

IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE PER I CRITERI DI EROGAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI COMPARTO A VALERE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2021.

In data 18 gennaio 2023 si sono riunite presso l'AIFA, anche in videoconferenza, in Via del Tritone n. 142, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, di cui al foglio firme, per la stipula dell'ipotesi di accordo per la definizione dei criteri per la distribuzione dell'incentivazione alla produttività a valere sul Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 per il personale appartenente al Comparto Funzioni centrali.

LE PARTI

dopo ampia ed approfondita discussione

Visto l'art. 48 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni dalla legge 24 novembre 2003, n. 326 che ha istituito l'Agenzia Italiana del Farmaco (di seguito denominata anche "Agenzia");

Visto il decreto 20 settembre 2004 n. 245 del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri della Funzione Pubblica e dell'Economia e delle Finanze recante norme sull'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia, a norma dell'art. 48, comma 13, del decreto-legge n. 269 del 2003, citato, come modificato dal decreto 29 marzo 2012, n. 53 del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione e dell'Economia e delle Finanze;

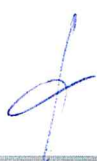




Visto il decreto del Ministro della Salute del 15 gennaio 2020, con cui il dott. Nicola Magrini è stato nominato Direttore generale dell'Agenzia Italiana del Farmaco e il relativo contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 2 marzo 2020 con decorrenza in pari data;

Visto il Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia (comunicazione in Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana – Serie Generale n. 140 del 17 giugno 2016);

Visto il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e, in particolare gli artt. 76 e segg.;

Visto il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022 e, in particolare gli artt. 49 e segg.;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*;

Ba      1

Visto il decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, recante *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività, del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*;

Visto il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante *Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*;

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante il *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53* e, in particolare l'art. 42, comma 5-ter;

Visto il decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, recante *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15* e, in particolare l'art. 6, comma 1;

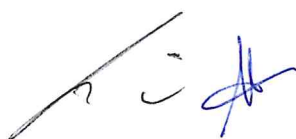
Visto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012 n.135, recante *Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento delle imprese del settore bancario, e, in particolare l'art. 5, commi 11-bis, 11-ter e 11-quater*;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* e, in particolare l'art. 25;

Vista la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023"*;

Visti i protocolli di accordo di contrattazione sui criteri di utilizzo del Fondo Risorse decentrate Comparto (ex FUA) dei precedenti esercizi;

Visti l'accordo integrativo del 30 novembre 2010, così come integrato in data 13 settembre 2011, destinato a remunerare le progressioni di fascia economica, l'accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2017, sottoscritto definitivamente in data 12 ottobre 2017, l'accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2018, sottoscritto definitivamente in data 27 settembre 2018, l'accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2021, sottoscritto definitivamente in data 13 dicembre 2021, nonché l'accordo di contrattazione integrativa del personale non dirigente relativo all'indennità di turnazione e reperibilità a valere sul Fondo risorse decentrate 2021, sottoscritto in via definitiva in data 20 maggio 2021;



Visto l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* anno 2021 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 28 gennaio 2021;

Vista la nota AIFA del 27 luglio 2011, concernente la ricostruzione storica dei fondi contrattuali;

Visto il Regolamento per la disciplina dei servizi resi nei confronti di terzi, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia n. 5 del 13 febbraio 2013 e pubblicato il 16 aprile 2013;

Vista l'ipotesi di accordo sindacale del 14 dicembre 2015, sui criteri per la determinazione e la ripartizione dei compensi al personale, ai sensi dell'art. 8 del regolamento per la disciplina dei servizi resi nei confronti di terzi, sottoscritta definitivamente in data 14 giugno 2016, a seguito del parere favorevole, ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, del Ministero dell'Economia e Finanze e del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Vista la richiesta di chiarimenti inviata da AIFA all'ARAN con nota del 22 novembre 2018, con riferimento all'applicazione dell'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali;

Preso atto del parere fornito dall'ARAN in data 7 gennaio 2019, in materia di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016/2018;

