Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E BILANCIO
UFFICIO 2 – ORGANIZZAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(art.40 *bis* del d.lgs. 30 marzo 2001 n.165, come modificato dall'art.55 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150)

Oggetto: Ipotesi di accordo integrativo concernente il personale del comparto per il triennio 2023-2025

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	7 marzo 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2024-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: è costituta, ai sensi del decreto ministeriale del 2 marzo 2023, dal Segretario generale, e dai Direttori generali. La delegazione è presieduta dal Direttore della Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio, con potere di firma degli accordi e dei contratti integrativi stipulati a livello di amministrazione. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP.
Soggetti destinatari	Personale delle aree funzionali, di ruolo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, del Ministero della Salute, oltreché personale di altre amministrazioni in comando presso il Ministero della Salute con formale provvedimento.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'Ipotesi di accordo del 7 marzo 2023 concerne, tra le altre materie demandate dal CCNL del 9 maggio 2022 alla contrattazione integrativa, la definizione delle famiglie professionali.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	In considerazione di quanto previsto dall'art.40 *bis* del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, così come modificato dall'art.55 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, e ss. mm. e ii. prima di procedere alla definitiva sottoscrizione del contratto integrativo in esame, quest'Amministrazione, come di consueto, provvede ad inoltrare l'ipotesi di accordo de qua corredata dalla presente relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria, all'Ufficio centrale di bilancio per i prescritti controlli. Acquisita la positiva certificazione dell'Organo di controllo interno (allegato), la citata documentazione unitamente alla certificazione dell'UCB viene trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, per il previsto accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria e dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalle norme di legge .
		Con decreto ministeriale 18 dicembre 2018 il Ministro della salute ha adottato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" aggiornato in base alle linee guida del 28 dicembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con decreto ministeriale 28 aprile 2015 il Ministro delle salute ha adottato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*"
		Con decreto ministeriale 30 dicembre 2010 è stato adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*"
		In osservanza a quanto disposto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80. questa Amministrazione, con decreto ministeriale, in data 31 marzo 2023, ha adottato il Piano delle attività e dell'Organizzazione - PIAO 2023-2025 In osservanza a quanto disposto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80. questa Amministrazione, con decreto ministeriale, in data 15 settembre 2022, ha adottato il Piano delle attività e dell'Organizzazione - PIAO 2022-2024 In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 9 marzo 2021, registrato in data 17 maggio 2021 dalla Corte dei conti, ha adottato il Piano della performance 2021-2023 In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 11 agosto 2020, registrato in data 31 agosto 2020 dalla Corte dei conti, ha adottato il Piano della performance 2020-2022 In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 19 marzo 2019 registrato in data 23 aprile 2019 dalla Corte dei conti, ha adottato il Piano della performance 2019-2021.

		In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 30 gennaio 2018 registrato in data 1° marzo 2028 dalla Corte dei conti, ha adottato il Piano della performance 2018-2020
		In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150, questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 31 gennaio 2017, registrato dalla Corte dei conti in data 23 marzo 2017 (foglio 311), ha adottato il Piano della performance 2017-2019
		In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 150 del 29 ottobre 2009, questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 2 maggio 2016, registrato dalla Corte dei conti in data 23 maggio 2016 (foglio 1974), ha adottato il Piano della performance 2016-2018
		In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 150 del 29 ottobre 2009, questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 30 gennaio 2015, registrato dalla Corte dei conti in data 23 aprile 2015 (foglio 1686), ha adottato il Piano della performance 2015-2017.
		Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2014, registrato dalla Corte dei conti in data 2 aprile 2014 (foglio 867) è stato adottato il Piano della performance 2014-2016
		Con decreto ministeriale 31 gennaio 2013 registrato dalla Corte dei conti in data 26 marzo 2013 (registro n. 3, foglio n. 384) è stato adottato il Piano della performance 2013-2015
		Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2012, registrato alla Corte dei conti il 3 maggio 2012 (Reg. n. 6 fog. n. 31) è stato adottato il Piano della performance 2012-2014
		Con decreto ministeriale del 4 febbraio 2011, è stato adottato il Piano della *performance* per gli anni 2011-2013.

