

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul Fondo Risorse Decentrate – 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	18 gennaio 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Per la parte pubblica: La delegazione trattante nominata con determina n. 642 del 28 maggio 2020 e 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: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, FLP, CONFINTESA, USB/PI, RSU</p> <p>Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, 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'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul Fondo risorse decentrate anno 2021.
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>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 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 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 ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del Comparto Funzioni centrali.

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, nel corso del 2021, degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative 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 in comando da altre amministrazioni, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate 2021, di cui al verbale dell'organo di controllo interno all'amministrazione, reso in data 16 luglio 2021, ammonta, al netto della riduzione prevista dall'art. 67, comma 5, decreto-legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, ad euro 7.299.835.

Tale importo risulta comprensivo del Fondo risorse decentrate parte fissa quanto ad euro 752.638, Fondo risorse decentrate parte variabile quanto ad euro 3.654.589, indennità ex art. 7 legge n. 362/1999 quanto ad euro 2.793.383, compensi per le prestazioni svolte dal personale correlate alle procedure EMA pari ad euro 16.490 e le risorse destinate remunerare le prestazioni di lavoro straordinario non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio pari ad euro 82.735. Per l'anno 2021 non risultano compensi derivanti dai servizi resi in conto terzi.

Risultano altresì le somme impegnate negli accordi integrativi sottoscritti e destinati a remunerare le progressioni orizzontali (accordo sindacale progressioni economiche del 30 novembre 2010, accordo sindacale progressioni economiche del 12 ottobre 2017, accordo sindacale progressioni economiche del 27 settembre 2018 e accordo sindacale progressioni economiche del 21 luglio 2021) e l'indennità di turni e reperibilità (ipotesi accordo sindacale del 4 febbraio 2021 e sottoscrizione definitiva del 20 maggio 2021, per il periodo gennaio – dicembre 2021).

Con riferimento alla funzione di misurazione della performance giova rammentare che con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 28 gennaio 2021 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e di valutazione della *performance* per l'anno 2021.

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 e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance sono state trasferite ai sensi dell'art. 19,

commi 9 e 10, del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014. 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 ogni singola struttura organizzativa di AIFA e che a cascata vengono poi declinati in obiettivi individuali per:

- Dirigenti Responsabili di ogni singola struttura organizzativa
- 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 2021-2023 (approvato con delibera del C.d.A. n. 9 del 28 gennaio 2021 e, a seguito di alcune modifiche apportate, nuovamente approvato con delibera n. 52 del 15 settembre 2021), 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 di 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 e valutazione della performance per l'anno 2021, Piano della performance 2021-2023 e i dati relativi al personale sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Agenzia in conformità al Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 18 marzo 2021.

Nell'ambito del medesimo sito istituzionale dell'Agenzia è possibile consultare la Relazione sulla Performance per l'anno 2021, approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 16 giugno 2022 e validata dall'OIV in data 21 giugno 2022.

Nello specifico la Direzione Generale, per il 2021, ha assegnato, nell'ambito della programmazione di budget, obiettivi specifici e concordati con ogni singola struttura organizzativa 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 singola struttura organizzativa;
- il 20% verrà determinato sulla base degli obiettivi quantitativi assegnati per l'anno 2021, ad ogni singolo dipendente;
- Il 10% verrà determinato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati per l'anno 2021, 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 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 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. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 e altre fattispecie cui consegua una riduzione o sospensione del trattamento economico fondamentale.

Le parti hanno inteso attribuire, ai sensi di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018, una maggiorazione pari al 30% del premio individuale, previsto dall'art. 3, comma 1, lett. B e C), dell'ipotesi di accordo sindacale in commento. Il premio individuale sarà pari alla media della quota della suddetta produttività e verrà attribuita 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 si provvederà sulla base di ulteriori criteri come indicato nell'ipotesi di accordo sindacale in argomento.

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, a seguito di parere favorevole, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del decreto legislativo n.165/2001, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In questa fase del processo di misurazione e valutazione della *performance* risulta, come sopra specificato, adottata la Relazione sulla *performance* per l'anno 2021 con delibera del CDA n. 28 del 16 giugno 2022, e 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.