



Ministero della Salute

EX DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO

Ufficio 2 – Organizzazione e relazioni sindacali

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO CONCERNENTE I CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FRD 2023

In data 20 dicembre 2024, la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali del personale non dirigente, definite di seguito "Parti";

VISTA l'ipotesi di accordo concernente i criteri di ripartizione del FRD dell'anno 2023, sottoscritta in data 22 maggio 2024;

VISTA la nota MEF-UCB_SAL-Prot. 16607 del 22/08/2024, con cui l'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della salute, dall'esame della documentazione, ha rilasciato, per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. n. 165/2001, il proprio favorevole parere all'ulteriore corso della predetta ipotesi di accordo;

PRESO ATTO che, con nota MEF - RGS – Prot. 231786 del 07/11/2024 e con nota DFP-76363-P-07/11/2024, formulate in sede di accertamento congiunto, il Ministero dell'economia e delle finanze RGS – IGOP e il Dipartimento della Funzione Pubblica, hanno comunicato il parere favorevole all'ulteriore corso della predetta ipotesi di accordo, con condizioni;

CONVENGONO

Premesso quanto sopra, di sottoscrivere definitivamente l'ipotesi di accordo concernente i criteri di ripartizione del FRD 2023, con le modifiche di seguito indicate.

Art. 1

La tabella indicata all'art. 1 della citata ipotesi di accordo, è sostituita dalla seguente:

AREA	MAGGIORAZIONE 10% turno antimeridiano e pomeridiano 6-22	MAGGIORAZIONE 30% turno notturno o festivo	MAGGIORAZIONE 50% turno festivo notturno	MAGGIORAZIONE FESTIVO INFRASETTIMANALE 10% ulteriore maggiorazione da aggiungere alle due maggiorazioni del 30% o 50%
funzionari	1,26	3,77	6,28	1,26
assistenti	1,03	3,10	5,17	1,03
operatori	0,98	2,95	4,91	0,98

Art. 2

L'articolo 10 è sostituito dal seguente:

ART. 10

Compenso incentivante

a) 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 sarà corrisposto al personale in base al contributo individuale collegato al raggiungimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza e viene quantificato in base ai seguenti coefficienti di differenziazione tra le diverse aree:

AREA	COEFFICIENTE
Area dei Funzionari	1.48
Area degli Assistenti	1.10
Area degli Operatori	1.00

Il predetto compenso sarà corrisposto in relazione alla data di assunzione o di comando per gli assunti e i comandati "in" in corso di anno, alla data di cessazione dal servizio o di comando per il personale cessato o comandato "out", alla percentuale di prestazione lavorativa fornita dal personale in regime di part-time, alle aspettative o ad altre fattispecie che comportino una riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale.

Il compenso di cui al punto a) 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, come di seguito riportato:

- 100% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto almeno l'85% degli obiettivi prestazionali assegnati;
- 80% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra l'80% e l'84% degli obiettivi assegnati;
- 70% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra il 70% e il 79% degli obiettivi assegnati;



- 60% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra il 60% e il 69% degli obiettivi assegnati;
- 50% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra il 50% e il 59% degli obiettivi assegnati.

Non sarà corrisposto alcun compenso in caso di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 50%.

b) Il restante 40% delle predette somme disponibili è destinato alla corresponsione di un compenso finalizzato a valorizzare la performance individuale. Tale compenso sarà corrisposto al personale in considerazione del punteggio complessivo conseguito nella scheda individuale di valutazione sulla base del vigente Sistema di valutazione applicato al Ministero della salute, come di seguito riportato, e viene quantificato in base ai medesimi coefficienti di differenziazione sopra descritti.

- 100% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo pari ad almeno l'85%;
- 80% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra l'80% e l'84%;
- 70% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra il 70% e il 79%;
- 60% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra il 60% e il 69%;
- 50% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra il 50% e il 59%.

Non sarà corrisposto alcun compenso nel caso in cui il dipendente abbia riportato un punteggio complessivo inferiore al 50%.

Il predetto compenso sarà corrisposto in relazione alla data di assunzione o di comando per gli assunti e i comandati "in" in corso di anno, alla data di cessazione dal servizio o di comando per il personale cessato o comandato "out", alla percentuale di prestazione lavorativa fornita dal personale in regime di part-time, alle aspettative o ad altre fattispecie che comportino una riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale.

I compensi di cui ai punti a) e b) saranno corrisposti in relazione all'area di appartenenza posseduta al 1° gennaio 2023 e della data eventuale di modifica intervenuta nel corso dell'anno.

