Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E BILANCIO
Ufficio 2 Relazioni Sindacali, organizzazione, sicurezza e salute dei lavoratori

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 la retribuzione di risultato del personale dirigente per l'anno 2016.

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

Data di sottoscrizione	28 febbraio 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: è costituta, ai sensi del decreto ministeriale del 10 marzo 2015, dal Segretario generale, dal Direttore della Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio, da tutti i Direttori delle Direzioni generali oltreché dal Direttore dell'Ufficio con competenza sulle relazioni sindacali. La delegazione è presieduta dal Direttore della Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio, con potere di firma degli accordi. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, CONFSAL/UNSA, UNADIS ASSOMED/SIVEMP E DIRSTAT Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL, UIL, CONFSAL/UNSA, UNADIS E DIRSTAT
Soggetti destinatari	Dirigenti di II fascia e delle professionalità sanitarie in servizio presso il Ministero della salute con contratto di lavoro a tempo indeterminato, personale comandato, dirigenti con incarico ex art 19 comma 5 *bis* e 6 del d.lgs 30 marzo 2001 n.165, oltreché personale dirigente con incarico *ex* art. 34 *bis* decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2009 n. 14.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'Ipotesi di accordo del 28 febbraio 2018 concerne la retribuzione di risultato del personale dirigente e alcune maggiorazioni della stessa per incarichi aggiuntivi o attività particolari.

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, 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, 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. (vedi allegato 1)
	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 dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, con decreto ministeriale del 30 gennaio 2018, attualmente in corso di registrazione da parte della 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, in corso di registrazione alla Corte dei conti, 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 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, è stata approvata 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 gennaio 2018, in corso di registrazione 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 2018-2020, che costituisce un aggiornamento del PTPC 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 PTPC 2016-2018.
		Con decreto ministeriale del 1 febbraio 2016, in corso di registrazione alla Corte dei conti, 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, in corso di registrazione alla Corte dei conti.
		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 "Trasparenza, valutazione e merito" assolvendo agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente in materia.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

L'Ipotesi di Accordo risponde all'obbligo di erogare la retribuzione di risultato al personale dirigenziale in servizio presso il Ministero della salute definendone i corrispettivi valori sulla base della consistenza del fondo per l'anno di riferimento.

I valori della retribuzione di risultato sono stati stabiliti in relazione alle attività svolte da tutti i dirigenti del Ministero della salute nel corso dell'anno oltreché in relazione alle ulteriori attività che sono state richieste a tutti i dirigenti di II Fascia e ai dirigenti delle professionalità sanitarie in particolare per le attività di prevenzione e controllo.

La retribuzione di risultato è proporzionalmente ridotta in relazione al punteggio della valutazione conseguito. .

(ART 1) Nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti e sulla base della consistenza complessiva del fondo, si è convenuto di determinare l'importo della retribuzione di risultato, per i primi due mesi dell'anno, nella misura pari al 45% del valore annuo della retribuzione di posizione

percepita nel medesimo periodo dai dirigenti di II fascia. Si è convenuto di determinare, per i successivi mesi dell'anno da marzo a dicembre, l'importo della retribuzione di risultato, nella misura pari al 35% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita nel medesimo periodo dai dirigenti di II fascia tenuto conto dei nuovi incarichi conferiti e della nuova graduazione delle funzioni. Le percentuali indicate di retribuzione di risultato sono corrisposte ai dirigenti che, sottoposti al sistema di valutazione, abbiano ottenuto una valutazione complessiva compresa tra 94 e 100.

Detta retribuzione, rapportata al punteggio della valutazione conseguito, è ridotta secondo specifici coefficienti come di seguito riportato:

percentuale di raggiungimento degli obiettivi	coefficiente di riduzione retribuzione di risultato
100-94	0%
93 -85	5%
84-80	10%
79-75	15%
74-70	20%
69-60	35%
59-50	50%

Non è corrisposta alcuna ulteriore retribuzione ai dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione inferiore a 50%.

(ART 2 e 3) Relativamente ai dirigenti delle professionalità sanitarie medici e veterinari si è convenuto, di determinare l'importo della retribuzione di risultato, nella misura pari al 75% della retribuzione di posizione percepita nel predetto esercizio finanziario e nella misura pari al 55% per dirigenti chimici, farmacisti, biologi e psicologi.

