



**Modulo 2 – Articolato del CIA**

1. L'ipotesi di contratto integrativo avviata il 11/06/2024 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 2023.

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 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. 858 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 ridotto 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:

**Personale di ambito Comparto Sanità**

Disponibilità Anno 2023
€ 1.818.398,84

La disponibilità totale sopra riportata viene dettagliata come di seguito:

Schema Riassuntivo Fondo ex art.103 CCNL 2022 Premialità e Particolari Condizioni - ANNO 2023	
3.1 - Totale Costituzione Fondo CIA	€ 10.594.917,80
3.2 - Totale Destinazioni Fondo CIA	€ 8.776.518,96
Residuo Fondo Art.103 Premialità e Particolari Condizioni - ANNO 2023	€ 1.818.398,84

- c) Con il recente CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 la modalità di gestione e destinazione dei residui dei fondi è stata modificata; l'art. 103 comma 10, infatti, stabilisce che alle risorse non destinate del fondo premialità e condizioni di lavoro, sono sommate eventuali risorse residue relative a precedenti annualità (C) nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative allo stesso anno (B), con prioritaria destinazione alla remunerazione del lavoro straordinario, previa attivazione della modalità di gestione della banca ore come previsto dall'art.48 del CCNL 02/11/2022 con comunicazione mail del 13/06/2024 inviata a tutti i dipendenti del Comparto.

Entro il termine del 27/06/2024 sono pervenute n. 1123 istanze di attivazione banca ore che determinano una conseguente valorizzazione economica presunta pari ad € 587.934,00. Tale importo risulta complessivamente capiente rispetto alle risorse disponibili a tal fine delle quali residuano € 191.845,00 che vengono destinate ad accantonamento prudenziale, nelle more della definizione di accoglimento/non accoglimento delle istanze pervenute per il riconoscimento delle indennità di presenza sui giorni di ferie in richiamo alla Direttiva Europea 2003/88/CE, richiamata sia dalla Corte di Giustizia dell'UE sia dalla Corte di Cassazione, secondo cui la retribuzione da corrispondere ai lavoratori durante il periodo di ferie deve contenere anche le indennità corrisposte in base alla presenza (Corte di Cassazione n.19663 del 11/07/2023). Sulla specifica applicazione è stato formulato quesito da parte dell'ASL Pescara presso l'Aran con nota prot. n. 66038/24 del 11/07/2024.

Residuo Trasferito dal Fondo Art. 102 Incarichi Progr E Ind Prof - ANNO 2023	€ 412.980,05	
Residui Anno 2022 da Fondo Condizioni Lavoro e Incarichi (ART. 80 C. 7 CCNL 2018)	€ 148.481,13	
Residui Anno 2022 da Fondo Premialità e Fasce (ART. 81 C. 7 CCNL 2018)	€ 218.317,80	
<b>Ulteriori Residui Fondo Art.103 comma 10 con prioritaria destinazione</b>		<b>€ 779.778,98</b>

Per l'anno 2024 per la remunerazione delle Indennità di Funzione di cui al fondo ex articolo 102 Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali si prevede la destinazione di € 650.000,00 (ovvero destinazione consolidata anno 2023 per € € 297.344,55 + quota del residuo pari ad € 352.655,45). Tale destinazione è finalizzata a remunerare gli incarichi di Funzione Organizzativa attivi per numero 36, gli Incarichi di Funzione Organizzativa per il Coordinamento in fase di deliberazione per numero 69, nonché gli Incarichi di Funzione Professionale per un massimo di 8;

- d) 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.
- e) 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 8bis , regolamentanti le performance organizzative ed individuali.
- f) 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 della Performance (art.10 D.Lgs. N. 150/2009) integrato nel PIAO adottato con Delibera n. 162 del 30/01/2024. 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.

Pescara, 19/07/2024

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

Documento firmato da:  
GIUSEPPE BARILE  
19.07.2024 13:53:19 CEST