Non saranno corrisposte somme residue qualora il valore sia inferiore a 5 euro.



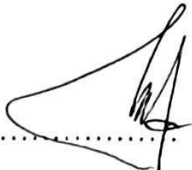
Le eventuali somme residue saranno destinate alla maggiorazione del compenso finalizzato di cui al punto b) qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo pari ad almeno l'85%.

Art. 3

Le parti si danno atto, altresì, che l'importo della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 11 è pari a euro 486,23 lordi pro capite comprensivi degli oneri riflessi, in luogo di euro 482,47.

Roma,

PER LE OO.SS.:

FP CGIL..... 

CISL FP..... 

UIL PA..... 

CONFSAL/UNSA

FLP

CONFINTESA FP.....

USB PI..... 

PER LA PARTE PUBBLICA:





Ministero della Salute

**DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE
UMANE E DEL BILANCIO**
EX DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL
BILANCIO
UFFICIO 2 – Ex DGPOB

INTERPRETAZIONE AUTENTICA ACCORDO CONCERNENTE LA CORRESPONSIONE DEL FRD - ANNO 2023

Il giorno 20 dicembre 2024 si sono riunite la delegazione di parte pubblica e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 9 maggio 2022 – Funzioni centrali personale non dirigente, debitamente convocate, ai fini della sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo concernente i criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2023.

Al riguardo, le parti precisano che, relativamente alla corresponsione del compenso finalizzato di cui alla suddetta ipotesi, vanno equiparate alla presenza esclusivamente le fattispecie indicate nell'allegato 1, che sostituisce integralmente l'allegato 1 dell'interpretazione autentica sottoscritta in data 22 maggio 2024.

Roma,

PER LE OO.SS.:

FP CGIL.....

CISL FP.....

UIL/PA.....

CONFSAL UNSA

FLP

CONFINTESA FP

USB PI.....

PER LA PARTE PUBBLICA:

.....

Assenze dal servizio equiparate alla presenza ai fini della corresponsione del compenso finalizzato FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 - art. 76 CCNL 2016-2018 COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

- Congedo per maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- Congedo di paternità;
- Congedo parentale art. 32 del d.lgs. 151/2001 – CCNL 12 febbraio 2018 art. 44 comma 3) /art. 28 comma 2 CCNL 9 maggio 2022 (primi 30 gg a retribuzione intera)
- Congedo per malattia figlio (30 gg) art. 47 d.lgs. 151/2001 – CCNL 12 febbraio 2018 art. 44 comma 4/art. 28 comma 4 CCNL 9 maggio 2022;
- Esami clinici diagnostici prenatali;
- Congedi per donne vittime di violenza CCNL 12 febbraio 2018 art. 36/art. 27 CCNL 9 maggio 2022;
- Assenze relative a cure per patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- Assenze per donazione di sangue e midollo osseo;
- Assenze per malattie dovute ad infortuni sul lavoro o a causa di servizio;
- Ricovero ospedaliero e relativa convalescenza;
- Day hospital e Day surgery;
- Formazione;
- Riposo compensativo;
- Recupero previsto dall'art. 21 del CCNL 12 febbraio 2018 Funzioni centrali per il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, o, nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, che presti servizio in giorno feriale non lavorativo, o che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale;
- Permessi previsti dall'art. 46 del CCNL 12 febbraio 2018 Funzioni centrali per il diritto allo studio concessi nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare;
- Permessi per citazione a testimoniare solo per ragioni d'ufficio;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Incarichi di missione (ad esclusione degli incarichi retribuiti da terzi es: partecipazione a commissioni di esame, componente di collegio dei revisori dei conti);
- Permessi per lutto;
- Permessi per funzioni di giudice popolare;
- Assenze previste dall'art. 4, comma 1, legge 53/2000 per eventi e cause particolari (decesso o documentata infermità del coniuge);
- Assenze di cui all'art. 33, comma 6, della legge 104/1992 per i dipendenti portatori di handicap grave;
- Assenze di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 per l'assistenza a parenti o affini entro il terzo grado e conviventi con handicap grave;
- Permessi retribuiti di cui all'art. 32 e all'art. 31 del CCNL 12 febbraio 2018 Funzioni Centrali /artt. 24 e 25 CCNL 9 maggio 2022, per particolari motivi personali o familiari, per matrimonio e per la partecipazione a concorsi ed esami nei giorni delle prove;
- Altri permessi usufruiti ad ore qualora sia garantita, per la restante parte della giornata, la presenza in servizio e l'effettiva prestazione lavorativa per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero

NOTA BENE: I permessi orari a recupero di cui all'articolo 34 del CCNL comparto Funzioni centrali del 12 febbraio 2018, possono essere fruiti (come flessibilità in ingresso o in uscita o come interruzione del tempo di lavoro) solo se, per la restante parte della giornata, si garantisca la presenza in servizio e l'effettiva prestazione lavorativa per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero. I permessi brevi non sono cumulabili con altre tipologie di permesso fino a copertura dell'intera giornata lavorativa.