Vista la Determinazione del Direttore Generale n. 831 del 12 luglio 2021, recante la quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento per l'anno 2021 del Fondo Risorse Decentrate del personale di comparto con allegata la relazione tecnico-finanziaria di costituzione del Fondo;

Vista la Determinazione del Direttore generale n. 89 del 15 febbraio 2022, recante la quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento per l'anno 2021 del Fondo Risorse Decentrate del personale di comparto con allegata la relazione tecnico-finanziaria di costituzione del Fondo, che revoca la suddetta determinazione n. 831/2021;

Visto il verbale n. 6 del 4 marzo 2022 del Collegio dei Revisori dei Conti che ha certificato le somme relative alla quantificazione delle risorse destinate alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale di comparto per l'anno 2021;

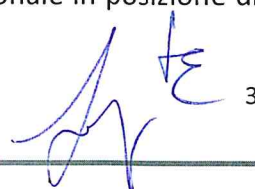
Vista la Determinazione del Direttore generale n. 642 del 28 maggio 2020, recante la costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica che ha individuato il dott. Antonino Laganà quale Presidente della detta Delegazione, nonché la determinazione del Direttore Generale n. 1242 del 30 novembre 2020, di modifica della composizione della delegazione trattante di parte pubblica,

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1

(Campo di applicazione)

1. La presente ipotesi di accordo si applica a tutto il personale di comparto dell'AIFA con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato, nonché al personale in posizione di comando da altra amministrazione.



Articolo 2

(Consistenza del Fondo Risorse Decentrate destinato all'incentivazione alla produttività)

1. L'ammontare del Fondo Risorse Decentrate, destinato all'incentivazione alla produttività per i dipendenti di comparto, di cui alla presente ipotesi di accordo sindacale, come da verbale del Collegio dei Revisori dei Conti, per l'anno 2021 al netto della riduzione del 10% di cui all'art. 67 comma 5, del decreto-legge 112 del 2008, è pari a euro 4.407.228,00 (quattromilioniquattrocentosettemiladuecentoventotto/00), al lordo dei contributi previdenziali.
2. L'ammontare del Fondo Risorse decentrate per servizi resi nei confronti dei terzi, di cui all'art. 48, comma 8, lett. c-bis del decreto-legge n. 269 del 2003, convertito con modificazioni dalla legge n. 326 del 2003, è pari a zero.
3. L'ammontare del Fondo risorse decentrate per le attività svolte dal personale di comparto per i servizi resi dall'Agenzia per procedure EMA, ex art. 62 del Regolamento (CE) n. 726/2004, è pari ad euro 16.490,00 (sedicimilaquattrocentonovanta/00).
4. L'ammontare del Fondo risorse decentrate per i risparmi dovuti ai buoni pasto non erogati ed al lavoro straordinario non effettuato nell'anno 2020 di cui all'art. 1, comma 870, della Legge di bilancio 30 dicembre 2020 n. 178, è pari ad euro 82.735,00 (ottantaduemilasettecentotrentacinque/00).
5. L'importo di cui al precedente comma 1, sarà inoltre ridotto delle somme già impegnate per effetto degli accordi integrativi citati nelle premesse (progressioni economiche, indennità turno e reperibilità).

Articolo 3

(Criteri di distribuzione incentivo alla produttività)

1. Nel corso del 2021 la Direzione Generale ha assegnato, nell'ambito della programmazione, obiettivi specifici e concordati con ogni singola struttura organizzativa di AIFA, Area, Settore e Ufficio. A seguito di verifica, realizzata dal preposto Ufficio Controllo di Gestione sui risultati conseguiti, le somme verranno erogate al personale secondo i criteri di seguito illustrati:

A) il 70% della incentivazione alla produttività verrà determinato sulla base degli obiettivi assegnati, dalla Direzione Generale, ad ogni singola Area, Settore ed Ufficio AIFA di cui al capoverso precedente nella seguente misura:

- 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti almeno all'80%;
- 70% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 70% e il 79%;
- 50% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 69%;

Non verrà erogato alcun importo per risultati inferiori al 51%.

