



## **IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE PER I CRITERI DI EROGAZIONE DELL'INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DI COMPARTO A VALERE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022.**

In data 23 luglio 2024 si sono riunite presso l'AIFA, anche in videoconferenza, in Via del Tritone n. 181, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, di cui al foglio firme, per la stipula dell'ipotesi di accordo per la definizione dei criteri per la distribuzione dell'incentivazione alla produttività a valere sul Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale appartenente al Comparto Funzioni centrali.

### **LE PARTI dopo ampia ed approfondita discussione**

**Visto** l'art. 48 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni dalla legge 24 novembre 2003, n. 326 che ha istituito l'Agenzia Italiana del Farmaco (di seguito denominata anche "Agenzia");

**Visto** il decreto 20 settembre 2004 n. 245 del Ministro della salute, di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e delle finanze: *"Regolamento recante norme sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco (di seguito "Regolamento"), a norma dell'articolo 48, comma 13, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326"*, come da ultimo modificato dal decreto 8 gennaio 2024, n. 3 del Ministro della salute, di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 11 del 15 gennaio 2024;

**Visto** il decreto del Ministro della Salute del 5 aprile 2024 con il quale il prof. Robert Giovanni Nisticò è stato nominato Presidente del Consiglio di amministrazione dell'Agenzia Italiana del Farmaco, a decorrere dal 5 aprile 2024;

**Visto** il Decreto del Ministro della salute 9 febbraio 2024 di nomina del dott. Giovanni Pavesi quale Direttore amministrativo dell'Agenzia Italiana del Farmaco, ai sensi dell'articolo 10 del decreto del Ministro della salute 20 settembre 2004, n. 245 e s.m.;

**Visto** il Regolamento di organizzazione, del funzionamento e dell'ordinamento del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia (comunicazione in Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana – Serie Generale n. 140 del 17 giugno 2016);

**Visto** il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e, in particolare gli artt. 76 e segg.;

**Visto** il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022 e, in particolare gli artt. 49 e segg.;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*;

**Visto** il decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, recante *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*;

**Visto** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività, del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*;

**Visto** il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante *Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*;

**Visto** il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante il *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53* e, in particolare l'art. 42, comma 5-ter;

**Visto** il decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, recante *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15* e, in particolare l'art. 6, comma 1;

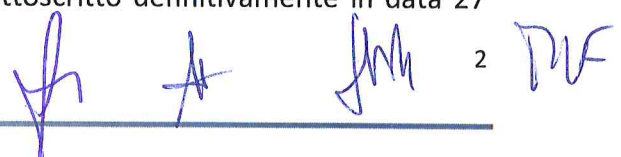
**Visto** il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012 n.135, recante *Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento delle imprese del settore bancario, e, in particolare l'art. 5, commi 11-bis, 11-ter e 11-quater*;

**Visto** il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* e, in particolare l'art. 25;

**Vista** la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024"*;

**Visti** i protocolli di accordo di contrattazione sui criteri di utilizzo del Fondo Risorse decentrate Comparto (ex FUA) dei precedenti esercizi;

**Visti** l'accordo integrativo del 30 novembre 2010, così come integrato in data 13 settembre 2011, destinato a remunerare le progressioni di fascia economica, l'accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2017, sottoscritto definitivamente in data 12 ottobre 2017, l'accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2018, sottoscritto definitivamente in data 27

 2



settembre 2018, l'accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per il personale di comparto per l'anno 2021, sottoscritto definitivamente in data 13 dicembre 2021, nonché l'accordo di contrattazione integrativa del personale non dirigente relativo all'indennità di turnazione e reperibilità a valere sul Fondo risorse decentrate 2021, sottoscritto in via definitiva in data 20 maggio 2021;

**Visto** l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* anno 2022 approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 43 del 29 settembre 2022;

**Vista** la nota AIFA del 27 luglio 2011, concernente la ricostruzione storica dei fondi contrattuali;

**Visto** il Regolamento per la disciplina dei servizi resi nei confronti di terzi, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione dell'Agenzia n. 5 del 13 febbraio 2013 e pubblicato il 16 aprile 2013;