Ministero della Salute

**DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E
DEL BILANCIO**

EX DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO

UFFICIO 2 – Organizzazione e relazioni sindacali

IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE I CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FRD 2023

Il giorno 17 maggio 2024 si sono riunite, sia in presenza che in video conferenza, per la contrattazione concernente i criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2023, la delegazione di parte pubblica e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 9 maggio 2022 – Funzioni centrali personale non dirigente, debitamente convocate.

I presenti risultano dai fogli firma agli atti dell'Ufficio 2 – Organizzazione e relazioni sindacali.

LE DELEGAZIONI, DOPO APPROFONDITA DISCUSSIONE

VISTI i CC.CC.NN.L. del comparto Ministeri nelle parti ancora vigenti;

VISTO il CCNL del 12 febbraio 2018, relativo al personale del comparto Funzioni centrali per il triennio 2016-2018;

VISTO il CCNL del 9 maggio 2022, relativo al personale del comparto Funzioni centrali per il triennio 2019- 2021, che prevede, tra l'altro, un nuovo sistema di classificazione del personale;

VISTO il Contratto collettivo integrativo di Amministrazione per il triennio 2023-2025, sottoscritto in via definitiva in data 13 ottobre 2023 con le organizzazioni sindacali del comparto a seguito del parere favorevole espresso dagli organi competenti in sede di accertamento congiunto ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2008, n. 133;

VISTO l'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 convertito, con modificazioni, con legge 15 luglio 2011, n. 111;

VISTO il decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141 e, in particolare, l'art. 6, comma 1;

VISTA la legge 13 novembre 2009, n. 172 pubblicata in Gazzetta Ufficiale 28 novembre 2009, n. 278 di istituzione del Ministero della salute;

VISTO il decreto ministeriale 8 aprile 2015 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, e successive modificazioni;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2023, n. 196, recante il «Regolamento di organizzazione del Ministero della salute» ai sensi dell'articolo 6-bis del citato decreto legge 11 novembre 2023, n. 173, che abroga il DPCM 11 febbraio 2014, n. 59;

VISTO il decreto del Ministro della salute del 3 gennaio 2024 adottato nelle more della conclusione delle procedure di conferimento degli incarichi dei Capi dipartimento e della emanazione della Direttiva generale per l'attività amministrativa, nonché fino all'effettivo conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale e di quelli di livello non generale di cui all'articolo 23, comma 3, del citato D.P.C.M. 30 ottobre 2023, n. 196;

VISTI i decreti del Presidente della Repubblica del 21 febbraio 2024, con i quali sono stati nominati i Capi dipartimento del Ministero della salute;

VISTO il decreto ministeriale del 4 aprile 2024 di costituzione della delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa a livello di amministrazione che ha assegnato la presidenza della medesima al Capo del dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio o, su sua delega, al Direttore della Direzione generale delle risorse umane e del bilancio, con potere di firma degli accordi e dei contratti integrativi stipulati a livello di amministrazione;

VISTO il vigente sistema di valutazione del personale delle aree del Ministero della salute approvato con decreto ministeriale del 30 dicembre 2010 e aggiornato con i decreti ministeriali del 28 aprile 2015 e del 18 dicembre 2018, emanato in base alle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 2 del dicembre 2017;

DATO ATTO che, in fase di assestamento di bilancio dell'anno 2023, sono state definite le somme relative al Fondo risorse decentrate in un totale complessivo di euro 6.452.942,61, versate al conto entrate in data 20 dicembre 2023, come da quietanze n. 967080 per un importo di euro 161.613,38, n. 967081 per un importo di euro 120.607,00, n. 967082 per un importo di euro 86.144,00, n. 967083 per un importo di euro 51.687,00, n. 967086 per un importo di euro 3.532.891,23, n. 967087 per un importo di euro 2.500.000,00;



