

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

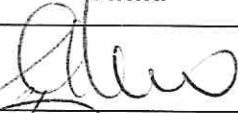



Il giorno 03/08/2023 alle ore 12,00 presso la UOC Dinamiche del Personale dell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara, si è incontrata la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale dell'Area Funzioni Locali.

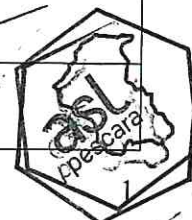
In tale sede viene definitivamente approvata l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle organizzazioni sindacali di categoria Area Funzioni Locali nella riunione tenuta il giorno 14/06/2023 avente ad oggetto "Sistema Premiante anno 2022-Area Funzioni Locali", quale parte integrante e sostanziale del seguente verbale, a seguito di parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale datato 28/07/2023, in ordine alla certificazione di compatibilità economico finanziaria, ai sensi dell'art. 40-bis del D Lgs n. 165 del 30/03/2001 e s.m.i.

Tutto ciò premesso, le Parti approvano in via definitiva l'Accordo in allegato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione Parte Pubblica	Cognome Nome	Firma
Presidente	GIUSEPPE BARILE	
Componente	FEDERICO DE NICOLA	ASSENTE
Componente	LEONARDO PALOSCIA	ASSENTE
Componente	RITA MAZZOCCA	
Componente	MARILEA CANTAGALLO	Merlea Cantagallo.

Sigla Sindacale	Cognome Nome	Firma
UIL	DI STASO MIRIAM CARLEN	
FP CGIL	MAZZOCCA D. TINA	
FEAIR	LO NERE VINCENTO	
UNILACS	PASQUALONE GABRIELLA	



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA
ACCORDO SINDACALE

Ipotesi

Il giorno 14/06/2023 alle ore 16,00 presso l'aula Magna PO Pescara dell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara, si è incontrata la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale dell'Area Funzioni Locali - Dirigenza Tecnica, Professionale ed Amministrativa.

In tale sede le parti intendono trattare la materia del Sistema Premiante Aziendale in merito alla distribuzione delle somme di retribuzione di risultato per l'anno 2022.

1. Ai fini della distribuzione dell'incentivo competenza anno 2022, le parti prendono atto della consistenza delle somme disponibili per la dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa di € 132.467,53.

Tale somma è composta dall'importo del Fondo di risultato deliberato per l'anno 2022 pari ad € 21.197,72 e dall'importo residuale del fondo di posizione per € 111.269,81.

I suddetti importi sono determinati in base al 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. 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.

2. A modifica ed integrazione del Protocollo Applicativo sul Sistema Premiante adottato con deliberazione n. 1200 del 4/12/2012 e coerentemente con il Sistema di Misura e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione n. 426 del 04/04/2019 si prevede, a decorrere dall'annualità 2022, l'attribuzione di una quota di retribuzione di risultato per lo svolgimento di incarichi ad interim affidati con deliberazione dell'Amministrazione in seguito all'assenza temporanea del dirigente preposto, ovvero alla vacanza della posizione del titolare della posizione, per il periodo di svolgimento delle funzioni. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato ad interim è compensato con l'attribuzione della quota di retribuzione di risultato conseguita per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'incarico ad interim maggiorata del 50%.

La retribuzione di risultato di cui al comma precedente è erogata in ragione alla performance conseguita e verificata dall'OIV in relazione alla Unità Operativa assegnata ad interim e si aggiunge a quella conseguita in relazione alla posizione di titolarità di struttura.

3. In merito all'individuazione delle modalità di erogazione, rimane confermato il Protocollo Applicativo sul Sistema Premiante vigente.

Letto, approvato e sottoscritto il 14/06/2023.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL



A collection of handwritten signatures in green ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below. One signature is positioned over a logo.


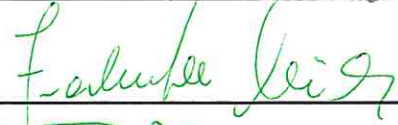
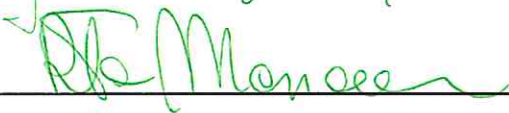



AREA FUNZIONI LOCALI

SIGLA SINDACALE	NOMINATIVO	FIRMA
UIL	MIRIAM CARPIN DI STAS	
FP CGIL	MARIANO DI CORDA	
FERAIR	LA NELLE VINCENZO	
FIRSI UNITS	PASQUA LOR E APRILE	
		
		



Delegazione Parte Pubblica

NOMINATIVO	FIRMA
DOTT. GIUSEPPE BARILE	
DR. LEONARDO PALOSCIA	ASSENTE
DOTT. FEDERICO DE NICOLA	
DOTT.SSA RITA MAZZOCCA	
DOTT.SSA MARILEA CANTAGALLO	





RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CIA 14/06/2023 – Area Dirigenza PTA

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'Area della Dirigenza PTA, siglato il giorno 14/06/2023.

