

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
CIA 19/07/2022 – Ambito COMPARTO

La presente Relazione è redatta conformemente alle disposizioni contenute all'art. 40 comma 3 – sexies del D. Lgs. n. 165/ 2001, in riferimento all'ipotesi di contratto integrativo aziendale per l'Ambito del Comparto, siglato il giorno 19/07/2022, ai fini della destinazione delle somme disponibili alla contrattazione integrativa aziendale ex Art. 81 CCNL 2018 - Fondo Premialità e Fasce.

Si rappresenta che, ai sensi della Circolare MEF n.25 del 19/07/2012 che regolamenta gli schemi di Relazione Illustrativa e di Relazione Tecnico – Finanziaria, il presente Contratto Integrativo Aziendale è della tipologia indicata alla 2° posizione dell'elenco puntato del paragrafo I.3, ovvero "Contratti Integrativi Economici".

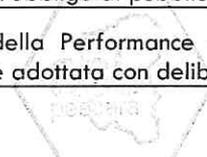
Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 – Aspetti procedurali e sintesi del contenuto del CIA

Modulo 2 – Articolato del CIA.

**Modulo 1 - Relazione Illustrativa**

Data Sottoscrizione		<b>19/07/2022</b>
Periodo di Vigenza		Retribuzione di Risultato competenza <b>Anno 2021</b>
Composizione Delegazione Trattante	<b>Parte Pubblica</b>	
	Presidente: Dr. Giuseppe Barile	Direttore UOC Trattamento Economico
	Componente: Dr. Federico De Nicola	Direttore UOC Dir Amm PO
	Componente: Dr.ssa Rita Mazzocca	Direttore Coord Funzione Territoriale
	Componente: Dr. Leonardo Paloscia	Direttore f.f. Dipartimento Emergenza
	<b>Parte Sindacale</b>	
	OOSS Rappresentative	
	RSU	
Soggetti Destinatari		Personale dipendente Ambito Comparto
Materie Trattate		Retribuzione premiante
Iter adempimenti procedurali e Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Controllo Interno	
	Attestazione degli obblighi di legge	Adozione del Piano della Performance (art.10 D.Lgs. N. 150/2009) Delibera n. 397 del 05/03/2021
		Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ai sensi dell'art. del D.Lgs. n.33 del 18/04/2013 è stato adottato con delibera n. 397 del 05/03/2021 poi integrato con delibera 1352 del 19/08/2021
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 del D. Lgs.n. 150/2009
La relazione della Performance anno 2021 è stata validata da parte dell'OIV e successivamente adottata con delibera 932 del 30/06/2022		



*(Handwritten signatures and notes in green ink are scattered throughout the page, including a large signature at the top left, several initials and names in the middle right, and a signature at the bottom right.)*

*Pylo ART*  
Modulo 2 – Articolato del CIA

*W*

*e*

1. L'ipotesi di contratto integrativo siglata il 19/07/2021 per l'Ambito Comparto Sanità, ha la finalità di definire le somme disponibili per l'erogazione della retribuzione premiante a tutto il personale avente diritto per l'anno 2021.

*Ra*

a) Il contenuto illustra prevalentemente la somma complessiva a disposizione per l'erogazione della retribuzione premiante coerentemente con la normativa finanziaria vigente e la contrattazione collettiva nazionale. La composizione delle somme disponibili per l'erogazione della retribuzione premiante 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.

*F. 19/07/21*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

I suddetti importi sono stati determinati con delibera di approvazione Fondi Contrattuali n. 1098 del 15/07/2022.

*[Signature]*

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.

*[Signature]*

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 aziendaliamente 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.

*[Signature]*

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.

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.

*[Signature]*

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.

*[Signature]*

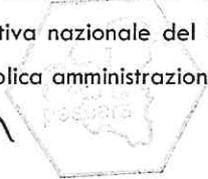
I valori trasferiti con DGR Abruzzo n. 373 dell'11/07/2022 sono imputati nella determinazione del limite al netto degli oneri a carico dell'amministrazione.

*[Signature]*

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

*[Signature]*

2



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 stanziare dalla DGR Abruzzo n. 373 del 11/07/2022

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

**Personale di ambito Comparto Sanità**

Disponibilità Anno 2021
<b>€ 3.194.524,94</b>

La disponibilità totale sopra riportata viene dettagliata come di seguito:

Sintesi Risorse per Premialità anno 2021	Anno 2021
CIA - Destinazione Premialità anno 2021	€ 2.500.000,00
Residui Anno 2020 da Fondo Condizioni Lavoro e Incarichi (ART. 81 C. 7 CCNL 2018)	€ 615.663,43
Residui Anno 2020 da Fondo Premialità e Fasce (ART. 81 C. 7 CCNL 2018)	€ 78.861,51
<b>Totale Risorse per Premialità da erogare anno 2021</b>	<b>€ 3.194.524,94</b>

- c) La presente ipotesi di CIA non contiene alcuna disposizione abrogativa. Sono confermate le modalità per l'erogazione della retribuzione premiante contenute nel vigente Protocollo Applicativo per il Sistema Premiante ex Delibera n.1199 del 04/12/2012.

- d) Ai fini della erogazione della retribuzione premiante 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.

- e) La presente ipotesi di CIA ha la finalità di riconoscere al personale dipendente di ambito Comparto Sanità un incentivo economico a fronte dell'impegno profuso e dei comportamenti agiti in favore del conseguimento degli obiettivi individuali, in coerenza con la dimensione di performance di unità operativa raggiunta come da Piano triennale della performance 2021 - 2023 adottato dall'Azienda con delibera n. 397 del 05/03/2021. I ridetti obiettivi individuali e di unità operativa rispettano tutti i requisiti e le caratteristiche per la definizione delle performance 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.