		Con decreto ministeriale del 15 settembre 2022, è stata approvata la Relazione sulla performance 2021 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati Con decreto ministeriale del 31 dicembre 2020, è stata approvata la Relazione sulla performance 2019 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati Con decreto ministeriale del 18 giugno 2019, è stata approvata la Relazione sulla performance 2018 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati
		Con decreto ministeriale del 28 maggio 2018, è stata approvata la Relazione sulla performance 2017 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati
		Con decreto ministeriale del 30 giugno 2017, è stata approvata la Relazione sulla *performance* 2016 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati
		Con decreto ministeriale del 30 giugno 2016, ha adottato la Relazione sulla *performance* 2015 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati
		Con decreto ministeriale del 30 giugno 2015, ha adottato la Relazione sulla *performance* 2014 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati
		Con decreto ministeriale del 30 giugno 2014, ha adottato la Relazione sulla *performance* 2013 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.
		Con decreto ministeriale del 28 giugno 2013, ha adottato la Relazione sulla *performance* 2012 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

		Con decreto ministeriale del 31 marzo 2021 è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero della salute per gli anni 2021-2023, che costituisce un aggiornamento del PTPCT 2020-2022. Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2020, registrato il 16 marzo 2020 alla Corte dei conti, è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero della salute per gli anni 2020-2022, che costituisce un aggiornamento del PTPCT 2019-2021.
		Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2019, registrato dalla Corte dei conti il 25 febbraio 2019, è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero della salute per gli anni 2019-2021, che costituisce un aggiornamento del PTPCT 2019-2020.
		Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2018, registrato dalla Corte dei conti il 1° marzo 2018, è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero della salute per gli anni 2018-2020, che costituisce un aggiornamento del PTPCT 2017-2019.
		Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2017, registrato dalla Corte dei conti il 23 marzo 2017, è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero della salute per gli anni 2017-2019, che costituisce un aggiornamento del PTPCT 2016-2018.
		Con decreto ministeriale del 1 febbraio 2016, registrato dalla Corte dei conti il 25 marzo 2016, è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione del Ministero della salute per gli anni 2016-2018, che costituisce un aggiornamento del PTPC 2015-2017.
		Con decreto ministeriale del 30 gennaio 2015, registrato dalla Corte dei conti il 18 febbraio 2015, è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione del Ministero della salute per gli anni 2015-2017, che costituisce un aggiornamento del PTPC 2013-2016.
		Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2014, registrato dalla Corte dei conti in data 27 marzo 2014 (foglio 770), è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione del Ministero della salute per gli anni 2013-2016

		Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 è stato predisposto ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e costituisce l'aggiornamento del precedente Programma relativo agli anni 2015-2017, come previsto dalla delibera n. 50/2013 con la quale l'ANAC ha inteso coordinare, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, i contenuti del Programma triennale della trasparenza con quelli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con 1 febbraio 2016.
		Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 è stato predisposto ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e costituisce l'aggiornamento del precedente Programma relativo agli anni 2014-2016, come previsto dalla delibera n. 50/2013 con la quale l'ANAC ha inteso coordinare, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, i contenuti del Programma triennale della trasparenza con quelli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con d.m. 30 gennaio 2015 registrato dalla Corte dei conti il 18 febbraio 2015.
		Con decreto ministeriale del 26 ottobre 2012 si è proceduto ad aggiornare, per il triennio 2012-2014, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		Tutti i suddetti provvedimenti, sono stati pubblicati sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" assolvendo agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente in materia.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

L'Ipotesi di Accordo che origina dalla necessità di procedere alla definizione delle famiglie professionali ha stabilito in molte sue previsioni gli istituti contrattuali che sono demandati alla contrattazione integrativa dagli art. 7 e segg del CCNL 9 maggio del 2022, anche secondo un criterio programmatico che troverà compiuta definizione, per molti degli istituti contrattuali previsti previa contrattazione annuale tra le medesime parti in relazione alla individuazione, definizione e conseguente quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2023, 2024, 2025, in ordine agli aspetti di natura economica e di maggior dettaglio e riguardanti i trattamenti economici correlati alla performance, alle indennità ivi previste.

La citata Ipotesi di accordo riguarda:

1. Famiglie professionali definizione e declaratoria (art. 1);
2. Prima applicazione delle progressioni tra le aree e all'interno delle stesse (art. 2);
3. Inquadramento nelle famiglie e fase di prima applicazione (art. 3, comma 1 e 2);
4. Durata, ambito di applicazione (art. 4);

5. Orario di lavoro flessibile (art. 5);
6. Banca delle ore (art. 6)
7. le indennità previste dagli articoli 7- 13 dell'ipotesi;
8. Criteri per l'attribuzione di indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (art. 14);
9. Indennità di posizione organizzativa (art. 15);
10. Trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 16);
11. Quota contrattazione decentrata di RSU (art.17);
12. Compenso incentivante (art. 18);
13. Differenziazione del premio individuale (art.19);
14. Criteri di ripartizione art. 46 CCNL 2016-2018 per diritto allo studio (art. 20);
15. Clausole programmatiche e finali (art. 21)

(art.1) Le parti definiscono le Famiglie professionali, in applicazione dell'art. 18, comma 2, del CCNL 9 maggio 2022, per il nuovo ordinamento professionale secondo il prospetto allegato (allegato 1), all'interno delle quali, confluiscono (allegato 2), i profili professionali, definiti in base al precedente sistema ordinamentale, a parità di area di inquadramento e sulla base di quanto previsto nella Tabella 2 allegata al CCNL 9 maggio 2022 (allegato 3). Inoltre per ciascuna famiglia professionale sono individuate, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 9 maggio 2022, le relative competenze professionali.

(art. 2) In fase di prima applicazione, in merito alle progressioni tra le aree e all'interno delle aree, si prevede l'impegno dell'Amministrazione ad attivare, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo, del d. lgs. 165 del 2001, le procedure valutative di cui all'art. 18, commi 6, 7, 8, del suddetto CCNL, entro il 30 giugno 2023, assicurandone il completamento entro e non oltre il 31 dicembre 2024. Si dà atto che l'attivazione di tali procedure avverrà nel rispetto della programmazione dei fabbisogni contenuta nel PIAO 2023-2025 e nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, nonché integralmente di quelle indicate nel comma 8 dell'articolo 18 citato, determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge 234 del 30 dicembre 2021 in misura pari allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, che viene peraltro stimato in un valore minimo di euro 281.777,00, comprensivo di oneri a carico dell'amministrazione. Sono peraltro previsti, nel rispetto del paino dei fabbisogni del personale, n. 6 passaggi di progressione verticale dall'area operatori all'area assistenti (per un costo complessivo minimo di euro 8.688,18 e un costo unitario minimo di euro 1.448,03) e di non meno n. 34 passaggi di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei funzionari (per un costo complessivo minimo di euro 212.581,60 e un costo unitario minimo di euro 6.252,40), salvo diverse indicazioni sulla quantificazione della dotazione finanziaria vincolata del predetto 0,55% e dei costi pro capite dei passaggi che dovessero pervenire da parte degli organi competenti. Sul punto si fa presente che il PIAO 2023-2025 è stato adottato con decreto del Ministro del 31 marzo 2023, trasmesso alle autorità competenti per il prescritto controllo. Quanto alle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 52, comma 1 bis, del d. lgs. 165 del 2001, in considerazione di quanto previsto dal combinato disposto di cui agli articoli 7, comma 6, lettere c), c1) e y), e 14 del CCNL triennio 2019-2021 le parti si danno atto che con riguardo alla individuazione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa per ciascun anno di riferimento, le progressioni medesime saranno definite, conformemente a quanto demandato alla contrattazione integrativa e condizionatamente alla sussistenza della disponibilità delle risorse del Fondo risorse decentrate, anche in relazione alla individuazione della quota da destinare.

(art. 3) Si stabilisce che alla data di entrata in vigore del presente accordo ciascun dipendente, sulla base del proprio profilo professionale, sia collocato nella corrispondente famiglia professionale secondo la tabella di confluenza. Inoltre, in fase di prima applicazione, entro i successivi tre mesi, è previsto che il dipendente possa chiedere di essere inquadrato in una famiglia professionale diversa

da quella di confluenza di cui al precedente comma, a parità di area di inquadramento, sulla base delle mansioni svolte, delle competenze professionali e delle conoscenze e abilità possedute e/o dei titoli di studio, delle abilitazioni di legge ove previste. L'Amministrazione, valuta l'inquadramento del dipendente nella famiglia professionale più adeguata, tenuto conto della documentazione esibita.