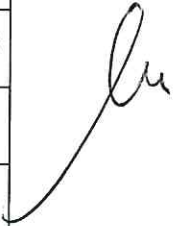

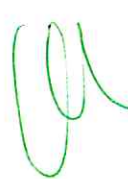

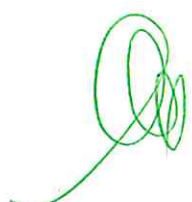

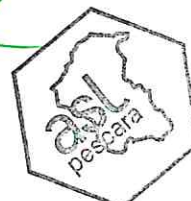

Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 – Aspetti procedurali e sintesi del contenuto del CIA

Modulo 2 – Articolato del CIA.

Modulo 1 - Relazione Illustrativa

Data Sottoscrizione		14/06/2023	
Periodo di Vigenza		Retribuzione di Risultato competenza Anno 2022	
Composizione Delegazione Trattante		Parte Pubblica	
		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
		Parte Sindacale	
		OOSS Rappresentative	
Soggetti Destinatari		Personale dipendente Area Funzioni Locali - Dirigenza PTA	
Materie Trattate		Retribuzione di Risultato	
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) integrato nel PIAO adottato con Delibera n.502 del 31/03/2023	
		Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ai sensi dell'art. del D.Lgs. n.33 del 18/04/2013 integrato nel PIAO adottato con delibera n.502 del 31/03/2023	
		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 2022 è in fase di validazione da parte dell'OIV.	

Modulo 2 – Articolato del CIA

1) L'ipotesi di contratto integrativo siglata il 14/06/2023 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 2022.

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 2022, rilevata a consuntivo e residuale rispetto a quelle già erogate e aventi destinazione vincolata, ovvero, carattere obbligatorio e non sottoponibili a variazione.

I suddetti importi sono determinati con delibera di approvazione Fondi Contrattuali n.815 del 23/05/2023.

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 fondi anno 2016; il ridetto valore deve, poi, essere adeguato, aumentandolo o diminuendolo annualmente, in modo da consentire l'invarianza nel tempo del valore medio pro-capite base dell'anno 2018. In tal modo, superando il limite del trattamento accessorio del 2016, costruendone uno nuovo e dinamico a partire dal 2019, si tende a garantire a ciascun dipendente un valore medio, in caso di assunzione di nuovi dipendenti, tale che all'incremento del numero dei dipendenti, l'ammontare del trattamento accessorio possa crescere in maniera proporzionale. Qualora, invece, il numero di dipendenti dovesse diminuire non sarebbe possibile scendere al di sotto del valore - soglia del trattamento accessorio del 2016. La norma prevista dall'articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75 del 2017, rimanendo in vigore, deve essere considerata, pertanto, non come valore assoluto da prendere a riferimento, bensì come limite minimo inderogabile al di sotto del quale non è possibile riconoscere il trattamento accessorio.

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.217 del 14/04/2023.

Si prevede, a modifica ed integrazione del Protocollo Applicativo sul Sistema Premiante adottato con deliberazione n. 1200 del 4/12/2012 e coerentemente con il Sistema di Misura e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione n. 426 del 04/04/2019, a decorrere dall'annualità 2022, l'attribuzione di una quota di retribuzione di risultato per lo svolgimento di incarichi ad interim affidati con deliberazione dell'Amministrazione in seguito all'assenza temporanea del dirigente preposto, ovvero alla vacanza della posizione del titolare della posizione, per il periodo di svolgimento delle funzioni. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato ad interim è compensato con l'attribuzione della quota di retribuzione di risultato conseguita per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'incarico ad interim maggiorata del 50%.

La retribuzione di risultato è erogata in ragione alla performance conseguita e verificata dall'OIV in relazione alla Unità Operativa assegnata ad interim e si aggiunge a quella conseguita in relazione alla posizione di titolarità di struttura.