**Vista** l'ipotesi di accordo sindacale del 14 dicembre 2015, sui criteri per la determinazione e la ripartizione dei compensi al personale, ai sensi dell'art. 8 del regolamento per la disciplina dei servizi resi nei confronti di terzi, sottoscritta definitivamente in data 14 giugno 2016, a seguito del parere favorevole, ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, del Ministero dell'Economia e Finanze e del Dipartimento della Funzione Pubblica;

**Vista** la richiesta di chiarimenti inviata da AIFA all'ARAN con nota del 22 novembre 2018, con riferimento all'applicazione dell'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali;

**Preso atto** del parere fornito dall'ARAN in data 7 gennaio 2019, in materia di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016/2018;


**Visto** il Contratto collettivo integrativo del personale non dirigenziale dell'Agenzia Italiana del Farmaco per il triennio 2022 - 2024 sottoscritto in via definitiva il 5 aprile 2024;

**Vista** la Determinazione del Direttore Generale 26 settembre 2022 n. 414/2022, recante la quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento per l'anno 2022 del Fondo Risorse Decentrate del personale di comparto con allegata la relazione tecnico-finanziaria di costituzione del Fondo;

**Vista** la Determinazione del Direttore Amministrativo n. 181 del 7 giugno 2024 di rettifica della summenzionata determinazione DG n. 414/2022, le cui premesse sono da ritenersi parte integrante del presente accordo, che quantifica l'ammontare complessivo del "*Fondo risorse decentrate*" in euro 8.671.104,00, di cui euro 5.330.235,00 destinati all'indennità oggetto del presente atto;

**Visto** il verbale del 7 giugno 2024 del Collegio dei Revisori dei Conti che ha certificato le somme relative alla quantificazione delle risorse destinate alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale di comparto per l'anno 2022;

**Visto** l'accordo sindacale per i criteri di erogazione del premio di risultato a valere sul FUA 2009 del 25 marzo 2010 relativo al personale di comparto e, in particolare, l'art. 3 con cui le parti hanno concordato di accantonare la somma di euro 50.000,00 (euro 62.100,00, inclusi gli oneri



previdenziali) per la correzione eventuale di errori materiali e/o a garanzia di eventuali ricorsi in materia di valutazione della performance;

**Rilevata** l'opportunità di destinare il residuo della suddetta somma di euro 50.000,00 (62.100,00, inclusi gli oneri previdenziali) pari a euro 46.352,00 (57.570,00, inclusi gli oneri previdenziali), alla contrattazione integrativa relativa al personale destinatario della presente ipotesi di accordo;

**Ritenuto** di procedere, nell'ambito del presente accordo, alla distribuzione del residuo del suddetto fondo di garanzia;

**Vista** la Determinazione del Presidente n. 2 del 24 aprile 2024, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

## LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

### Articolo 1

#### (Campo di applicazione)

1. La presente ipotesi di accordo si applica a tutto il personale di comparto dell'AIFA con rapporto di lavoro subordinato, nonché al personale in posizione di comando da altra amministrazione con provvedimento formale.

### Articolo 2

#### (Consistenza del Fondo Risorse Decentrate destinato all'incentivazione alla produttività)

1. L'ammontare del Fondo Risorse Decentrate, destinato all'incentivazione alla produttività per i dipendenti di comparto, di cui alla presente ipotesi di accordo sindacale, come da verbale del Collegio dei Revisori dei Conti, per l'anno 2022 al netto della riduzione del 10% di cui all'art. 67 comma 5, del decreto-legge 112 del 2008, è pari a euro 4.229.793,00 (quattromilioniduecentotrentunomilacinquecentosessantacinque/00), al lordo dei contributi previdenziali, del residuo del fondo di garanzia di cui all'accordo sindacale per i criteri di distribuzione del premio di risultato a valere sul FUA 2009 del 25 marzo 2010 relativo al personale di comparto e al netto delle somme già impegnate per effetto degli accordi integrativi citati nelle premesse;

2. 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 dei costi orari per il personale che ha svolto detti servizi, è pari a zero.

3. 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 44.399,00 (quarantaquattromilatrecentonovantanove/00), al lordo degli oneri previdenziali.