TENUTO CONTO che, in fase di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ed anche in relazione all'esigenza di anticipare quanto più possibile la corresponsione dell'emolumento di cui trattasi, riferito all'annualità del 2023, si ritiene opportuno applicare i medesimi coefficienti di ripartizione contenuti nell'Ipotesi di accordo riguardante l'annualità precedente, nelle more della individuazione, a mezzo di apposito tavolo tecnico istituito con le OO.SS., di nuovi coefficienti per le successive annualità

CONVENGONO DI CORRISPONDERE PER L'ANNO 2023:

ART 1

INDENNITÀ DI TURNAZIONE – € 9.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

L'indennità di turnazione è prevista esclusivamente per le turnazioni rispondenti ai criteri di cui all'art. 19 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018.

Detta indennità spetta al personale in servizio presso Uffici con orario di servizio (apertura e chiusura dell'Ufficio) di almeno 10 ore e per lo svolgimento di attività continuative che non possono essere coperte con diverse tipologie di orario di lavoro previste dal CCNL.

Le turnazioni devono essere preventivamente programmate per un periodo non inferiore ad un mese. L'indennità di turnazione spetta per un massimo di 13 turni mensili, nell'arco di un mese i turni notturni non possono essere superiori ad otto.

L'indennità può essere erogata al personale solo se abbia effettivamente reso la propria prestazione lavorativa nell'ambito del turno di assegnazione per l'intera durata oraria del turno, con una flessibilità massima di 30 minuti.

In particolare, per gli Uffici centrali, spetta al personale addetto alla conduzione delle autovetture.

Al personale degli Uffici periferici, l'indennità di turnazione di cui al presente accordo spetta esclusivamente a fronte di turni non retribuiti ai sensi della legge n. 302/1984.

In riferimento ai compensi gli stessi saranno calcolati in base alle seguenti maggiorazioni orarie:



AREA	POS. ECON.	famiglia	MAGGIORAZIONE ORARIA 10% turno antimeridiano e pomeridiano 6-22	MAGGIORAZIONE ORARIA 30% turno notturno o festivo	MAGGIORAZIONE ORARIA 50% turno festivo notturno	MAGGIORAZIONE ORARIA FESTIVO INFRASETTIMANALE 10% ulteriore maggiorazione da aggiungere alle due maggiorazioni del 30% o 50%
area III	F7	funzionari	1,86	5,58	9,30	1,86
	F6		1,75	5,26	8,77	1,75
	F5 ex C3-S		1,65	4,94	8,24	1,65
	F4 ex C3		1,55	4,66	7,76	1,55
	F3 ex C2		1,40	4,21	7,01	1,40
	F2 ex C1-S		1,31	3,93	6,55	1,31
	F1 ex C1		1,27	3,80	6,33	1,27
area II	F6	assistenti	1,33	3,99	6,65	1,33
	F5		1,30	3,89	6,48	1,30
	F4 ex B3-S		1,26	3,79	6,32	1,26
	F3 ex B3		1,19	3,57	5,96	1,19
	F2 ex B2		1,11	3,32	5,53	1,11
	F1 ex B1		1,04	3,13	5,21	1,04
	area I		F3	operatori	1,06	3,18
F2 ex A1-S		1,02	3,07		5,12	1,02
F1 ex A1		0,99	2,97		4,95	0,99

L'articolazione dei turni è indicata come di seguito:

- turno diurno pomeridiano (dalle 13.00 alle 19.00 o dalle 14.00 alle 20.00 in relazione all'orario della timbratura di ingresso);
- turno svolto in orario notturno (tra le ore 22.00 e le ore 6.00) e turno festivo;
- turno notturno festivo (tra le ore 22.00 del giorno prefestivo e le ore 6.00 del giorno festivo e tra le 22.00 del giorno festivo e le ore 6.00 del giorno seguente).

ART 2

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ – € 38.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

Ai sensi dell'art. 20 CCNL comparto funzioni centrali triennio 2016-2018 può farsi ricorso all'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.

Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di euro 17,35.

Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato e rimane quindi alternativa al compenso come lavoro straordinario o ai recuperi orari per l'attività effettivamente prestata.

Al personale degli Uffici periferici, nel rispetto di quanto sopra, potrà essere erogata a 2 unità di personale di profilo tecnico per un massimo di 72 ore globali mensili per ufficio, previa verifica documentale.

ART 3

INDENNITÀ DI RISCHIO SANITARIO – € 15.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

Da corrispondere su base oraria per un importo di euro 0,20 lordi tabellari per ora al personale con profilo di funzionario tecnico della prevenzione e assistente di prevenzione e sanità.