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

Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa

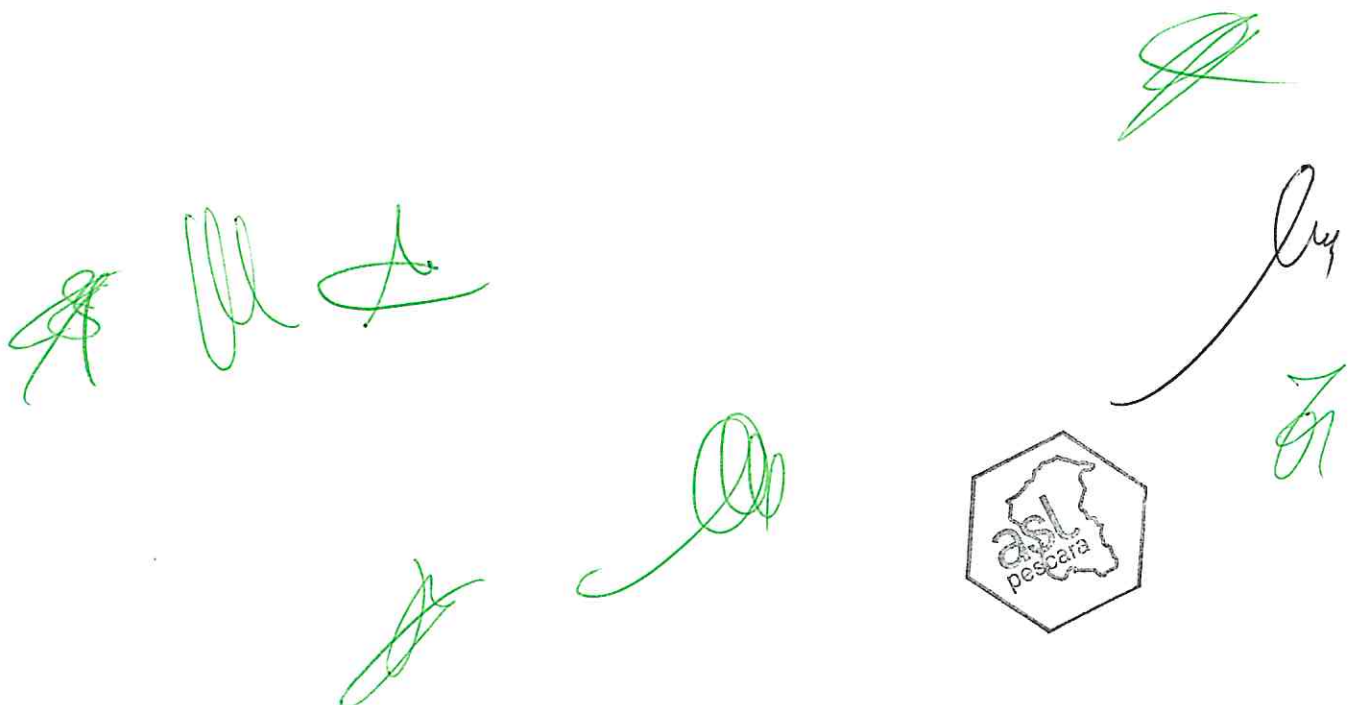
Disponibilità Anno 2022
€ 132.467,53



- 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 8bis , regolamentanti le performance organizzative ed individuali.
- e) La presente ipotesi di CIA ha la finalità di riconoscere al personale dipendente della Dirigenza PTA un incentivo economico a fronte dell'impegno profuso nel conseguimento degli obiettivi. Tali obiettivi sono esplicitati nel Piano della Performance (art.10 D.Lgs. N. 150/2009) integrato nel PIAO adottato con Delibera n.502 del 31/03/2023, 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, 14/06/2023

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



Handwritten signatures in green ink, including a large signature at the top right and several smaller ones scattered below.



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
CIA 14/06/2023 – Area Dirigenza PTA

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'Area della Dirigenza PTA, siglato il giorno 14/06/2023.

Essa si compone delle seguenti parti:

Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la CIA

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la CIA

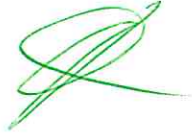
Modulo 3 – Schema Generale Riassuntivo del Fondo per la CIA e confronto con il Fondo anno precedente








Modulo 4 – Compatibilità Economico-Finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio


Modulo 1 - Costituzione Fondo CIA Anno 2022	FONDO POSIZIONE	FONDO PART COND	FONDO RISULTATO	TOTALE 2022
1.1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 732.690,06	€ 0,00	€ 22.522,55	€ 755.212,61
Risorse storiche consolidate	€ 658.170,86	€ 0,00	€ 12.812,72	€ 670.983,58
Incrementi specificamente quantificati in sede di CCNL	€ 69.449,20	€ 0,00	€ 1.324,83	€ 70.774,04
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 5.070,00	€ 0,00	€ 8.385,00	€ 13.455,00
1.2 - Risorse variabili	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Risorse variabili	* € 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1.3 - Decurtazioni del Fondo	€ 69.449,20	€ 0,00	€ 1.324,83	€ 70.774,04
Decurtazione al 31/12/2021 (Art. 11c 1del D.L. 35/2019)	€ 69.449,20	€ 0,00	€ 1.324,83	€ 70.774,04
1.4 - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione				
1.1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 732.690,06	€ 0,00	€ 22.522,55	€ 755.212,61
1.2 - Risorse variabili	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1.3 - Decurtazioni del Fondo	€ 69.449,20	€ 0,00	€ 1.324,83	€ 70.774,04
Totale	€ 663.240,86	€ 0,00	€ 21.197,72	€ 684.438,58
1.5 - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	*			

* Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Gli importi per la costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa Aziendale anno 2022, nonché le relative modalità di imputazione sono stati formalmente adottati con delibera n.815 del 23/05/2022.





