



FUNZIONI CENTRALI

Al Direttore Generale
Agenzia Italiana del Farmaco
Dott. Nicola Magrini
n.magrini@aifa.gov.it
direzione generale@aifa.gov.it

Direttore Area Amministrativa
Agenzia Italiana del Farmaco
Dott. Antonino Laganà
a.lagana@aifa.gov.it

Direttore Settore Risorse Umane
Agenzia Italiana del Farmaco
Dott. Massimo Romano
m.romano@aifa.gov.it
segreteria risorse umane@aifa.gov.it

OGGETTO: Ipotesi di Accordo FUD 2018 e Ipotesi Accordo art. 7 della legge n. 362/1999.

Con riferimento alle ipotesi di accordo in oggetto presentate da codesta amministrazione nella riunione di contrattazione del 16 giugno u.s. le scriventi OO.SS., fermo restando quanto ampiamente evidenziato nella discussione intervenuta nella suddetta riunione,

PREMESSO CHE

- Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ha la sua disciplina nel CCNL Area I – Dirigenti ora Area Funzioni Centrali e viene determinato in una parte fissa con caratteristica di certezza e stabilità nel tempo ed una parte variabile. Alla prima appartengono le risorse storiche incrementate delle voci previste dai CCNL, dalle RIA dei cessati negli anni precedenti, dalle indennità di specificità medica dei cessati negli anni precedenti e da risorse economiche previste da specifiche disposizioni normative (vedi art. 7 legge 362/99) alla seconda voce appartengono le risorse provenienti da maggiori entrate e dai risparmi di gestione nonché i versamenti derivanti da incarichi aggiuntivi. Al totale degli importi sopra descritti relativa alla parte fissa del fondo devono comunque essere applicate le riduzioni previste da specifiche disposizioni normative di contenimento della spesa pubblica mentre tale riduzione, per la natura stessa delle risorse non può essere applicata alla parte variabile del fondo (importi non certi nel corso degli anni).
- L'importo complessivo delle risorse del fondo come sopra determinato, certificato dall'organo di controllo, deve essere utilizzato per la remunerazione della retribuzione di posizione (Fissa + Variabile) eventuali interim nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione complessiva del posto di funzione ricoperto ad interim mentre la restante parte, a seguito di accordo annuale, ripartita come risultato secondo i criteri previsti nell'accordo tenendo conto del livello di performance raggiunto dal singolo. Tutte le risorse del fondo devono essere utilizzate per remunerare le suddette posizioni relativamente all'anno di competenza del fondo medesimo.

- La graduazione delle posizioni dirigenziali e il valore economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità (retribuzione di posizione) è definita nell'ambito delle risorse disponibili del fondo (parte fissa) nel rispetto dei seguenti limiti imperativi: Il rapporto tra retribuzione di posizione massima e quella minima attribuita non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5; La retribuzione di posizione è comunque definita nell'ambito dell'85% delle risorse complessive del fondo.

CHIEDONO

- L'invio delle copie del provvedimento di costituzione del Fondo e del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale tale quantificazione viene certificata;

PROPONGONO le seguenti modifiche delle ipotesi di accordo in oggetto

- L'unificazione delle due ipotesi di accordo relative all'anno 2018 tanto più che la relazione tecnica risulta essere unica;
- Inserire il nuovo art. 1:
 - 1) Per i motivi indicati in premessa e considerati in particolare, gli scopi perequativi del combinato disposto dell'art. 7 della legge n. 362 del 1999 e dell'art. 3, comma 8, del decreto-legge n. 1 del 2001 convertito con modificazioni dalla legge n. 49 del 2001, si destina al solo personale dirigente non appartenente all'area sanitaria, per la massima armonizzazione dei trattamenti economici percepiti dal personale in servizio presso l'AIFA, la somma di euro 166.830,00 (centosessantaseimilaottocentotrenta/00), al lordo dei contributi previdenziali, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti per l'anno 2018.
 - 2) L'indennità di cui al precedente comma, sarà corrisposta 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 del 2001, nonché al personale dirigenziale di altre amministrazioni in posizione di comando con formale provvedimento.
 - 3) L'indennità in oggetto verrà corrisposta tenendo conto della modernizzazione dei processi lavorativi e del miglioramento qualitativo raggiunto dall'organizzazione nel suo complesso. Si terrà, altresì conto, in ossequio con le nuove normative di settore in materia di trattamenti economici aventi carattere fisso e continuativo, della partecipazione alle attività da parte del personale coinvolto sulla base degli obiettivi raggiunti dalle singole strutture dirigenziali.
 - 4) 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;
 - 5) 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.
 - 6) L'indennità sarà corrisposta in relazione alla data di assunzione in servizio, di cessazione dal servizio, alle aspettative o ad altre fattispecie che comportino una riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale;
- L'eliminazione della previsione di cui all'art. 4 dell'ipotesi di accordo FUD relativo al fondo di garanzia;

- L'eliminazione del comma 2 dell'art. 2 dell'ipotesi di accordo FUD facendo confluire nell'importo di cui al comma 1 del medesimo articolo le risorse finanziarie previste al soppresso comma 2 calcolate al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione;
- La modifica del comma 5 dell'art. 3 dell'accordo FUD in modo da prevedere almeno per l'anno 2018 il riequilibrio delle retribuzioni di posizione variabile con particolare riferimento alla fascia CS e successivamente alle fasce BS ed AS. A tale scopo non può essere **accettata la proposta dell'amministrazione di destinare a tale riequilibrio della** sperequazione esistente il solo importo degli incarichi aggiuntivi e dei servizi resi dall'amministrazione pari a complessivi 146.789,00 ma è opportuno destinare una quota maggiore del fondo in modo tale che, fatti gli opportuni calcoli finanziari, sia garantito un differenziale retributivo almeno pari a € 4.700 per i CS e € 1.000 per i BS e € 500 per gli AS.

Quanto sopra proposto è ritenuto dalle scriventi OOSS condizione essenziale ma non sufficiente per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la retribuzione di risultato per il 2018 in quanto, come emerso nel corso della riunione del 16 giugno u.s., le scriventi OOSS chiedono formalmente l'avvio del tavolo di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. b) del CCNL 9 marzo 2020 per ridefinire un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota da destinare alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato nel rispetto dei criteri di cui all'art. 51 del medesimo CCNL in modo da garantire che almeno l'80% delle risorse complessive del fondo siano destinate a valorizzare, incrementandola, la retribuzione di posizione.

FP CGIL	CISL-FP	UILPA Dirigenza	UNADIS	CIDA FC
Domenico Mancusi	Fabrizio Garroni	Mauro Nesta	Floriano Faragò	Stefano Di Leo