



Ministero della Salute

EX 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 i criteri di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente per l'anno 2022.

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

Data di sottoscrizione	27 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: è costituita, 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.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: USB PI, CONFSAL-UNSA FLP, FP CGIL, UILPA</p>

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 firmata il 27 luglio 2023 concerne i criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate al personale non dirigente per l'anno 2022.	
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 <i>bis</i> 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, 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)
		Con decreto ministeriale 18 dicembre 2018 il Ministro della salute ha adottato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> " 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	Con decreto ministeriale 28 aprile 2015 il Ministro delle salute ha adottato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> "

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con decreto ministeriale 30 dicembre 2010 è stato adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>"</p>
	<p>In adempimento a quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato adottato il Piano integrato di attività e di organizzazione PIAO relativo al triennio 2023-2025, con decreto del Ministro della salute 31 marzo 2023, registrato alla Corte dei conti il 11 maggio 2023 al n. 1361.</p>
	<p>In adempimento a quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato adottato il Piano integrato di attività e di organizzazione PIAO relativo al triennio 2022-2024 con decreto ministeriale 15 settembre 2022.</p>
	<p>In osservanza a quanto disposto dal d.lgs. 29 ottobre 2009, n. 150 questa Amministrazione, con il decreto ministeriale 17 maggio 2022, registrato dalla Corte dei Conti in data 10 giugno 2022, ha adottato il Piano della performance 2022-2024.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
<p>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</p>	
<p>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</p>	

		<p>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.</p>
		<p>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</p>
		<p>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</p>
		<p>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</p>
		<p>Con decreto ministeriale del 4 febbraio 2011, è stato adottato il Piano della <i>performance</i> per gli anni 2011-2013.</p>
		<p>Con decreto ministeriale 15 novembre 2023, è stata approvata la Relazione sulla <i>performance</i> 2022 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati</p>
		<p>Con decreto ministeriale 15 settembre 2022, è stata approvata la Relazione sulla <i>performance</i> 2021 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati</p>
		<p>Con decreto ministeriale 5 ottobre 2021 è stata approvata la Relazione sulla performance 2020 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati</p>
		<p>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</p>
		<p>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</p>
		<p>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</p>

		<p>Con decreto ministeriale del 30 giugno 2017, è stata approvata la Relazione sulla <i>performance</i> 2016 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati</p>
		<p>Con decreto ministeriale del 30 giugno 2016, ha adottato la Relazione sulla <i>performance</i> 2015 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati</p>
		<p>Con decreto ministeriale del 30 giugno 2015, ha adottato la Relazione sulla <i>performance</i> 2014 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati</p>
		<p>Con decreto ministeriale del 30 giugno 2014, ha adottato la Relazione sulla <i>performance</i> 2013 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.</p>
		<p>Con decreto ministeriale del 28 giugno 2013, ha adottato la Relazione sulla <i>performance</i> 2012 in cui sono stati illustrati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.</p>

In adempimento a quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato adottato il Piano integrato di attività e di organizzazione PIAO relativo al triennio 2023-2025, con decreto del Ministro della salute 31 marzo 2023, in cui è integrato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero della salute per gli anni 2023-2025, registrato alla Corte dei conti il 11 maggio 2023 al n. 1361.

In adempimento a quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato adottato il Piano integrato di attività e di organizzazione PIAO relativo al triennio 2022-2024 con decreto ministeriale 15 settembre 2022, in cui è integrato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Ministero della salute per gli anni 2022-2024.

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.

		<p>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.</p>
		<p>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</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

L'Ipotesi di Accordo del 27 luglio 2023 risponde alla finalità di fissare i criteri per la corresponsione, per l'anno 2022, al personale non dirigente, dei compensi accessori gravanti sul Fondo risorse decentrate capitolo 4932.