Questa quota di incentivazione alla produttività verrà calcolata tenendo conto del punto medio ponderato per Area di appartenenza del dipendente.

B) il 20% della incentivazione alla produttività verrà determinato sulla base degli obiettivi quantitativi assegnati per l'anno 2021 ad ogni singolo dipendente nella seguente misura:

- 100% del compenso per obiettivi raggiunti almeno all'80%;
- 80% del compenso per obiettivi raggiunti in una misura tra il 65% e il 79%;
- 60% del compenso per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 64%;

Non verrà erogato alcun compenso per risultati inferiori al 51%;

C) il 10% della incentivazione alla produttività verrà determinato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati per l'anno 2021 ad ogni singolo dipendente nella seguente misura:

- 100% del compenso per obiettivi raggiunti da 73 a 100 punti
- 86,67% del compenso per obiettivi raggiunti da 51 a 72 punti;
- 80% del compenso per obiettivi raggiunti da 25 a 50 punti;

4

- 66,67% del compenso per obiettivi raggiunti da 0 a 24 punti;

Le quote di incentivazione alla produttività di cui alle lettere B) e C) verranno calcolate tenendo conto della progressività della retribuzione lorda annua riferita all'Area e alla fascia economica dell'inquadramento contrattuale di appartenenza del dipendente.

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

2. Le somme determinate secondo i criteri di cui al comma precedente verranno per ciascun dipendente riproporzionate in relazione al periodo di effettiva attività svolta in Agenzia per l'anno 2021, tenuto conto della data di assunzione o di inizio comando "in", della data di cessazione dal servizio o di comando "in", della percentuale di *part-time* per il personale in regime di *part-time*, delle aspettative o di altre fattispecie che comportino una riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale secondo le vigenti disposizioni.

3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018, è attribuita, una maggiorazione pari al 30% del premio individuale, previsto dal presente articolo, comma 1, lett. B) e C), relativo alla produttività determinata sulla base degli obiettivi assegnati. Il premio sarà pari alla media della quota della suddetta produttività per singola area di riferimento, e sarà attribuita ai dipendenti individuati ai sensi del successivo comma.

4. Sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti in applicazione del sistema di rilevazione e valutazione vigente in AIFA, verrà erogata la maggiorazione del 30% del premio individuale (art. 78 del CCNL comparto Funzioni centrali), così come indicato nel comma precedente, al personale delle aree I, II e III del comparto funzioni centrali che avrà conseguito le valutazioni migliori, entro il limite massimo del 30% del personale in servizio. In caso di parità di valutazione, la maggiorazione verrà attribuita in relazione all'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità saranno prese in considerazione:

- a) le valutazioni individualmente conseguite nei tre anni precedenti l'anno di riferimento della suddetta ipotesi di accordo;
- b) la maggiore anzianità di servizio effettivo nell'amministrazione.

5. Il Fondo Risorse Decentrate per servizi resi per conto terzi andrà distribuito, quanto alla restante parte degli eventuali residui, a coloro che hanno svolto le attività connesse al servizio reso, secondo i criteri di raggiungimento degli obiettivi.

6. Per la distribuzione e ripartizione dei compensi riguardanti i costi orari del personale di cui all'art. 6, comma 2, lettere d) ed e) del Regolamento per la disciplina dei servizi resi nei confronti di terzi, si applica l'accordo sindacale del 14 dicembre 2015, sottoscritto definitivamente in data 14 giugno 2016, di cui in premessa.

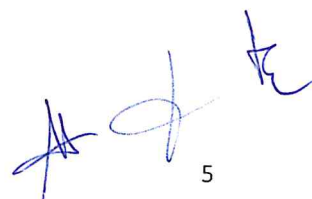
Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente Dott. Antonino Laganà



ORGANIZZAZIONI SINDACALI



FP/CGIL

Fante Grewari

CISL/FP

UIL/PA

Barb All

CONFSAL-UNSA

CONFINTESA/FP

FLP

USB/PI

RSU

~~Barb All~~
Barb All
Barb All

Barb All