Il compenso è corrisposto esclusivamente e limitatamente per le ore in cui detto personale è impiegato in attività di controllo sanitario di persone, animali, piante e prodotti animali e vegetali, presso gli uffici periferici aperti al traffico internazionale. Il compenso non è corrisposto per controlli di carattere documentale.

Le parti concordano, altresì, di corrispondere una indennità di pari importo orario al personale di ruolo o "comandato in" con professionalità tecnico-sanitaria operante presso i SASN, addetto a servizi di erogazione di prestazioni sanitarie comportanti il diretto contatto con l'utenza, limitatamente ed esclusivamente per le ore di erogazione delle prestazioni.

ART 4

INDENNITÀ DI LOCALITÀ DISAGIATA – € 27.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

L'indennità, pari a € 0,60 lordi giornalieri, sarà corrisposta al personale in servizio presso gli Uffici periferici di cui al D.M. 26 settembre 1984 e al D.D. 9 novembre 2011 recante modifiche e integrazioni del citato decreto ministeriale.

ART 5

INDENNITÀ DI LOCALITÀ ISOLATA – € 95.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

Per l'anno 2023 l'indennità spetta al personale delle aree funzionali stabilmente in servizio presso gli Uffici periferici del Ministero della salute di cui alla tabella allegata (allegato 1), in base ai requisiti logistici della struttura in cui il dipendente ha la propria sede lavorativa principale ed è assegnato. Il



relativo punteggio delle sedi risulta nella predetta tabella, confermativa dei valori contenuti nell'accordo relativo all'anno 2019.

La quota oraria da utilizzare per il conteggio dell'indennità è fissata per l'anno 2023 in 0,0172 euro per punto. Nessun compenso è previsto per punteggio inferiore a 6. La cifra così ottenuta sarà moltiplicata esclusivamente per il numero di ore di lavoro ordinario del dipendente. Nel calcolo delle ore non vanno conteggiate per la corresponsione dell'indennità in questione: la pausa pranzo, le ore di lavoro straordinario, le ore lavorate in caso di chiamata in servizio durante la reperibilità nei giorni non lavorativi e festivi di chiusura dell'Ufficio, le ore effettuate in regime di missione, le ore per attività istituzionali fuori sede, le ore considerate ai fini dell'indennità di rischio sanitario tutte già diversamente compensate. Il compenso non sarà corrisposto al personale degli Uffici centrali che al qualsiasi titolo e saltuariamente presta attività presso Uffici periferici.

ART 6

INDENNITÀ DI DISAGIO PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALE FUORI SEDE – € 3.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

Per il personale degli Uffici centrali e degli Uffici periferici dell'Amministrazione che deve svolgere attività istituzionali in circoscrizione provinciale diversa dalla propria sede di servizio, per una distanza superiore a 50 chilometri, è previsto, per il particolare disagio, un compenso come di seguito riportato:

- compenso orario pari a € 0,86 per il disagio dell'attività fuori sede da 4 a 7 ore escluso il tempo di viaggio;
- compenso orario pari a € 0,26 per il disagio dell'attività fuori sede da 8 a 12 ore escluso il tempo di viaggio;
- compenso giornaliero pari a € 6,20 per il disagio dell'attività fuori sede oltre le 12 ore escluso il tempo di viaggio.

Tale compenso non è corrisposto per le giornate in cui si svolgono le 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 (ad esempio docenze, partecipazioni a convegni) etc. Per attività svolte nella medesima provincia o a distanze inferiori a 50 chilometri o di durata effettiva inferiore alle 4 ore, non è corrisposta alcuna indennità. Sarà cura del responsabile dell'Ufficio attestare le attività svolte fuori sede dal personale.



ART 7

INDENNITA' PER ATTIVITA' DI CENTRALINISTA – € 8.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

In considerazione del disagio connesso alla specifica articolazione dell'orario di lavoro e della gravosità della prestazione dovuta alle caratteristiche del servizio, al personale addetto al centralino del Ministero – ex Direzione generale del personale organizzazione e bilancio - è corrisposto un compenso lordo di euro 3,00 per ogni giorno di presenza effettiva.

Al personale non vedente adibito al centralino medesimo è corrisposto un compenso lordo per ogni giorno di presenza effettiva pari a euro 5,00, comprensivo del compenso di cui al primo periodo.

ART 8

INDENNITÀ PER ATTIVITÀ DI CONSEGNETARIO E DI CASSIERE – € 14.000,00 (importo presuntivo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione su dati storici).

