p>E' stata approvata, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 28 del 16 giugno 2022, la Relazione sulla <i>Performance</i> per l'anno 2021.</p> <p>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.</p> <p>La Relazione della <i>Performance</i> per l'anno 2021 stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 21 giugno 2022.</p>

II.2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

La presente ipotesi di accordo, pur in considerazione degli scopi perequativi del combinato disposto dell'art. 7 della legge n. 362 del 1999 e dell'art. 3, comma 8, del decreto-legge n. 1 del 2001 convertito con modificazioni dalla legge n. 49 del 2001, 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, ed è finalizzata a destinare complessivamente all'istituto economico, l'importo necessario per la corresponsione al personale non appartenente alla dirigenza dell'area sanitaria, di compensi idonei ad assicurare, compatibilmente con le risorse a disposizione, la massima armonizzazione dei trattamenti economici percepiti dal personale in servizio presso l'AIFA.

L'ipotesi di accordo per i criteri di erogazione dell'indennità in applicazione dell'art.7 della legge n. 362 del 1999 prevede un sistema di erogazione che tiene conto della modernizzazione dei processi lavorativi e del miglioramento qualitativo raggiunto dall'organizzazione nel suo complesso. Si tiene conto, altresì, in ossequio con le nuove normative di settore in materia di trattamenti economici aventi carattere fisso e continuativo, della partecipazione alle attività da parte del personale coinvolto sulla base degli obiettivi raggiunti dalla singola struttura organizzativa (Area, Settore, Ufficio), 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 in comando da altre amministrazioni, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate 2021, da destinare all'indennità oggetto della presente ipotesi di accordo, certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 4 marzo 2022, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5 del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 2008, ad **euro 2.793.383,00**.

L'indennità oggetto della presente ipotesi di accordo verrà ripartita secondo le seguenti modalità:

- 1) proporzionata in funzione dell'area di appartenenza e della fascia economica in cui il dipendente risulta inquadrato nel periodo, anche parziale, in esame, ovvero alla retribuzione lorda annua contrattuale percepita;
- 2) rapportata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa in cui il dipendente ha svolto la propria attività.

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

Giova altresì precisare che l'indennità, 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 2021: nello specifico si terrà conto della data di assunzione, cessazione, inizio e/o fine comando, *part-time*, aspettativa, assenze *ex art. 71* del decreto legge n. 112 del 2008, richiamato e altre fattispecie cui consegua una riduzione o sospensione del trattamento economico fondamentale.

In questa fase del processo di misurazione e valutazione della *performance* risulta adottata la Relazione sulla *performance* per l'anno 2021 con delibera del CDA n. n. 28 del 16 giugno 2022, validata dall'OIV in data 21 giugno 2022.

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.