

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo sindacale di contrattazione per i criteri di attribuzione dell'indennità ex art. 7 della legge n. 362 del 1999 per il personale dirigente di seconda fascia a valere sul *"fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di 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	4 giugno 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: FP CGIL - RSA, CISL FPS, UIL PA DIRIGENTI, CIDA, DIRSTAT, UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM, FLEPAR. Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: CISL FPS, FP CGIL - RSA, UIL PA DIRIGENTI, e UNADIS
Soggetti destinatari	Tutto il personale dirigenziale dell'AIFA, di ruolo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non appartenente alla dirigenza dell'area sanitaria, al personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5-bis e 6, dell'art. 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché al personale dirigenziale di altre amministrazioni in posizione di comando con formale provvedimento.
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di erogazione dell'indennità di cui all'art. 7 della legge n. 362 del 1999 - 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. 33/2013. 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 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 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 è finalizzata a destinare complessivamente all'istituto economico, l'importo necessario per la corresponsione al personale non appartenente alla dirigenza dell'area sanitaria, di compensi idonei ad assicurare, compatibilmente con le risorse a disposizione, la massima armonizzazione dei trattamenti economici percepiti dal personale in servizio presso l'AIFA, nel rispetto del vigente sistema di valutazione della *performance*.

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.

L'ipotesi di accordo in esame ha previsto un sistema di erogazione dell'indennità connessa 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.

La presente ipotesi di accordo si applica a tutto il personale dirigenziale dell'AIFA, di ruolo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non appartenente alla dirigenza dell'area sanitaria, al personale dirigente in servizio ai sensi dei commi 5-*bis* e 6, dell'art. 19 del decreto legislativo n. 165/2001, nonché al personale dirigenziale di altre amministrazioni in posizione di comando con formale provvedimento.

L'ammontare complessivo dell'indennità oggetto della presente ipotesi di accordo 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 **312.590,00**, al lordo dei contributi previdenziali.

Con l'ipotesi di accordo illustrata dalla presente relazione è previsto che l'indennità ex art. 7, legge n. 362/1999, verrà corrisposta tenendo conto del buon funzionamento, efficienza ed efficacia del lavoro svolto dalle strutture organizzative e, conseguentemente del livello di raggiungimento degli obiettivi 2023, delle singole strutture dell'Agenzia.

Le parti firmatarie hanno convenuto di ripartire l'intera quota relativa all'art. 7 della legge n. 362/1999, con le seguenti modalità:

- l'indennità spettante sarà proporzionata in funzione dell'incarico assegnato al dirigente nel periodo, anche parziale, in esame ovvero dell'indennità di posizione contrattuale percepita, secondo i seguenti fattori di graduazione:

Ufficio	Proporzione distribuzione
A	1,50
B	1,35
C1	1,19
C2	1,00

- l'indennità spettante verrà rapportata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura dirigenziale in cui il dirigente ha svolto la propria attività secondo le seguenti modalità:
- 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti con un punteggio di almeno 80;
 - 70% della retribuzione per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 70 e 79,9;
 - 50% della retribuzione per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 51 e 69,9;
 - non verrà erogato alcun importo per risultati aventi un punteggio inferiore a 51.

Eventuali somme residue verranno corrisposte al personale dirigente non appartenente all'area sanitaria, 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 il 100% degli obiettivi.

Si sottopone la presente relazione illustrativa all'organo di controllo interno, 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.