In considerazione della rilevanza delle attività svolte e delle connesse responsabilità amministrativo-contabili sono riconosciuti ai Consegnatari e al Cassiere della sede centrale, formalmente incaricati, i seguenti compensi annui lordi:

- | | |
|---|------------|
| - Consegnatario dei beni mobili del Ministero | € 2.500,00 |
| - Consegnatario del Magazzino centrale materiale profilattico | € 1.500,00 |
| - Consegnatario dei beni informatici del Ministero | € 750,00 |
| - Consegnatari sedi periferiche e Cassiere del Ministero | € 750,00 |

L'indennità è corrisposta, esclusivamente, ai Consegnatari, formalmente incaricati, che hanno in consegna beni per un valore superiore a un milione di euro verificabile dai documenti contabili.

L'indennità è corrisposta in misura proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico tenuto conto della data di conferimento dell'incarico medesimo.

ART 9

Quota contrattazione decentrata di RSU

È destinata, ai sensi dell'art. 50, comma 4, del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, sulla base del 20% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 2, lett. a) (performance organizzativa) e b) (performance individuale) dello stesso articolo del CCNL 2019-2021, una quota pari a € 1.248.788,52 comprensiva di oneri a carico dell'Amministrazione, alla contrattazione decentrata di RSU. Il budget a disposizione di ogni sede di RSU sarà 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) del successivo art. 10 del presente accordo. I compensi dovranno essere 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; 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.

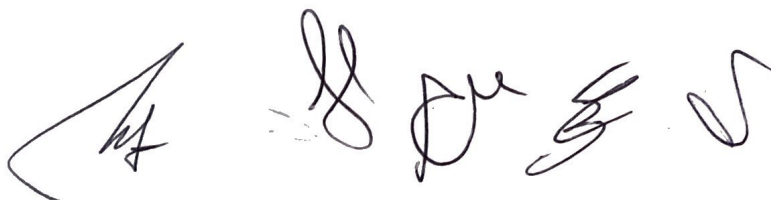
ART. 10

Compenso incentivante

- a) 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 sarà corrisposto al personale per il contributo individuale collegato al raggiungimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza e viene quantificato in base ai seguenti coefficienti di differenziazione tra le diverse posizioni economiche:

Famiglia	area-fascia	coefficiente FUA 2023
Funzionari	Ex A3F7	1,13
	Ex A3F6	1,13
	Ex A3F5	1,13
	Ex A3F4	1,12
	Ex A3F3	1,11
	Ex A3F2	1,10
	Ex A3F1	1,09
Assistenti	Ex A2F6	1,08
	Ex A2F5	1,08
	Ex A2F4	1,07
	Ex A2F3	1,06
	Ex A2F2	1,04
	Ex A2F1	1,03
Operatori	Ex A1F3	1,00
	Ex A1F2	1,00
	Ex A1F1	1,00

Il predetto compenso sarà corrisposto in relazione alla data di assunzione o di comando per gli assunti e i comandati "in" in corso di anno, alla data di cessazione dal servizio o di comando per il personale cessato o comandato "out", alla percentuale di prestazione lavorativa fornita dal personale in regime di part-time, alle aspettative o ad altre fattispecie che comportino una riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale.

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

Il compenso di cui al punto a) 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, come di seguito riportato:

- 100% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto almeno l'85% degli obiettivi prestazionali assegnati;
- 80% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra l'80% e l'84% degli obiettivi assegnati;
- 70% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra il 70% e il 79% degli obiettivi assegnati;
- 60% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra il 60% e il 69% degli obiettivi assegnati;
- 50% del compenso qualora l'Ufficio abbia raggiunto tra il 50% e il 59% degli obiettivi assegnati.

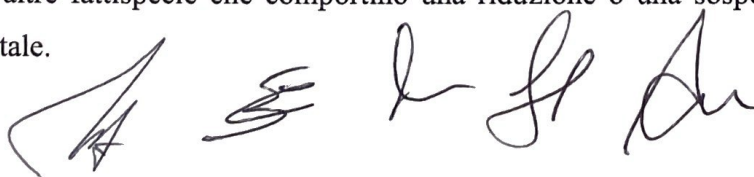
Non sarà corrisposto alcun compenso in caso di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 50%.

b) 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 su riportati, 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, come di seguito riportato e cioè segnatamente:

- 100% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo pari ad almeno l'85%;
- 80% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra l'80% e l'84%;
- 70% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra il 70% e il 79%;
- 60% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra il 60% e il 69%;
- 50% del compenso qualora il dipendente abbia riportato nella scheda di valutazione un punteggio complessivo tra il 50% e il 59%.