### Articolo 3

#### (Criteri di distribuzione incentivo alla produttività)

1. Nel corso del 2022 la Direzione Generale ha assegnato, nell'ambito della programmazione, obiettivi specifici e concordati con ogni singola struttura organizzativa di AIFA, Area, Settore e Ufficio. A seguito di verifica, realizzata dal preposto Ufficio Controllo di Gestione sui risultati conseguiti, le somme verranno erogate al personale secondo i criteri di seguito illustrati:





A) il 70% della incentivazione alla produttività verrà determinato sulla base degli obiettivi assegnati, dalla Direzione Generale, ad ogni singola Area, Settore ed Ufficio AIFA di cui al capoverso precedente nella seguente misura:

- 100% della retribuzione per obiettivi raggiunti almeno all'80%;
- 70% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 70% e il 79%;
- 50% della retribuzione per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 69%;

Non verrà erogato alcun importo per risultati inferiori al 51%.

Questa quota di incentivazione alla produttività verrà calcolata tenendo conto del punto medio ponderato per Area di appartenenza del dipendente in base all'applicazione della tabella di cui al comma 3.

B) il 20% della incentivazione alla produttività verrà determinato sulla base degli obiettivi quantitativi assegnati per l'anno 2022 ad ogni singolo dipendente nella seguente misura:

- 100% del compenso per obiettivi raggiunti almeno all'80%;
- 80% del compenso per obiettivi raggiunti in una misura tra il 65% e il 79%;
- 60% del compenso per obiettivi raggiunti in una misura tra il 51% e il 64%;

Non verrà erogato alcun compenso per risultati inferiori al 51%;

C) il 10% della incentivazione alla produttività verrà determinato sulla base degli obiettivi qualitativi assegnati per l'anno 2022 ad ogni singolo dipendente nella seguente misura:

- 100% del compenso per obiettivi raggiunti da 73 a 100 punti
- 86,67% del compenso per obiettivi raggiunti da 51 a 72 punti;
- 80% del compenso per obiettivi raggiunti da 25 a 50 punti;
- 66,67% del compenso per obiettivi raggiunti da 10 a 24 punti;

non verrà erogato alcun compenso per risultati inferiori a 10 punti;

Le quote di incentivazione alla produttività di cui alle lettere B) e C) verranno quantificate tenendo conto della progressività della retribuzione lorda annua riferita all'Area e alla fascia economica/differenziale stipendiale del dipendente.

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

3. L'indennità sarà proporzionata, in base alla tabella seguente, in funzione dell'area di appartenenza e della fascia economica in cui il dipendente risulta inquadrato nel periodo in esame, anche parziale:

Area	Fascia	Proporzione distribuzione rispetto al profilo base (area I F1)
Funzionari	F7	1,87
	F6	1,77
	F5	1,67
	F4	1,58
	F3	1,44
	F2	1,35
	F1	1,31
Assistenti	F6	1,33
	F5	1,30
	F4	1,26
	F3	1,20
	F2	1,12
	F1	1,06
Operatori	F3	1,07
	F2	1,03
	F1	1,00

4. Le somme determinate secondo i criteri di cui al comma 1 verranno per ciascun dipendente riproporzionate in relazione al periodo di effettiva attività svolta in Agenzia per l'anno 2022, 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.

5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018, è attribuita, una maggiorazione pari al 30% del premio individuale, previsto dal presente articolo, comma 1, lett. B) e C), relativo alla produttività determinata sulla base degli obiettivi assegnati. Il premio sarà pari alla media della quota della suddetta produttività per singola area di riferimento, e sarà attribuita ai dipendenti individuati ai sensi del successivo comma.

6. Sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti in applicazione del sistema di rilevazione e valutazione vigente in AIFA, verrà erogata la maggiorazione del 30% del premio individuale (art. 78 del CCNL comparto Funzioni centrali), così come indicato nel comma precedente, al personale delle aree del comparto funzioni centrali che avrà conseguito la valutazione massima, entro il limite massimo del 10% del personale in servizio.

