

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti sanitari a valere sul "Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari" - anno 2021.

# 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>	15 marzo 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<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, e confermata e integrata con determinazione del Sostituto del Direttore Generale n. 53 del 14 febbraio 2023;</p> <p>per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA DIRIGENTI, CIDA, CONFSAL/UNSA, DIRSTAT, UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM. CIDA E CONFSAL/UNSA non sono intervenute. Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, UIL PA DIRIGENTI, UNADIS, DIRSTAT e ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale appartenente alla dirigenza sanitaria, di ruolo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché il personale della dirigenza sanitaria in posizione di comando, con formale provvedimento, da altra amministrazione.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul " <i>Fondo Risorse Decentrate della Dirigenza sanitaria</i> " - anno 2021
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa</b>	<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 Performance dell'Agenzia Italiana del Farmaco 2021-2023, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n.150/2009.</p> <p>È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 9 del 28 gennaio 2021, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023.</p> <p>È stata approvata, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 28 del 16 giugno 2022, la Relazione sulla Performance 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. 33/2013.</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2021 è 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 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.

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 della retribuzione di risultato connesso 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.

Nella medesima ottica di miglioramento, è previsto, altresì, una maggiorazione del premio individuale, per il personale dirigente di II fascia AIFA che abbia conseguito le valutazioni più elevate.

La presente ipotesi di accordo si applica a tutto il personale appartenente alla dirigenza sanitaria di ruolo dell'Agenzia Italiana del farmaco, al personale appartenente alla dirigenza sanitaria in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché al personale appartenente alla dirigenza sanitaria in posizione di comando, con formale provvedimento, da altra amministrazione, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate della Dirigenza Sanitaria (FRDDS), come quantificato con determinazione del Direttore Generale n. 90 del 15 febbraio 2022, certificato dall'organo di controllo interno all'amministrazione in data 4 marzo 2022, verbale n. 6, relativamente alla retribuzione di risultato, 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 **a euro 3.028.822,00**, al lordo dei contributi previdenziali, comprensivo degli incrementi dell'indennità di risultato, di cui all'art. 68 del CCNL Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, del 9 marzo 2020, pari ad euro 875.469,00, il quale sconta le somme riconosciute, a titolo di differenziale di retribuzione ex art. 63 co. 4 del summenzionato CCNL, a n. 31 unità di personale della dirigenza sanitaria di AIFA, a seguito degli accordi resi in sede di conciliazione giudiziale e di transazione stragiudiziale, pari ad euro 113.334,00.

Le somme derivanti dallo svolgimento di prestazioni svolte dal personale dell'Agenzia per gli incarichi aggiuntivi istituzionali al netto di quanto spettante alle persone direttamente impegnate nelle attività in parola (euro 168,00), per i servizi resi nei confronti dei terzi (euro 0), per i contratti stipulati con l'EMA ex art. 62 del Regolamento CE n. 726/2004 (euro 16.490,00) e dai risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 di cui all'art. 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020 n. 178 (pari ad euro 59.812,00), sono pari ad un totale di **euro 76.470,00**.

Con riferimento alla funzione di misurazione della *performance* giova rammentare che il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* 2021 dell'Agenzia è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 28 gennaio 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 (*ex* CiVIT).

Nel documento sono stati individuati 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 e 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 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. 19 del 18 marzo 2021) è stato inquadrato nella realizzazione progressiva del ciclo di gestione, valutazione e misurazione della *performance* in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Tutti i documenti citati, Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, Piano della *performance* 2021-2023 e i dati relativi al personale, sono pubblicati nel Sito istituzionale dell'Agenzia, ai sensi della normativa vigente.

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:

- l'70% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale.
- il 20% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base degli obiettivi quantitativi assegnati, per l'anno considerato (2021), ad ogni singolo dirigente sanitario.
- il 10% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati, per l'anno considerato (2021), ad ogni singolo dirigente sanitario.

Eventuali somme residue verranno corrisposte 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 almeno il 90% degli obiettivi, di cui all'art. 3, comma 1 dell'ipotesi di accordo in commento.

Le parti hanno previsto che l'ammontare del Fondo per gli incarichi aggiuntivi, per i compensi derivanti dai contratti stipulati con l'EMA ex art. 62 del Regolamento CE n. 726/2004 e per i risparmi sui buoni pasto non erogati nell'anno 2020 pari ad euro 76.470,00, nonché gli incrementi del Fondo ex art. 68 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, pari ad euro 875.469,00, per un totale complessivo di **euro 951.939,00** sarà distribuito in maniera egualitaria, proporzionalmente alla percentuale complessiva individualmente raggiunta, tra il personale dirigente sanitario (ora dirigenti sanitari).

Le parti hanno inteso attribuire, ai sensi di quanto previsto dall'art. 28 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018, una maggiorazione pari al 30% della retribuzione di risultato individuale, previsto dall'art. 3, comma 1, lett. B) e C), dell'ipotesi di accordo sindacale in commento, relativo alla produttività determinata sulla base degli obiettivi assegnati, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

La maggiorazione del 30% della retribuzione di risultato individuale è attribuita al personale dirigente sanitario, che abbia conseguito le valutazioni più elevate, entro il limite massimo del 5% del numero complessivo di dirigenti che abbiano ricoperto un incarico nell'anno 2021. Nel caso in cui il numero di dirigenti che hanno conseguito la valutazione massima nell'anno 2021 è superiore al predetto 5%, avranno diritto alla corresponsione della maggiorazione in argomento i dirigenti che soddisfano i requisiti di cui all'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.

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.