Non sarà corrisposto alcun compenso nel caso in cui il dipendente abbia riportato un punteggio complessivo inferiore al 50%.

Il predetto compenso sarà corrisposto in relazione alla data di assunzione o di comando per gli assunti e i comandati "in" in corso di anno, alla data di cessazione dal servizio o di comando per il personale cessato o comandato "out", alla percentuale di prestazione lavorativa fornita dal personale in regime di part-time, alle aspettative o ad altre fattispecie che comportino una riduzione o una sospensione del trattamento economico fondamentale.



I compensi di cui ai punti a) e b) saranno corrisposti in relazione alla posizione economica posseduta al 1° gennaio 2023 ovvero alla successiva data di assunzione.

Non saranno corrisposte somme residue qualora il valore sia inferiore a 5 euro.

Tutte le eventuali ulteriori somme residue saranno destinate alla maggiorazione del compenso finalizzato di cui al punto a).

ART. 11

Differenziazione del premio individuale

In conformità all'art. 78 del CCNL 2016-2018 è definita una differenziazione del premio individuale.

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 del presente accordo, è attribuita, nell'ambito delle risorse destinate al compenso incentivante di cui all'art. 10, una maggiorazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 78, comma 2, del CCNL 2016-2018.

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%, si conviene 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 del presente accordo. Detta maggiorazione, definita in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite del premio di produttività individuale, è pari a € 482,47 lordi pro capite comprensivi degli oneri riflessi.

ART.12

Clausole finali

Le parti convengono, inoltre, che le indennità previste nella presente Ipotesi di Accordo valgono per l'anno 2023 e non costituiscono precedente vincolante per le parti.

La presente Ipotesi di Accordo non si applica 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.

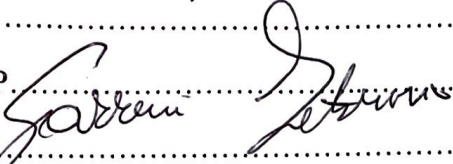
Roma, 22 MAGGIO 2024

PER LE OO.SS.:

FP CGIL



CISL FP



UIL PA

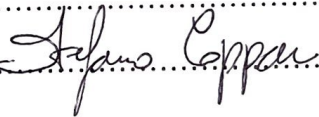


CONFSAL/UNSA

CONFINTESA FP

FLP

USB PI



PER LA PARTE PUBBLICA:



ALLEGATO 1 - Ipotesi accordo FRD 2023		
Uffici Periferici		punteggio FRD 2023
USMAF-SASN	PRECEDENTE DIZIONE	
sede Malpensa	U.S.M.A.F. Milano-Malpensa	11
sede Linate	U.S.M.A.F. Milano-Malpensa - U.T. dipendente Milano Linate	11
sede Torino	U.S.M.A.F. Milano-Malpensa - U.T. Torino	11
sede Orio al Serio	U.S.M.A.F. Milano-Malpensa - U.T. Bergamo - Orio al Serio	14
sede Trieste	U.S.M.A.F. Trieste	8
sede Verona	U.S.M.A.F. SASN Veneto, Friuli V.G. Trentino A.A. UT Verona	8
sede Venezia	U.S.M.A.F. Trieste - U.T. Venezia	5
sede Genova	U.S.M.A.F. Genova	9
sede Savona	U.S.M.A.F. Genova - U.T. Savona	10
sede La Spezia	U.S.M.A.F. Genova - U.T. La Spezia	10
sede Imperia	U.S.M.A.F. Genova - U.T. Imperia	11
sede Bologna	U.S.M.A.F. Bologna	7
sede aeroporto B.Panigale	U.S.M.A.F. Bologna - aeroporto B.Panigale	8
sede Ravenna	U.S.M.A.F. Bologna - U.T. Ravenna	5
sede Livorno	U.S.M.A.F. Livorno	10
sede Pisa	U.S.M.A.F. Livorno - U.T. Pisa	9
sede Fiumicino	U.S.M.A.F. Roma-Fiumicino	11
sede aeroporto Ciampino	U.S.M.A.F. Roma-Fiumicino - aeroporto Ciampino	13
sede Roma	U.S.M.A.F. Roma-Fiumicino - U.T. Roma	3
sede Civitavecchia	U.S.M.A.F. Roma-Fiumicino - U.T. Civitavecchia	10
sede Pescara	U.S.M.A.F. Pescara	10
sede Ancona	U.S.M.A.F. Pescara - U.T. Ancona	9
sede Napoli	U.S.M.A.F. Napoli	9
sede Salerno	U.S.M.A.F. Napoli - U.T. Salerno	10
sede Capodichino	U.S.M.A.F. Napoli - U.T. Napoli - Capodichino	8
sede Cagliari	U.S.M.A.F. Napoli - U.T. Cagliari	10
sede Porto Torres	U.S.M.A.F. Napoli - U.T. Porto Torres	10
sede Bari	U.S.M.A.F. Bari	8
sede Manfredonia	U.S.M.A.F. Bari - U.T. Manfredonia	8
sede Taranto	U.S.M.A.F. Bari - U.T. Taranto	8
sede Brindisi	U.S.M.A.F. Brindisi	8
sede Gallipoli	U.S.M.A.F. Brindisi - U.T. Gallipoli	12
sede Palermo porto	U.S.M.A.F. Palermo - porto	7
sede aeroporto Falcone Borsellino	U.S.M.A.F. Palermo - aeroporto Falcone Borsellino	13
sede Porto Empedocle	U.S.M.A.F. Palermo - U.T. Porto Empedocle	11
sede Trapani	U.S.M.A.F. Palermo - U.T. Trapani	8