In caso di superamento della percentuale del 10% di cui al comma precedente a parità di valutazione, saranno i dirigenti di ciascuna area o struttura equivalente (Settore), di concerto con i responsabili dei relativi uffici afferenti, ad individuare, nel limite del 10% del personale ad essa assegnato, i soggetti ai quali attribuire detta maggiorazione di premio, sulla base dei seguenti criteri oggettivi:

a) le valutazioni individualmente conseguite nei tre anni precedenti l'anno di riferimento;

in caso di ulteriore parità, saranno prese in considerazione, nell'ordine:

b) l'effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento; per "presenza in servizio" si intende:

tutti i giorni lavorativi dell'anno svolti in presenza e in modalità agile; in particolare si intendono come giorni lavorati anche quelli nei quali il dipendente si assenti per riposo compensativo, distacchi e permessi sindacali, missioni, servizi fuori sede, corsi di aggiornamento per conto dell'Amministrazione e ad ogni assenza dal servizio connessa alla fruizione di istituti che non comportano la riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale e accessorio secondo le vigenti disposizioni (quali, ad esempio: infortuni sul lavoro, congedo di maternità/paternità, terapie salvavita, ecc...).

c) la maggiore anzianità di servizio maturata presso l'Agenzia.




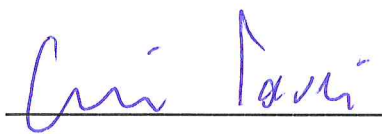
Gli Uffici che non risultano inseriti all'interno di aree o settori saranno considerati, per l'individuazione dei soggetti ai quali attribuire detta maggiorazione di premio, afferenti all'Area Amministrativa.

7. 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente Dott. Giovanni Pavesi



ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/CGIL

Agostino Gennaro

CISL/FP

Agostino Gennaro

UIL/PA

Agostino Gennaro

CONFSAL-UNSA

FIRMATO

CONFINTESA/FP

FIRMATO

FLP

Agostino Gennaro

USB/PI

FIRMATO

RSU

Agostino Gennaro



**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DELL'INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITÀ PER IL PERSONALE DI COMPARTO A VALERE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022**

In data 12 novembre, dopo la riunione del 11 novembre 2024, si sono riunite presso gli uffici dell'AIFA, siti in via del Tritone n. 142, anche in videoconferenza, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di accordo per la definizione dei criteri per la distribuzione dell'incentivazione alla produttività per i dipendenti di comparto a valere sul Fondo risorse decentrate - anno 2022, stipulata in data 23 luglio 2024.

**Vista** l'ipotesi di accordo sindacale per i criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto a valere sul fondo risorse decentrate - anno 2022, stipulata in data 23 luglio 2024;

**Visto** il verbale del Collegio dei Revisori dell'AIFA n. 13/2024 del 2 agosto 2024, con il quale l'Organo di controllo interno ha attestato, ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. la compatibilità con i vincoli di bilancio e e di quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge dell'ipotesi di accordo in questione;

**Vista** la nota della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, n. prot. 0076350 del 7 novembre 2024, con cui è stata comunicata la certificazione positiva dell'ipotesi di accordo sindacale del 23 luglio 2024 concernente i criteri per la distribuzione dell'incentivazione alla produttività per il personale di comparto per l'anno 2022, avvenuta a seguito dell'accertamento congiunto della compatibilità economico – finanziaria e dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge e dalla contrattazione nazionale, previsto dall'art.40-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, dal medesimo Dipartimento FP con il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP (cfr. prot. MEF-RGS n. 0076152 del 7 novembre 2024) alle condizioni di seguito specificate *"...si rileva che la fascia economica risulta superata dal nuovo vigente ordinamento professionale, introdotto dal CCNL funzioni centrali 2029-2021 del 9 maggio 2022. Pertanto, il riferimento a dette fasce economiche dovrà essere eliminato dall'ipotesi di accordo";*

*"quanto alle disposizioni di cui ai commi 5 e 6 dell'art.3 relativi alla maggiorazione che vale a differenziare il premio di produttività individuale....sia eliminato il riferimento all'area di appartenenza come base di calcolo e che, in aderenza all'art. 78 del CCNL comparto funzioni centrali 2016-2018, si espliciti che la misura della menzionata maggiorazione non sia inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e sulla base di criteri selettivi";*

*"In relazione alla stessa maggiorazione si rileva, che la previsione dell'anzianità di servizio tra i criteri per dirimere eventuali ex aequo, anche se in subordine alla valutazione dell'ultimo triennio, non è in linea con la logica meritocratica e premiale del determinato istituto. Pertanto, se ne chiede l'eliminazione in sede di sottoscrizione definitiva del contratto"*

**Ravvisata** la necessità di concludere la procedura negoziale e di procedere all'erogazione dei compensi accessori al personale con la massima tempestività;