La retribuzione di risultato, commisurata alle predette percentuali, sarà corrisposta se, sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia compresa tra 94 e 100. Detta retribuzione sarà ridotta secondo i coefficienti indicati nella tabella sopra riportata. Non è corrisposta alcuna ulteriore retribuzione qualora il raggiungimento degli obiettivi sia inferiore a 50%.

(ART 4, 5, 6, 7, 8, e 9) Tenuto conto delle disposizioni contrattuali e delle particolari e specifiche attività ulteriori rispetto a quelle già programmate, l'Ipotesi di accordo ha previsto alcune maggiorazioni della retribuzione di risultato, connesse alle funzioni svolte, alle maggiori responsabilità e ai risultati raggiunti come di seguito riportato:

A) dirigenti delle professionalità sanitarie importo aggiuntivo pro capite di euro 1.030,00 - annuo lordo - con vincolo di destinazione sulla componente retributiva di risultato, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 8, comma 4, del CCNL biennio economico 2008-2009.

B) dirigenti di II fascia di ruolo medici, medici veterinari, chimici e farmacisti, maggiorazione della componente del risultato in misura percentuale commisurata alle funzioni svolte, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti;

C) dirigenti di II fascia, maggiorazione pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione come compenso per la sostituzione esclusivamente dei dirigenti di II fascia titolari di Uffici periferici e territoriali ubicati su tutto il territorio nazionale in ragione delle reali difficoltà e degli specifici livelli di responsabilità connessi alle funzioni da svolgere nonché al particolare disagio dovuto ai necessari spostamenti di sede;

D) Responsabile della trasparenza per l'incarico aggiuntivo conferito ai sensi della normativa vigente, maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore della retribuzione di posizione variabile ricoperta come rideterminata da marzo 2016.

E) medici competenti, maggiorazione individuale della retribuzione di risultato in ragione della complessa attività svolta in materia di sicurezza sul lavoro e delle connesse responsabilità derivanti dal decreto legislativo n. 81/2008. Detta maggiorazione è stata fissata nella misura annua lorda di euro 3.000,00 per il dirigente medico competente della sede centrale del Ministero della salute e di euro 2.000,00 per i dirigenti medici competenti operanti presso le sedi periferiche;

F) dirigenti medici delle professionalità sanitarie in servizio preso le sedi USMAF Sicilia, Puglia, Calabria, Campania e Sardegna impegnati nelle attività connesse all'emergenza migranti, sulla base delle indicazioni della Direzione generale della Prevenzione sanitaria, maggiorazione della retribuzione di risultato in base al numero degli interventi effettuati: da 14 a 30 interventi - 15% del valore della retribuzione di posizione complessiva fissata per la fascia S1 degli incarichi ex art 80 CCNL 21 aprile 2006; superiore a 30 interventi - 30% del valore della retribuzione di posizione complessiva fissata per la fascia S1 degli incarichi ex art 80 CCNL 21 aprile 2006. Il maggior impegno e la collocazione nelle due fasce sarà attestato dalla Direzione generale della Prevenzione sanitaria;

(ART 10) Le parti, in attesa che si definisca il processo di graduazione delle nuove posizioni dirigenziali anche per i dirigenti delle professionalità sanitarie, hanno convenuto di corrispondere € 400.000 delle eventuali somme residue, ai dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute in servizio nel medesimo anno, quale maggiorazione della retribuzione di risultato per l' impegno assicurato nel raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati nell'anno 2016, tenuto conto delle difficoltà organizzative determinate dal disallineamento temporale tra la riorganizzazione del Ministero e il conferimento dei nuovi incarichi. Detta maggiorazione è corrisposta in misura proporzionale alla percentuale della valutazione complessiva esclusivamente se, sulla base del sistema di valutazione delle performance, la valutazione complessiva della performance sia almeno del 94%.