La citata Ipotesi di accordo può essere distinta in tre parti relative a:

I. le indennità previste dagli articoli 1 - 8 dell'ipotesi. In particolare, le parti, con riferimento all'art. 1 dell'Ipotesi di accordo, hanno tenuto conto dei riallineamenti relativamente alla maggiorazione oraria di cui all'indennità di turnazione *ex art.* 19 comma 5 del CCNL comparto FC 2016-2018. Inoltre, per completezza, si precisa, con riguardo alla indennità relativa al disagio per attività istituzionale fuori sede (art. 6 dell'ipotesi di accordo), che la stessa - come di consueto - non è corrisposta per lo svolgimento delle seguenti attività: formazione fuori sede, partecipazioni a commissioni di esame, componente o segretario in commissioni di concorso, componente di collegio dei revisori dei conti, tutte quelle tipologie di attività istituzionali svolte fuori sede e già diversamente retribuite, quelle svolte non per compiti di ufficio e/o a titolo personale anche se autorizzate dall'amministrazione su richiesta del dipendente (es. docenze, partecipazioni a convegni etc.). Inoltre, non è prevista per attività svolte in località situate nella stessa provincia o situate in provincia diversa con distanza inferiore a 50 chilometri. Le attività istituzionali svolte fuori sede debbono essere sempre preventivamente autorizzate dal direttore dell'Ufficio che dovrà avere contezza: dell'attività svolta, della durata effettiva della stessa, della distanza dalla sede di servizio della località da raggiungere e del tempo di viaggio. In base alle indicazioni date ordinariamente agli uffici, ai fini dell'avvio della procedura di liquidazione, il direttore dell'Ufficio dove presta servizio il personale destinatario del compenso dovrà attestare, con nota a sua firma, le attività istituzionali fuori sede svolte dal personale riportando, per ciascuna: tipologia di attività, località e provincia, distanza dalla sede di servizio, effettiva durata e tempo di viaggio.

II. la produttività individuale della contrattazione decentrata prevista dall'art. 9 della ipotesi, cui è destinata una quota non inferiore al 20 % delle risorse destinate ai premi di cui all'art 50 comma 4 del CCNL 2019-2021;

III. il compenso incentivante previsto dall'art. 10 dell'ipotesi di accordo. Secondo il quale il 60% 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). Tale compenso è corrisposto al personale per il contributo individuale collegato al raggiungimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza e viene quantificato in base ai coefficienti di differenziazione tra le diverse posizioni economiche così come indicati nel suddetto articolo dell'ipotesi. Il restante 40% delle predette somme disponibili è destinato alla corresponsione di un compenso finalizzato a valorizzare la performance individuale. Tale compenso, quantificato in base ai medesimi coefficienti di differenziazione tra le diverse posizioni economiche, 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;

IV. la differenziazione di premio individuale di cui all'art. 78 del CCNL 2016-2018, che, in fase di prima applicazione e nelle more dell'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione del personale delle aree del Ministero, viene attribuita ad una

quota non superiore al 10% del personale destinatario dell'accordo, individuato tra i dipendenti, che in base alla valutazione individuale della performance ottengano il punteggio massimo pari a 100 nell'anno di riferimento. Detta maggiorazione del premio individuale, nell'ambito delle risorse destinate al compenso incentivante, è definita, secondo l'art. 77, comma 2, del CCNL 2016-2018, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite del premio di produttività individuale (pari ad euro 884,86) e cioè in 265,45 € euro lordi pro capite, comprensivi degli oneri riflessi.

Nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sulla base della consistenza complessiva del fondo, si è convenuto di compensare, anche per l'anno 2022, l'esercizio di compiti che comportino determinate articolazioni orarie, rischio sanitario, disagio o particolari specifiche responsabilità.

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 come disagio per attività istituzionale fuori sede o per attività di cassiere e consegnatario ecc..