Pagina 1/3



**Vista** la determinazione prot. n. 294 del 9 settembre 2024 con la quale è stato applicato ai dipendenti dell'AIFA, con decorrenza 1 ottobre 2024, il nuovo sistema di classificazione del personale;

**Visto** l'art. 3, comma 6, lett. a), dell'ipotesi di accordo, secondo cui *"le valutazioni individualmente conseguite nei tre anni precedenti l'anno di riferimento"*;

**Tenuto conto** della necessità di meglio specificare quanto indicato al citato art. 3, comma 6, lett. a), dell'ipotesi di accordo secondo cui *"a) le valutazioni individualmente conseguite nei tre anni precedenti l'anno di riferimento;"*

**Considerate** le osservazioni di cui alle note citate in premessa,

### LE PARTI CONVENGONO

di sottoscrivere definitivamente l'allegata ipotesi di accordo per i criteri di erogazione dell'incentivazione alla produttività, a valere sul *"Fondo risorse decentrate"*, al personale di comparto per l'anno 2022, stipulata in data 23 luglio 2024, con le seguenti modifiche:

- all'art. 3 (Criteri di distribuzione incentivo alla produttività), il comma 3 è sostituito dal seguente: *"l'indennità sarà proporzionata, in base alla tabella seguente, in funzione dell'area di appartenenza e del differenziale economico in cui il dipendente risulta inquadrato nel periodo in esame, anche parziale"*:

Area	Precedente fascia economica corrispondente al differenziale stipendiale come stabilito dall'art. 52 co. 4 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021	Proporzione distribuzione rispetto al profilo base (ex area I F1)
Funzionari	ex area III F7	1,87
	ex area III F6	1,77
	ex area III F5	1,67
	ex area III F4	1,58
	ex area III F3	1,44
	ex area III F2	1,35
	ex area III F1	1,31
Assistenti	ex area II F6	1,33
	ex area II F5	1,30
	ex area II F4	1,26
	ex area II F3	1,20
	ex area II F2	1,12
	ex area II F1	1,06
Operatori	ex area I F3	1,07
	ex area I F2	1,03
	ex area I F1	1,00

-all'art. 3 (Criteri di distribuzione incentivo alla produttività), il primo periodo del comma 6 è sostituito dal seguente: *"Sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti in applicazione del sistema di rilevazione e valutazione vigente in AIFA, verrà erogata la maggiorazione del premio*

*individuale (art. 78 del CCNL comparto Funzioni centrali) non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e sulla base di criteri selettivi", così come indicato nel comma precedente, al personale delle aree del comparto funzioni centrali che avrà conseguito la valutazione massima, entro il limite massimo del 10% del personale in servizio."*

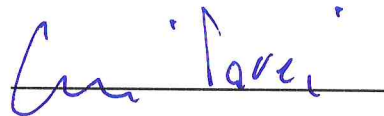
-all'art. 3, comma 6, la lett. c) è soppressa.

Relativamente alle previsioni di cui all'art. 3, comma 6 lett. a) dell'ipotesi di accordo, le parti si danno reciprocamente atto che, come per la valutazione dell'anno di riferimento, le valutazioni del triennio da prendere in considerazione sono quelle AIFA riparametrate al periodo di servizio AIFA in regime di istituti giuridici retribuibili ai fini del premio di performance ai sensi dell'art. 3, comma 4 dell'ipotesi medesima e che in caso di assenza di una o più valutazioni annuali, il punteggio da considerare sarà pari a 0.

Letto, confermato e sottoscritto.

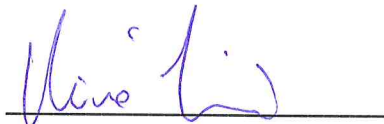
**La delegazione di parte pubblica:**

Presidente Dott. Giovanni Pavesi



**Le Organizzazioni Sindacali:**

FP/CGIL



CISL/FP

PER FABRIZIO GARZONI

UIL/PA



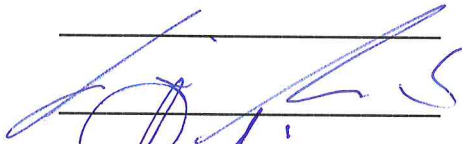
CONFSAL-UNSA



CONFINTESA/FP



FLP



USB/PI



RSU:

