

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 2022.

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

Data di sottoscrizione	9 luglio 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: La delegazione trattante nominata con Determina del Presidente n. 2 del 24 aprile 2024; per le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA DIRIGENTI, CIDA, DIRSTAT, UNADIS, ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM, FLEPAR - RSA, FEMEPA. CIDA, FLEPAR - RSA e FEMEPA non sono intervenute. Hanno sottoscritto l'accordo le organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA DIRIGENTI, UNADIS, DIRSTAT e ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dirigente di II fascia di ruolo dell'AIFA, 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 " <i>Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei Dirigenti di seconda fascia</i> " - anno 2022
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. 22 del 28 aprile 2022 il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024, di cui costituiscono apposite sezioni il Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 e il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009. È stata approvata, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 22 del 21 giugno 2023, la Relazione sulla <i>Performance</i> per l'anno 2022. 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 <i>Performance</i> per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, in data 28 giugno 2023.

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 2019 - 2021 del 16 novembre 2023.

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 tutto il personale dirigenziale di II fascia, di ruolo o in servizio presso l'Agenzia ai sensi dei commi 5-bis e 6 dell'art. 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001

L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2022, come quantificato con la determinazione del Direttore Generale 26 settembre 2022 n. 416/2022, rettificata con la Determinazione del Direttore Amministrativo n. 183 del 7 giugno 2024 ammonta ad euro **3.687.810,00**;

L'ammontare del Fondo destinato all'erogazione della retribuzione di risultato, al netto delle voci retributive corrispondenti alle indennità di posizione fissa, variabile, di specificità medica e art. 7 legge n. 362 del 1999, nonché delle integrazioni della retribuzione di risultato dei dirigenti in caso di affidamento di un incarico *ad interim* per i periodi di sostituzione di altro dirigente, per l'anno 2022, è pari a euro **1.413.386,00** (unmilionequattrocentotredicimilatrecentoottantasei /00) al lordo dei contributi previdenziali. Il Fondo destinato all'erogazione della retribuzione di risultato è altresì incrementato, nell'anno di riferimento, dai compensi derivanti dagli incarichi aggiuntivi, dai servizi resi nei confronti dei terzi e dai contratti stipulati con l'EMA ex art. 62 del Regolamento CE n. 726/2004, per un totale pari ad euro **100.027,00** (centomilaventisette/00) al lordo dei contributi previdenziali, da distribuire tra il personale della dirigenza di II fascia con professionalità di biologo, chimico e farmacista.

Con riferimento alla funzione di misurazione della performance giova rammentare che con delibera del Consiglio di amministrazione n. 43 del 29 luglio 2022 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e di valutazione della *performance* per l'anno 2022.

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 2022-2024 (approvato dal C.d.A. in data 25 gennaio 2022 e revisionata in data 24 febbraio 2022), 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.

Tutti i documenti citati, Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, Piano della *performance* 2022-2024 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 2022, approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 22 del 21 giugno 2023 e validata dall'OIV in data 28 giugno 2023.

Tenuto conto degli esiti del sistema di valutazione della performance, la retribuzione di risultato, per l'anno 2022, verrà erogata al personale della dirigenza di seconda fascia secondo i criteri di seguito illustrati:

A) l'80% della retribuzione di risultato, verrà erogata sulla base degli obiettivi di risultato assegnati al dirigente nella seguente misura:

- 100% per obiettivi raggiunti con un punteggio di almeno 80;
- 70% per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra il 70 e il 79,9;
- 50% per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra il 51 e il 69,9;
- non verrà erogato alcun importo per risultati aventi un punteggio inferiore a 51;

B) il 20% della retribuzione di risultato verrà erogato sulla base delle competenze organizzative valutate per l'anno 2022 per ogni singolo dirigente nella seguente misura:

- 100% per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 70 e 100 punti.
- 75% per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 60 e 69 punti;
- 50% per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 50 e 59 punti;
- 25% per obiettivi raggiunti con un punteggio compreso tra 40 e 49 punti;
- non verrà erogato alcun importo per risultati aventi un punteggio inferiore a 40.

L'indennità sarà, inoltre, proporzionata in relazione anche alle aspettative, comandi *out* o ad altre fattispecie che comportino una riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale, secondo le vigenti disposizioni.

Le parti hanno convenuto che al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Agenzia italiana del Farmaco per l'incarico aggiuntivo conferito ai sensi della normativa vigente, è corrisposta, in relazione al periodo di svolgimento dell'incarico e al raggiungimento degli obiettivi specifici correlati all'incarico medesimo, una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 15% del valore della retribuzione di posizione variabile ricoperta. Eventuali somme residue verranno corrisposte ai dirigenti di II fascia, 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 2 dell'ipotesi di accordo.

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, pari ad un totale di euro 100.027,00 (centomilaventisette/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. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL Area Funzioni Centrali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2023, ai dirigenti di II fascia che conseguano le valutazioni più elevate, sulla base delle valutazioni espresse dal Direttore Generale in applicazione del sistema di valutazione della *performance* vigente in AIFA, è attribuita una maggiorazione pari al 30% della retribuzione di risultato individuale prevista dal comma 1 dell'articolo 3 dell'ipotesi di accordo, 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, così come indicato al comma 6 dell'art. 3 dell'ipotesi di accordo, 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 2022. Nel caso in cui il numero di dirigenti che hanno conseguito la valutazione massima nell'anno 2022 è superiore al predetto 5%, avranno diritto alla corresponsione della maggiorazione in argomento i dirigenti che soddisfano i seguenti requisiti:

A) aver conseguito nel triennio 2019-2021 le valutazioni migliori;

B) in subordine, aver ricoperto per almeno sei mesi, anche non continuativi, durante il 2022 un incarico *ad interim*;

C) in via ancora più gradata, la maggiore anzianità di servizio effettivo nell'amministrazione; ove il dirigente abbia conseguito la maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi della presente lettera, lo stesso non potrà conseguirla l'anno successivo in base al medesimo criterio. 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, di cui in premessa.

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.