Hanno convenuto altresì di ripartire l'eventuale ulteriore disponibilità del fondo per corrispondere una maggiorazione della retribuzione di risultato a tutto il personale dirigente di II fascia e delle professionalità sanitarie. Detta maggiorazione è corrisposta se, sulla base del sistema di valutazione delle performance, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia almeno del 94%. La maggiorazione è corrisposta in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Ai dirigenti delle professionalità sanitarie comandati presso il Ministero della salute da altro comparto, la maggiorazione di risultato, è corrisposta se la valutazione complessiva sia almeno del 94%. Detta maggiorazione è corrisposta in misura proporzionale alla percentuale della valutazione complessiva ridotta del 50% al fine di tendere al riequilibrio dei trattamenti economici percepiti in relazione ai risultati raggiunti.

In relazione ai risultati attesi giova segnalare che le funzioni del Ministero della salute, così come declinate nel Piano della *performance*, sono relative alla tutela e alla promozione della salute umana in tutte le età della vita; al coordinamento del Sistema sanitario nazionale, al fine di garantire in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale, l'appropriatezza, la qualità, l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni sanitarie; alla sanità veterinaria specie nell'attività di rafforzamento della sorveglianza epidemiologica, alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, all'igiene e alla sicurezza degli alimenti.

Il Ministero, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica e con gli obblighi assunti dall'Italia in sede comunitaria, ha confermato l'impegno nel perseguimento degli obiettivi di consolidamento dell'economicità della *governance* del sistema sanitario e di affermazione su tutto il territorio nazionale dei principi di efficienza e di appropriatezza.

Particolare considerazione è stata data alla promozione della tutela della salute in ambito nazionale ed internazionale. Ciò anche alla luce degli importanti movimenti migratori che stanno interessando il Paese e che richiedono specifiche azioni in ambito di prevenzione, diagnosi e cura, profilassi internazionale, sanità marittima aerea e di frontiera, al fine di ridurre il rischio di importazione di malattie infettive e diffusive.

È stata altresì fortemente attenzionata, la salute pubblica veterinaria e la sicurezza degli alimenti anche tramite il consolidamento dell'azione finalizzata all'armonizzazione delle attività di controllo in materia di sicurezza degli alimenti e nutrizione. Inoltre con riguardo al funzionamento dell'apparato amministrativo non sono stati tralasciati gli obiettivi di semplificazione e trasparenza delle procedure amministrative e l'ottimizzazione della produttività e dell'efficienza dell'Amministrazione. Ciò al fine di migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti. Gli obiettivi delle singole strutture centrali e periferiche sono stati declinati nel rispetto di detti principi e misurati con il vigente sistema di valutazione del Ministero.

Nel richiamare integralmente quanto specificato nelle premesse dell'Ipotesi di accordo 1 in ordine al fondamento giuridico, ai presupposti di fatto ed alle motivazioni del medesimo, si ritiene che complessivamente l'impianto di detta Ipotesi risponda alle esigenze dettate dal vigente quadro normativo e contrattuale.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Giuseppe CELOTTO)

0030333-10/08/2018-DGPOB-MDS-A

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

DFP-0055763-P-09/08/2018

Al Ministero della Salute
Direzione Generale Personale, Organizzazione e Bilancio
Ufficio II– Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sicurezza e Salute dei Lavoratori
Viale Giorgio Ribotta, 5
00144 ROMA

e p.c. Al Ministero dell'economia e delle finanze
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato / IGOP
Via XX Settembre, 97
00187 - ROMA

Oggetto: Ministero della Salute - Ipotesi di accordo la retribuzione di risultato del personale dirigente – anno 2016.

Si fa riferimento all'ipotesi di accordo di cui all'oggetto e alla relativa documentazione, trasmessa ai fini dell'accertamento congiunto previsto dall'articolo 40-*bis*, comma 2, del D.lgs. n.165/2001.

Al riguardo, si ritiene che le maggiorazioni di cui agli articoli 8 e seguenti dovrebbero gravare sulla retribuzione di posizione di parte variabile. Ad ogni modo, qualora si volessero imputare le relative somme alla retribuzione di risultato, è necessaria la puntuale applicazione dell'art. 26, commi 2 e 3, del CCNL 2006/2009 (individuazione degli obiettivi e valutazione del raggiungimento degli stessi).

Ciò posto, considerato anche il parere positivo di cui all'allegata nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP, si ritiene che l'ipotesi di contratto possa avere ulteriore corso.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
(Dott. Valerio Talamo)