

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CIA 05/06/2024 – Area Dirigenza PTA

La presente Relazione è redatto 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 05/06/2024.

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		05/06/2024
Periodo di Vigenza		Retribuzione di Risultato competenza Anno 2023
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.ssa Marilea Cantagallo Dirigente UOS Personale Convenzionato
		Parte Sindacale
		OOSS Rappresentative
Soggetti Destinatari		Personale dipendente Area Funzioni Locali - Dirigenza PTA
Materie Trattate		Retribuzione di Risultato
Iter adempimenti procedurali e Atti procedutici 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.162 del 30/01/2024
		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.162 del 30/01/2024
		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 2023 è in fase di validazione da parte dell'OIV.

Modulo 2 – Articolato del CIA

1) L'ipotesi di contratto integrativo siglata il 05/06/2024 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 2023.

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 2023, 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. 857 del 20/05/2024.

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 assegnate con nota del Dipartimento Salute Regione Abruzzo prot. n. 0172016/24 del 24/04/2024.

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

Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa

Disponibilità Anno 2023
€ 140.905,23

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, 5/6/24

