

Modulo 2 – Articolato del CIA

- 1) L'ipotesi di contratto integrativo siglata il 20/07/2022 per l'area della Dirigenza PTA ha la finalità di definire le somme disponibili per l'erogazione della retribuzione di risultato a tutto il personale avente diritto per l'anno 2021.
- a) Il contenuto illustra prevalentemente la somma complessiva a disposizione per l'erogazione della retribuzione di risultato coerentemente con la normativa finanziaria vigente e la contrattazione collettiva nazionale. La composizione delle somme disponibili per l'erogazione della retribuzione di risultato è data dalla quota delle somme disponibili della contrattazione integrativa aziendale per l'anno 2021, rilevata a consuntivo e residuale rispetto a quelle già erogate e aventi destinazione vincolata, ovvero, carattere obbligatorio e non sottoponibili a variazione.
- b) I suddetti importi sono determinati con delibera di approvazione Fondi Contrattuali n. 1097 del 20/07/2022.
- c) Il nuovo quadro normativo, coordinando le due disposizioni relative al limite del trattamento accessorio - articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75 del 2017 e articolo 11, comma 1, del DL 35/2019 - lascia inalterato il valore base previsto dall'articolo 23, comma 2, con riferimento al dimensionamento fondo anno 2016. L'importo del fondo deliberato per l'anno 2016 costituisce infatti a tutt'oggi, ex Decreto Legislativo 75/2017, articolo 23, comma 2, sia il limite annuo entro cui contenere le risorse da destinare alla retribuzione accessoria, fatta salva l'applicazione degli incrementi previsti dall'articolo 11, comma 1, del D.L. 35/2019, sia, all'opposto, il limite minimo al di sotto del quale non è possibile ridurre il valore del fondo.
- d) Il valore fondo calcolato per l'anno 2016 può, infatti, essere adeguato in aumento, annualmente, in modo da garantire l'invarianza nel tempo del valore medio pro-capite rilevato azienalmente nell'anno 2018, in applicazione del D.L. 35/2019. In tal modo, il limite del trattamento accessorio del 2016, diviene dinamico a partire dal 2019, per tendere a garantire a ciascun dipendente in servizio, il valore medio del trattamento accessorio erogato nell'anno 2018.
- e) Sostanzialmente il meccanismo dettato dal D.L. 35/2019, in caso di aumento del numero delle unità di personale in servizio, in ciascuna annualità di costituzione del fondo rispetto all'anno base di riferimento, stabilito al 2018, consente l'incremento proporzionale dell'ammontare complessivo del fondo del trattamento accessorio rispetto al suo valore anno 2016.
- f) Qualora, invece, il numero delle unità di personale in servizio, in ciascuna annualità di costituzione del fondo rispetto all'anno base di riferimento, stabilito al 2018, dovesse diminuire, non sarebbe possibile scendere al di sotto del valore - soglia del trattamento accessorio del 2016, come prevista dall'articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75 del 2017, ad oggi in vigore.
- g) La determinazione del limite superiore rispetto all'anno 2016, previsto dall'articolo 11, comma 1, del D.L. 35/2019, è stata contenuta entro il limite delle maggiori risorse stanziare con DGR Abruzzo n. 373 dell'11/07/2022, attestandosi al di sotto del valore medio aziendale calcolato prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 ed applicando le istruzioni operative formulate dal MEF con parere n. 179877 del 01/09/2020.
- h) I valori trasferiti con DGR Abruzzo n. 373 dell'11/07/2022 sono imputati nella determinazione del limite al netto degli oneri a carico dell'amministrazione.
- i) Non rientra nel limite l'incremento applicato ai sensi dell'articolo 11 del Decreto Legge 14/12/2018 numero 135, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 11 febbraio 2019, n. 12, in quanto, trattandosi di valore stanziato dalla contrattazione collettiva nazionale del 2018 e destinato al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione, esso risulta sottratto al rispetto del limite di spesa previsto all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25/05/2017, numero 75, nonché risulta sottratto al



rispetto del superiore limite incrementale anno 2021 determinato in applicazione del D.L. 35/2019 e DGR Abruzzo n. 373 dell'11/07/2022.

La determinazione del nuovo limite previsto dall'articolo 11, comma 1, del DL 35/2019 trova copertura nelle maggiori risorse stanziata dalla DGR Abruzzo n. 373 del 11/07/2022.

b) Quadro di sintesi delle risorse per la contrattazione integrativa:

Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa

Disponibilità Anno 2020
€ 81.652,18

- c) La presente ipotesi di CIA non contiene alcuna disposizione abrogativa. Sono confermate le modalità per l'erogazione della retribuzione di risultato contenute nel vigente Protocollo Applicativo per il Sistema Premiante per l'area della Dirigenza PTA, come da Delibere n. 1200 del 04/12/2012.
- d) Ai fini della erogazione della retribuzione di risultato nel rispetto del principio della meritocrazia e della premialità, conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III del D. Lgs. n.150/2009, si applicano le procedure previste dal Protocollo Applicativo per il Sistema Premiante vigente artt. 6, 7, 8 e 8 bis, regolamentanti le performance organizzative ed individuali.
- a) La presente ipotesi di CIA ha la finalità di riconoscere al personale dipendente dell'Area Sanità un incentivo economico a fronte dell'impegno profuso nel conseguimento degli obiettivi. Tali obiettivi sono esplicitati nel Piano triennale della performance 2021 – 2023 adottato dall'Azienda con delibera n. 397 del 05/03/2021, e rispettano tutti i requisiti e le caratteristiche per la definizione delle performance organizzative ed individuali previsti al Titolo II del D. Lgs. n.150/2009, nonché recepiti nel Regolamento Aziendale di Misura e Valutazione delle Performance adottato con delibera n. 810 del 24/07/2012.

Pescara, 20/07/2022

IL DIRETTORE UOC
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
DIPENDENTE E CONVENZIONATO
Dott. Giuseppe Barile

