

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 2024.

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

Data di sottoscrizione	24 febbraio 2026
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: La delegazione trattante nominata con determina del Presidente n. 191 del 31 gennaio 2025, composta dal dott. Giovanni Pavesi, con funzioni di Presidente firmatario, dal Dott. Alessandro Milonis, dalla Dott.ssa Giovanna Remigi, dal Dott. Antonio Galluccio, dal Dott. Guglielmo Di Balsamo e dalla Dott.ssa Daniela Cervigni. Per le organizzazioni sindacali: CISL FP, UIL/PA, CONFSAL-UNSA, FLP, CONFINTESA, RSU Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: CISL, UIL/PA, CONFINTESA/FP, RSU
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigenziale dell'AIFA di ruolo, nonché al personale in posizione di comando da altra amministrazione con formale provvedimento.
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul Fondo risorse decentrate anno 2024.
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dei Revisori dei Conti. 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. È stato approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 13 del 17 aprile 2024 il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026, di cui costituiscono apposite sezioni il Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 e il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009. Con delibera del Consiglio di amministrazione n. 43 del 29 settembre 2022 è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della <i>Performance</i> per l'anno 2022. È stata approvata, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 32 del 4 giugno 2025, la Relazione sulla Performance per l'anno 2024. 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. La Relazione della Performance per l'anno 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 17 dicembre 2024.

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

La presente ipotesi di accordo è sottoscritta in osservanza alle disposizioni di legge in materia di contrattazione collettiva nazionale e integrativa ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, 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'articolo 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 2024, 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 non dirigenziale dell'Agenzia Italiana del Farmaco, di ruolo, nonché al personale di altre amministrazioni in posizione di comando con formale provvedimento.

L'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate 2024, da destinare all'indennità oggetto della presente ipotesi di accordo 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 **4.525.968,00** (quattromilionicinquecentoventicinquemilanovecentosessantotto/00), al lordo dei contributi previdenziali e al netto delle somme già impegnate per effetto degli accordi integrativi citati nelle premesse, nonché delle somme destinate alla remunerazione per le attività svolte dal personale per il Progetto *"Piano di rientro dell'arretrato relativo al check-in amministrativo variazioni"*, per l'anno 2024.

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, al netto di quanto erogato a titolo di compenso orario del personale che ha svolto i relativi incarichi, è pari ad euro 369,00 (trecentosessantanove/00).

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 73.792,00 (settantatremilasettecentonovantadue/00).

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, accordo sindacale progressioni economiche del 21 luglio 2021 e accordo sindacale progressioni economiche del 17 ottobre 2022) e l'indennità di turni e reperibilità sottoscritto in via definitiva il 13 novembre 2023, per il periodo gennaio – dicembre 2023).

Con riferimento alla funzione di misurazione della performance giova rammentare che con delibera del Consiglio di amministrazione n. 4 del 29 gennaio 2025 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e di valutazione della *performance* per l'anno 2025.

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* 2024-2026, previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, che costituisce apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 4 del 30 gennaio 2024, successivamente aggiornato con delibera n. 13 del 17 aprile 2024), 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 2024, Piano della *performance* 2024-2026 e i dati relativi al personale sono pubblicati nel sito istituzionale dell'Agenzia.

Nell'ambito del medesimo sito istituzionale dell'Agenzia è possibile consultare la Relazione sulla *Performance* per l'anno 2024, approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 32 del 4 giugno 2025 e validata dall'OIV in data 23 giugno 2025.

L'ipotesi di accordo in argomento è stata sottoscritta nell'osservanza del contratto integrativo triennale del personale di Comparto dell'AIFA 2022-2024, sottoscritto in via definitiva in data 27/01/2025.

Nello specifico la Direzione Generale, per il 2024, 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 2024, ad ogni singolo dipendente;
- Il 10% verrà determinato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati per l'anno 2024, ad ogni singolo dipendente.

Le quote di incentivazione alla produttività verranno quantificate tenendo conto della progressività della retribuzione lorda annua riferita all'area del dipendente.

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

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 2024, 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.

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 massime, entro il limite massimo del 8% 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. 8, comma 1 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 2024 approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 19 giugno 2024 e validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 27 giugno 2024.

Tanto premesso, si sottopone la presente relazione illustrativa all'Organo di controllo interno, il Collegio dei Revisori dei Conti dell'AIFA, per il controllo in materia di contrattazione integrativa previsto dall'art. 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e successive modificazioni.