(art. 4) Le parti, tenuto conto delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa, con il presente contratto triennale, con decorrenza 1° gennaio 2023, stabiliscono alcuni criteri generali riguardanti gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa. Fermo restando che i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa tra le sue diverse modalità di utilizzo verranno negoziati con cadenza annuale tra le parti, così come previsto dall'art. 8, comma 1, secondo periodo, del CCNL 9 maggio 2022. Inoltre è stabilito che gli aspetti di natura economica e di maggior dettaglio relativi alle pattuizioni riguardanti i trattamenti economici correlati alla performance e alle indennità, saranno definiti tra le medesime parti, anno per anno, in relazione alla individuazione, definizione e conseguente quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2023, 2024, 2025, secondo le disposizioni normative previste in materia. Le parti convengono, altresì, che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

(art. 5) È stabilito un orario di lavoro flessibile per finalità conciliative tra vita lavorativa e vita familiare, tramite flessibilità oraria in entrata ed in uscita, della quale, compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi nell'ambito della medesima giornata.

(art. 6) E' stabilito che nel conto ore della banca delle ore confluiscano nel limite complessivo annuale individuale di 100 ore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

(artt. 7-13) La tipologia delle indennità previste comprende sia quelle disciplinate da specifiche norme di legge, quali l'indennità di località disagiata, l'indennità di località isolata, l'indennità di rischio sanitario, l'indennità per centralinisti non vedenti, sia quelle stabilite in relazione alla peculiarità della prestazione lavorativa: turnazione, reperibilità, o per l'esercizio di compiti che comportino disagio o particolari specifiche responsabilità, per attività di consegnatario ecc..

(art. 14) L'ipotesi di accordo prevede in merito ai criteri per l'attribuzione di indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, che l'amministrazione possa attribuire, secondo modalità stabilite in un apposito provvedimento/avviso/bando, al personale dell'area degli assistenti incarichi aventi ad oggetto compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, tenuto conto della prestazione contrattualmente esigibile, comportino l'assunzione di specifiche responsabilità.

(art. 15) In ordine alla indennità di posizione organizzativa, è previsto che l'amministrazione, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio possa conferire, secondo modalità stabilite in un apposito provvedimento/avviso/bando, ai dipendenti dell'area dei funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine, di natura organizzativa o professionale, che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, così come previsto dall'art. 15 del CCNL triennio 2019-2022, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa, accessoria, il cui importo viene individuato in base a quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 7 del CCNL comma 6, lett. aa) del 9 maggio 2022 e come specificato al comma 3, dell'art. 4 del presente accordo. Per l'attribuzione della predetta indennità, i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative sono stabiliti previo confronto con le OO.SS.

(art. 16) Viene stabilita altresì la misura percentuale (pari all'80%) dell'elemento di garanzia della retribuzione del personale in distacco sindacale, nonché i criteri di ripartizione tra le varie sedi

del Ministero della salute del contingente di personale dipendente, destinatario dei permessi per diritto allo studio, nella misura del 3% del personale complessivo in servizio a tempo indeterminato presso le sedi centrali e del 3% del personale complessivo in servizio a tempo indeterminato presso le sedi periferiche.

(art. 17) In conformità alle vigenti normative, le parti hanno quindi previsto i criteri per la destinazione della quota per la contrattazione decentrata di RSU, ai sensi dell'art. 50 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, una quota di risorse pari al 20% delle risorse destinate destinate ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a) (performance organizzativa), lett. b) (performance individuale) e lett. c) del CCNL 2019-2021. I compensi saranno determinati in contrattazione integrativa decentrata, in ragione di criteri, stabiliti dalle parti nel corso della contrattazione stessa, che tengano conto dell'impegno individuale del personale, riscontrabile su dati oggettivi. Le parti prevedono che la contrattazione decentrata dovrà essere avviata entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo concernente il FRD annuale.

