

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sui criteri di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti di seconda fascia a valere sul "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei Dirigenti di seconda fascia" - 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	17 marzo 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; per le organizzazioni sindacali: FP CGIL -RSA, CISL FP, UIL PA DIRIGENTI, CIDA, DIRSTAT, UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM, FLEPAR CIDA non è intervenuta. Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL-RSA, CISL FP, UIL PA DIRIGENTI, DIRSTAT, UNADIS,
Soggetti destinatari	Tutto il personale dirigente di II fascia di ruolo dell'AIFA nell'anno 2024 (<i>anteriamente all'estensione al personale AIFA del ruolo unico della dirigenza sanitaria del Ministero della salute, a decorrere dal 1° gennaio 2025</i>) e il personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5-bis e 6 dell'art.19, decreto legislativo n. 165/2001.
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di erogazione della retribuzione di risultato a valere sul "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei Dirigenti di seconda fascia" - 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 del Collegio 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 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 2022 - 2024 del 28 ottobre 2025.

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 dirigente di II fascia, di ruolo dell'Agenzia Italiana del farmaco, al personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5-*bis* e 6, art. 19 del decreto legislativo n. 165/2001, al personale dirigente in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché al personale dirigente in posizione di comando da altra amministrazione, limitatamente al periodo di comando.

L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2024, come quantificato con determinazione del Direttore Generale n. 392 del 18 novembre 2024 e adeguato con determinazione del Direttore Generale n. 400 del 15 dicembre, 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 **euro 1.938.111,00**, al lordo dei contributi previdenziali.

Le somme derivanti dallo svolgimento di prestazioni svolte dal personale dell'Agenzia per gli incarichi aggiuntivi istituzionali, per i servizi resi nei confronti dei terzi e per i contratti stipulati con l'EMA ex art. 62 del Regolamento CE n. 726/2004, al netto di quanto spettante alle persone direttamente impegnate nelle attività in parola sono pari ad un totale di **euro 78.214,00**.

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 (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* 2023-2025, previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, che costituisce apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 11 del 29 marzo 2023), 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* 2023-2025 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. 28 del 19 giugno 2024 e validata dall'OIV in data 17 dicembre 2024.

Nello specifico le Direzioni Generali, per il 2024, hanno 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'80% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base degli obiettivi assegnati dalle Direzioni Generali.
- il 20% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati, per l'anno considerato (2024), ad ogni singolo dirigente.

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 somme di cui all'art. 2, comma 1, destinate alla retribuzione di risultato del personale destinatario dell'accordo, saranno graduate in funzione del livello della struttura di incarico, secondo i fattori di cui alla seguente tabella:

Ufficio	Fattore di graduazione distribuzione retribuzione di risultato
A	1,47
B	1,34
C1	1,18
C2	1,00

Le parti hanno convenuto, inoltre, che gli incrementi del fondo derivante dai compensi per gli incarichi aggiuntivi, per i servizi resi nei confronti dei terzi e per i contratti stipulati con l'EMA ex art. 62 del Regolamento CE n. 726/2004, di cui all'art. 2, comma 2, del presente accordo, pari ad un totale di euro 78.214,00 (settantottomiladuecentoquattordici/00), saranno distribuiti proporzionalmente alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi individualmente raggiunta, tra il personale della dirigenza di II fascia con professionalità di biologo, chimico e farmacista. Le parti hanno inteso attribuire, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL Area Funzioni Centrali sottoscritto in data 28 ottobre 2025, una maggiorazione pari al 30% della retribuzione di risultato individuale, previsto dall'art. 3, comma 1, 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 di II fascia AIFA, 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 2024. Nel caso in cui il numero di dirigenti che hanno conseguito la valutazione massima nell'anno 2024 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.