Modulo 2 - Destinazione Fondo CIA Anno 2022		FONDO POSIZIONE	FONDO PART COND	FONDO RISULTATO	TOTALE 2022
2.1 - Destinazione non disponibili alla CIA o non regolate da essa		€ 551.971,05	€ 0,00	€ 0,00	€ 551.971,05
2.2 - Destinazioni specificamente regolate dal CIA		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2.3 - Destinazioni ancora da regolare		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2.4 - Sintesi della destinazione del Fondo					
2.1 - Destinazione non disponibili alla CIA o non regolate da essa		€ 551.971,05	€ 0,00	€ 0,00	€ 551.971,05
RPF		€ 185.603,19	€ 0,00	€ 0,00	€ 185.603,19
RPV		€ 268.105,35	€ 0,00	€ 0,00	€ 268.105,35
Indennità Sostituzione		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
STE		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità direzione UOC		€ 86.344,20	€ 0,00	€ 0,00	€ 86.344,20
Straordinario		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
IND. RX ART. 1 c.3 L. 460/88		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
IND.POL.GIUDIZIARIA ART.46		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità di turno		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità Pronta Disponibilità		€ 11.918,31	€ 0,00	€ 0,00	€ 11.918,31
Altre Indennità Fondo Particolare Condizioni		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2.2 - Destinazioni specificamente regolate dal CIA		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2.3 - Destinazioni ancora da regolare		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2.5 - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo		*			
2.6 - Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di carattere generale					
Copertura destinazioni Fondo con risorse da costituzione		si	si	si	si
Selettività incentivi economici		si	si	si	si
Selettività progressioni di carriera finanziate con Fondo		*			

* Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo 3 - Schema Generale Riassuntivo - Dir PTA		FONDO POSIZIONE	FONDO PART COND	FONDO RISULTATO	TOTALE 2022
3.1 - Totale Costituzione Fondo CIA		€ 663.240,86	€ 0,00	€ 21.197,72	€ 684.438,58
3.2 - Totale Destinazioni Fondo CIA		€ 551.971,05	€ 0,00	€ 0,00	€ 551.971,05
Residuo		€ 111.269,81	€ 0,00	€ 21.197,72	€ 132.467,53


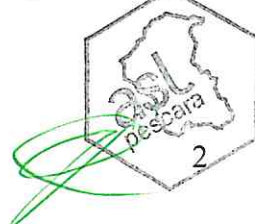
Modulo 4 – Compatibilità Economico-Finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Di seguito si da atto delle procedure adottate dall'Azienda per la corretta programmazione ed il costante monitoraggio delle risorse destinate alla contrattazione integrativa aziendale.

4.1 - Strumenti di contabilità economico – finanziaria ai fini del corretto presidio dei limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione della gestione

Ai fini del corretto presidio sui limiti di spesa complessivi del Fondo per la contrattazione integrativa aziendale, si adottano procedure di monitoraggio mensile rispetto alle voci stipendiali generate dalla elaborazione degli stipendi ed imputate al Fondo secondo un processo completamente automatizzato gestito dal software per la gestione delle paghe. Mensilmente la suddetta procedura rileva lo stato di assorbimento del Fondo e determina il residuo.

4.2 – Verifica a consuntivo del rispetto del limite di spesa del Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno precedente

Il Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno precedente è stato erogato nella medesima modalità ivi prevista per l'anno 2022.

Sintesi Fondo CIA anno 2021	Anno 2021
Fondo Contrattazione Integrativa Aziendale anno 2021	€ 81.652,18
Residuo per Parziale Raggiungimento degli Obiettivi	- € 0,00
Totale Retribuzione di Risultato erogata anno 2021	€ 81.652,18

4.3 – Verifica delle disponibilità finanziarie

La disponibilità finanziaria ai fini dell'erogazione delle somme per la retribuzione di risultato è tracciata dall'iscrizione del relativo debito in bilancio per l'anno 2022 al conto 0205110204 – Debiti verso il personale dipendente per Fondo Aziendale esercizi precedenti.

Pescara, 14/06/2023

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