ALLEGATO 1 - Ipotesi accordo FRD 2023		
Uffici Periferici		punteggio FRD 2023
sede Catania	U.S.M.A.F. Catania	8
sede Messina	U.S.M.A.F. Catania - U.T. Messina	7
sede Siracusa	U.S.M.A.F. Catania - U.T. Siracusa	13
sede Augusta	U.S.M.A.F. Catania - U.T. Augusta	10
sede Reggio Calabria	U.S.M.A.F. Catania - U.T. Reggio Calabria	10
sede Gioia Tauro	U.S.M.A.F. Catania - U.T. Gioia Tauro	14
UVAC-PIF	PRECEDENTE DIZIONE	
sede Torino	U.V.A.C. Piemonte	7
sede aeroporto Caselle	U.V.A.C. Piemonte - PIF aeroporto caselle	11
sede Aosta	U.V.A.C. Valle d'Aosta - PIF	11
sede Milano	U.V.A.C. Lombardia	4
sede Bolzano	U.V.A.C. Trentino Alto Adige	12
sede Verona	U.V.A.C. Veneto - PIF	8
sede Gorizia	U.V.A.C. Friuli Venezia Giulia - PIF	11
sede Parma	U.V.A.C. Emilia Romagna	9
sede Genova	U.V.A.C. Liguria - PIF	9
sede Livorno	U.V.A.C. Toscana - PIF	9
sede Ancona	U.V.A.C. Marche e Umbria - PIF	9
sede Pescara	U.V.A.C. Abruzzo e Molise	10
sede Fiumicino aeroporto	U.V.A.C. Lazio - PIF - Fiumicino aeroporto	9
sede Civitavecchia porto	U.V.A.C. Lazio - PIF - Civitavecchia porto	10
sede Napoli	U.V.A.C. Campania e Basilicata - PIF	9
sede Bari	U.V.A.C. Puglia - PIF	7
sede Reggio Calabria	U.V.A.C. Calabria - PIF	10
sede Palermo	U.V.A.C. Sicilia - PIF	7
sede Sassari	U.V.A.C. Sardegna - PIF	8
sede di Malpensa	P.I.F. Malpensa	11
sede di Linate	P.I.F. Linate	11
sede di Bologna	P.I.F. Bologna	9
sede di La Spezia	P.I.F. La Spezia	10
sede di Pisa aeroporto	P.I.F. Livorno Pisa aeroporto	10
sede di Trieste	P.I.F. Sede di Trieste	11
sede di Venezia	P.I.F. Sede di Venezia	5
sede di Napoli porto	P.I.F. Sede di Napoli porto	6
sede di Salerno	P.I.F. Sede di Salerno	12
sede di Bari porto	P.I.F. Sede di Bari porto	7
sede di Gioia Tauro	P.I.F. Sede di Gioia Tauro	14

Attilio

AR

ALLEGATO 1 - Ipotesi accordo FRD 2023		
Uffici Periferici		punteggio FRD 2023
sede di Taranto	<i>P.I.F. Sede di Taranto</i>	10
sede di Ravenna	<i>P.I.F. Sede di Ravenna</i>	6