In conformità alle vigenti normative, le parti hanno quindi previsto all'art. 9 dell'ipotesi di accordo, di destinare la quota per la contrattazione decentrata di RSU, ai sensi dell'art. 50 comma 4 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, sulla base del 20% delle risorse destinate ai premi di cui all'art. comma 2 lettera a) dell'ipotesi (performance organizzativa) e lettera b) (performance individuale), una quota pari ad euro € 686.212,26, comprensiva di oneri a carico dell'Amministrazione. Il budget a disposizione di ogni sede di RSU è stabilito calcolato come importo pro-capite moltiplicato per il numero delle unità presenti in ogni sede, già beneficiarie del compenso di cui al punto a) e b) dell'art. 10 del presente accordo. I compensi saranno poi determinati in contrattazione integrativa decentrata, in ragione di criteri stabiliti dalle parti nel corso della contrattazione stessa in considerazione dell'impegno individuale del personale, riscontrabile sulla base di dati oggettivi. Resta fermo che, in tale sede, è oggetto di adeguamento, ai fini della determinazione dei trattamenti economici correlati alla performance, quanto definito a livello nazionale secondo l'art. 7, comma 7, del CCNL vigente.

All'art. 10 della predetta ipotesi le parti alla lettera a) hanno inteso stabilire un compenso incentivante. In particolare è stato previsto che il 60% 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 secondo la lettera b) del medesimo articolo, 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. 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

E' previsto altresì che il compenso di cui al punto a) e b) venga corrisposto in relazione alla posizione economica posseduta al 1° gennaio 2022 ovvero alla successiva data di assunzione e quantificato in relazione a coefficienti di differenziazione tra le diverse posizioni economiche del personale che sono fissati nel medesimo art. 10 del suddetto accordo.

Le parti, come su accennato, hanno quindi stabilito all'art. 11 dell'ipotesi di accordo, in conformità all'art. 78 del CCNL 2016-2018, una 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. La maggiorazione, nell'ambito delle risorse destinate al compenso incentivante di cui all'art. 10, è, ai sensi dell'art. 77, comma 2, del CCNL 2016-2018, definita in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite del premio di produttività individuale (pari ad euro 884,86) e cioè pari ad euro 265,45 € lordi *pro capite*, comprensivi degli oneri riflessi.

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, consegnatario sotto la soglia prevista dall'art. 8 dell'accordo.

Le parti, infine, nelle clausole finali (art. 12):

- 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;
- convengono che le indennità previste nell'ipotesi di accordo valgono per l'anno 2022 e non costituiscono precedente vincolante per le parti.

In via generale preme rappresentare che in relazione ai risultati attesi, così come declinati nel Piano della performance, il Ministero della salute, nell'ambito e con la finalità della tutela del diritto costituzionale alla salute, esercita le funzioni spettanti allo Stato nelle seguenti materie: tutela della salute umana, coordinamento del sistema sanitario nazionale, sanità veterinaria, tutela della salute nei luoghi di lavoro, igiene e sicurezza degli alimenti, sulla base delle previsioni del decreto legislativo

n. 300/1999 e successive modificazioni e integrazioni. Inoltre, il Ministero della salute si occupa, tra l'altro, di indirizzi generali e coordinamento in materia di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione delle malattie umane, ivi comprese le malattie infettive e diffuse; di prevenzione, diagnosi e cura delle affezioni animali, ivi comprese le malattie infettive e diffuse e le zoonosi; di programmazione tecnico sanitaria di rilievo nazionale e indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività tecniche sanitarie regionali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze per tutti i profili attinenti al concorso dello Stato al finanziamento del Servizio sanitario nazionale, anche quanto ai piani di rientro Regionali.

In particolare, preme far osservare che l'Amministrazione, in regime di continuità e sviluppo rispetto agli anni precedenti, ha perseguito macro obiettivi di economicità della *governance* del sistema ed il rispetto dei principi di appropriatezza ed efficacia degli interventi sui cittadini attraverso tre indicatori fondamentali: il miglioramento dello stato complessivo della salute della popolazione, la risposta alle aspettative di salute e di assistenza sanitaria dei cittadini e l'assicurazione delle cure sanitarie a tutta la popolazione. Impegno primario è stato quello di mantenere e consolidare i risultati qualitativi raggiunti nel settore dell'assistenza sanitaria senza tralasciare il rigore nella gestione dei saldi di finanza pubblica. Nell'ambito delle suddette attività il personale ha operato e contribuito al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Concludendo, 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)



M