(art. 18) Le parti hanno inteso stabilire i criteri del compenso incentivante. In particolare è stato previsto che il 70% delle ulteriori somme disponibili è destinato alla corresponsione di un compenso finalizzato al progressivo miglioramento delle prestazioni collettive legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza (performance organizzativa), connesso al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture di appartenenza, al periodo di prestazione lavorativa e alla effettiva presenza. Il restante 40% delle predette somme disponibili è destinato alla corresponsione di un compenso finalizzato a valorizzare la performance individuale e collegato al punteggio complessivo. Il compenso finalizzato al progressivo miglioramento delle prestazioni collettive legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza (performance organizzativa) sarà corrisposto, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi prestazionali assegnati agli Uffici di livello dirigenziale non generale di appartenenza, integrata dall'indicatore di presenza e verificata sulla base del vigente sistema di valutazione applicato al Ministero della salute presenza anche con riferimento agli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile, riscontrati sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance. Il compenso destinato alla valorizzazione della performance individuale è attribuito al personale in base al punteggio complessivo conseguito nella scheda individuale di valutazione sulla base del vigente sistema di valutazione applicato al Ministero della salute. Le parti hanno, quindi, stabilito una proporzionale decurtazione del compenso di cui alla lettera a) e di cui alla lettera b), rispettivamente, in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi istituzionali delle strutture di appartenenza del dipendente e in relazione al punteggio conseguito nella scheda individuale di valutazione, fino alla non attribuzione di alcun compenso in caso di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 50%, come di seguito specificato:

Percentuale	Quota
≥ 85%	100% del compenso teorico
tra 84% e 70%	- 30% del compenso teorico
tra 69% e 51%	- 50% del compenso teorico
≤50%	nessun compenso

(art. 19) Le parti, come su accennato, hanno quindi stabilito, in conformità all'art. 78 del CCNL 2016-2018, i criteri della differenziazione del premio individuale, limitandola in fase di prima applicazione e nelle more dell'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione del personale delle aree del Ministero, ad una limitata quota di personale non superiore al 10% dei destinatari dell'accordo. In particolare i beneficiari sono individuati tra i dipendenti che in base alla valutazione

individuale della performance ottengano il punteggio massimo pari a 100 nell'anno di riferimento. Nel caso in cui il numero del personale così individuato fosse superiore al limite indicato del 10%, è convenuto che l'amministrazione, su proposta di ciascun direttore responsabile della struttura generale di riferimento, nel limite del 10% del personale ad essa assegnato, individui i soggetti ai quali attribuire detta maggiorazione di premio, sulla base dei seguenti criteri oggettivi: presenza effettiva in servizio del dipendente; svolgimento di incarichi, formalmente conferiti, di particolare responsabilità e complessità, per i quali non siano previste altre e diverse remunerazioni, quali, ad esempio, incarichi connessi alla sicurezza sul lavoro, incarichi di agente contabile, cassiere sede centrale, consegnatario sotto la soglia prevista dall' accordo.

(art.20) Le parti, infine, nelle clausole finali, prevedono che le disposizioni della ipotesi di accordo non si applicano al personale assegnato alla Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro per il periodo in cui ha percepito l'indennità accessoria di diretta collaborazione, sostitutiva degli istituti retributivi finalizzati all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi.

Concludendo, si ritiene che, complessivamente, l'impianto di detta Ipotesi risponda alle esigenze dettate dal vigente quadro normativo e contrattuale. Inoltre, con la presente relazione si dà atto che:

- la trasposizione tra vecchi profili professionali e nuove famiglie non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
- le disposizioni concernenti le indennità contrattuali e di legge, nonché gli altri istituti contrattuali sono previsti e definiti nei loro criteri generali finalizzati alla successiva applicazione, senza alcun riferimento agli aspetti economici, per i quali le parti rinviano alle contrattazioni integrative per ciascun anno di riferimento (dal 2023 al 2025), che daranno conto, anno per anno, della consistenza delle risorse del Fondo e nei limiti della stesse ai fini della relativa copertura finanziaria. Infatti al comma 3 dell'art. 4 le parti evidenziano che "gli aspetti di natura economica e di maggior dettaglio relativi alle pattuizioni riguardanti i trattamenti economici correlati alla performance e alle indennità di cui al comma 1, saranno definiti tra le medesime parti, anno per anno, in relazione alla individuazione, definizione e conseguente quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2023, 2024, 2025, secondo le disposizioni normative previste in materia";
- le clausole dell'accordo riferite alla previsione di passaggi per le progressioni verticali in deroga di cui all'art. 2 del medesimo sono comunque state previste nel rispetto di quanto disposto nel piano dei fabbisogni del personale, stabilendosi al riguardo che "l'attivazione di tali procedure avviene nel rispetto della programmazione dei fabbisogni contenuta nel PIAO 2023-2025"

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Giuseppe CELOTTO)