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 la retribuzione di risultato del personale dirigente di II fascia per l'anno 2020.

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

Data di sottoscrizione	2 marzo 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: è costituta, ai sensi del decreto ministeriale del 2 marzo 2023, dal Segretario generale e dei Direttori Generali e presieduta dal Direttore generale della Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio al quale è riconosciuto 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, ASSOMED/SIVEMP, UNADIS, DIRSTAT, CIDA, FLEPAR e FEMEPA, Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, UNADIS, DIRSTAT e FLEPAR
Soggetti destinatari	Dirigenti di II fascia non sanitari in servizio presso il Ministero della salute con contratto di lavoro a tempo indeterminato e dirigenti con incarico ex art 19 comma 5 *bis* e 6 del d. lgs 30 marzo 2001 n.165.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'Ipotesi di accordo concerne la retribuzione di risultato del personale dirigente e alcune maggiorazioni della stessa per attività aggiuntive rispetto all'incarico principale o attività specifiche.

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 a inoltrare l'ipotesi di accordo in oggetto indicata 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.(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 18 dicembre 2018 è stato aggiornato il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" del Ministero della salute in base alle linee guida del 28 dicembre 2017 della Funzione Pubblica 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, ha adottato il Piano della *performance* 2022-2024, con il decreto ministeriale 17 maggio 2022, registrato alla Corte dei conti in data 10 giugno 2022, confluito nel PIAO 2022-2024 adottato con decreto del Ministro del 15 settembre 2022. In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, ha adottato il Piano della *performance* 2021-2023, con il decreto ministeriale 9 marzo 2021, registrato alla Corte dei conti in data 17 maggio 2021. In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, ha adottato il Piano della *performance* 2020-2022, con il decreto ministeriale 11 agosto 2020, registrato alla Corte dei conti il 31 agosto 2020. 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 dalla Corte dei Conti in data 1° marzo 2018, 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 alla 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, validata dall'OIV. Con decreto ministeriale 5 ottobre 2021, validato dall'Organismo indipendente di valutazione è stata approvata la Relazione sulla performance 2020 del Ministero in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati. Con decreto ministeriale 31 dicembre 2020, validato dall'Organismo indipendente di valutazione è stata approvata la Relazione sulla performance 2019 del Ministero 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, 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.
		Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024, confluito nel PIAO relativo al triennio 2022-2024 è stato adottato con decreto ministeriale 15 settembre 2022. Con decreto ministeriale 28 aprile 2022 registrato alla Corte dei Conti il 30 maggio 2022, è stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024, che costituisce aggiornamento del PTPCT 2021-2023. Con decreto ministeriale 31 marzo 2021, registrato alla Corte dei Conti il 4 maggio 2021, è stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023, che costituisce aggiornamento del PTPCT 2020-2022. Con Decreto ministeriale 31 gennaio 2020, è stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022, che costituisce aggiornamento del PTPCT 2019-2020. Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2019, registrato alla 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 2018-2020 Con decreto ministeriale del 31 gennaio 2018, registrato alla 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 PTPC 2016-2018.

		Con decreto ministeriale del 1° febbraio 2016, registrato alla Corte dei conti 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, 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 di II fascia 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 interessati dal presente accordo nel corso dell'anno 2020.

La retribuzione di risultato è proporzionalmente ridotta in relazione al punteggio della valutazione conseguito, secondo i coefficienti di riduzione previsti dalla tabella sotto riportata.

(ART 1) Si è convenuto di determinare i criteri per determinazione della retribuzione di risultato nonché di definire la quota di incremento della retribuzione di risultato per gli incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto.

Si è convenuto di attribuire ai dirigenti di II fascia, che abbiano ottenuto una valutazione complessiva superiore o uguale a 50 e inferiore a 94, compete per l'anno 2020, una retribuzione di risultato proporzionalmente ridotta in relazione al punteggio della valutazione conseguito, come di non corrispondere alcuna retribuzione di risultato a coloro che abbiano ottenuto una retribuzione inferiore a 50, come riportato nella tabella di seguito riportata.

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%

(ART 2) 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 l'anno 2020 per i dirigenti di II fascia, sottoposti al sistema di valutazione, nella misura pari al 44,50% del valore annuo della retribuzione di posizione spettante ai medesimi.

(ART 3) È stato stabilito che ad una limitata quota massima di dirigenti che abbiano conseguito una valutazione pari a 100 nell'anno di riferimento, in base al sistema di valutazione adottato nell'Amministrazione, venga attribuita, ai sensi di quanto previsto dall'art. 28 del CCNL vigente, una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato. Siffatta maggiorazione di risultato è definito che venga attribuita a una limitata quota massima di personale dirigenziale, non superiore al 10% del numero complessivo del personale dirigenziale che ha ricoperto un incarico nel 2020. Nel caso in cui il numero di dirigenti che abbia conseguito la valutazione pari a 100 fosse superiore a detto 10% si stabilisce che gli aventi diritto alla corresponsione della maggiorazione vengano individuati secondo i seguenti criteri:

a) la migliore media delle valutazioni dell'ultimo triennio;

b) in subordine, la maggiore anzianità di ruolo nella qualifica dirigenziale nel Ministero della salute.

Inoltre è stabilito che ove il dirigente abbia conseguito la maggiorazione della retribuzione di risultato ai sensi della lettera b) del comma 3, dell'art. 3, lo stesso non potrà conseguirla l'anno successivo in base al medesimo criterio. Infine, si tiene conto che trattasi di prima applicazione dell'istituto e che le parti si riservano di aggiornare e/o modificare i criteri del presente articolo per l'anno successivo al 2020, nei limiti di quanto demandato alla contrattazione integrativa.

(ART. 4) Si è convenuto che al Responsabile della trasparenza per l'incarico aggiuntivo venga conferito ai sensi della normativa vigente, in relazione al periodo di svolgimento dell'incarico e al raggiungimento degli obiettivi specifici correlati all'incarico stesso, una maggiorazione della retribuzione di risultato fino al 30% del valore della retribuzione di posizione variabile ricoperta.

(ART. 5) Si è convenuto che ai dirigenti di II fascia un compenso, nell'ambito della retribuzione di risultato, nella misura massima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di direzione di ufficio conferito ad interim, in relazione al periodo di svolgimento dell'incarico e al raggiungimento degli obiettivi specifici correlati all'incarico medesimo

(ART 6) Le parti hanno convenuto di corrispondere le eventuali somme residue ai dirigenti di II fascia di ruolo del Ministero della salute, ivi compresi i titolari di incarichi dirigenziali non generali di cui al DPR n. 138 del 2013, nonché ai dirigenti non sanitari con incarico dirigenziale conferito ai sensi del comma 5 bis e del comma 6 dell'art. 19 del d. lgs. 165 del 2001, quale maggiorazione della retribuzione di risultato. 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%.

Pertanto, in ordine al fondamento giuridico, ai presupposti di fatto e alle motivazioni del medesimo, si ritiene che, complessivamente, l'impianto della presente Ipotesi risponda alle esigenze dettate dal vigente quadro normativo e contrattuale.

IL DIRETTORE GENERALE
*(dott. Giuseppe CELOTTO)

CELOTTO
GIUSEPPE
17.03
.2023
10:11:52
UTC

firmato digitalmente