

DECRETO CALABRIA

ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 11 , COMMA 1, DELLA LEGGE 60/2019.

RIPORTIAMO IL TESTO (Articolo 11 , comma 1, della Legge 60/2019):

1. A decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale *delle regioni*, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli *indirizzi regionali* e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. I predetti valori sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente. Tale importo include le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Dall'anno 2021, il predetto incremento di spesa del 5 per cento è subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal decreto ministeriale 2 aprile 2015, n. 70, e con l'articolo 1, comma 516, lettera c), della legge 30 dicembre 2018, n. 145. (modificato dall'articolo 25, comma 4 septies, lettera a), del DL 162/19 come modificato dalla legge 8/20, dall'articolo 4, comma 4, del decreto-legge 183/2020 - ndr)

Questa Legge 60/2019 va ad incidere significativamente sulla cosiddetta "Legge Madia", in particolare sul comma 2, dell'Art. 23, del D. Lgs. 75/2017.

RIPORTIAMO IL TESTO (comma 2, dell'Art. 23, del D. Lgs. 75/2017):

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Come si può notare anche ad una prima lettura, il "**principio dell'invarianza**" introdotto dalla Legge Madia del 2017 era riferito all'invarianza dei fondi per la retribuzione accessoria dei dipendenti Medici come consolidato al 31 dicembre del 2016.

La Legge 60/2019 (Decreto Calabria, appunto) nel confermare questo "**principio di invarianza**", lo sposta dalla invarianza della spesa annuale complessiva delle Aziende, **all'invarianza del valore medio pro-capite**, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Inoltre, dall'anno 2021, il predetto incremento di spesa del 5 per cento è subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale.

Questa è una rivoluzione definibile come Copernicana: cioè non è più il fondo aziendale a costituire il limite di spesa, ma "la retribuzione media pro-capite" nel 2018.

Inoltre, dall'anno 2021, il predetto incremento di spesa del 5 per cento (annuale) è subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale; questo fa ipotizzare possibilità sia dell'aumento del numero delle persone impiegate, sia la disponibilità del fondo per non ridurre la retribuzione accessoria conseguita da ciascun dirigente, a meno di giudizi particolarmente influenti sulle quote variabili in relazione alle performance.

DA Protocollo n° 161861 della Ragioneria Generale dello Stato.

b) Indicazioni applicative circa l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale in relazione ai disposti dell'articolo 11, comma 1, del decreto legislativo n. 35/2019 secondo il quale il "limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il (numero : ndr) personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Ciò significa che nessuno può andare incontro ad una riduzione degli emolumenti accessori e derivati dai fondi, a parità di incarico o in assenza di un giudizio negativo.

Al fine di quantificare l'incremento del limite per ciascuna assunzione, le norme in oggetto prevedono "l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, [...], prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Pertanto la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:

1. fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso ai fini della compilazione della Tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera);

2. personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente (andrà quindi a titolo esemplificativo compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, ecc.).

La quantificazione (che precede) va effettuata una unica volta (in quanto la norma non prevede modifiche di tale misura) e distintamente per ciascuna categoria di personale interessata,.....

La misura dell'incremento del limite per il complesso dell'amministrazione risulta così individuata dalla norma in oggetto: "Il limite ... è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite". Ciò comporta che il limite va adeguato in aumento in modo proporzionale agli incrementi di personale individuati dalla norma in eccesso rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, distintamente in relazione a ciascuna tipologia di personale appena richiamata. Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, si ritiene necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

Ove le unità in servizio nell'anno di riferimento così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31.12.2018, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, della seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31.12.2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018 calcolato secondo i criteri esposti.

La costituzione datoriale dei fondi per la contrattazione integrativa ed il successivo perfezionamento del contratto integrativo con le rappresentanze dei dipendenti, scontano, come peraltro rilevato nella richiesta di parere in oggetto, taluni elementi di incertezza legati alla non esatta prevedibilità della data di perfezionamento dell'iter amministrativo delle nuove assunzioni, unitamente alle possibili cessazioni dal servizio determinate da eventi non prevedibili in anticipo. Tale incertezza non ostacola l'operatività della norma tesa, nel procedimento autorizzativo finalizzato a consentire le nuove assunzioni.

Queste considerazioni, che appaiono in linea con quanto prospettato da codesta Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, consentono di attivare per tempo gli istituti previsti dal CCNL, ed i conseguenti adempimenti in sede di contratto integrativo, a condizione che, concluso l'esercizio di riferimento e verificato pertanto l'effettivo incremento di personale, siano operati gli eventuali interventi compensativi come di seguito suggerito.

i. Previsione ex-ante di una quota di risorse aggiuntive, sulla base delle previsioni contenute nel piano triennale delle assunzioni e di una tempistica ritenuta ragionevole dei connessi procedimenti assunzionali, corrette per le cessazioni prevedibili ad esempio in considerazione del raggiungimento del limite di età pensionabile di taluni dipendenti.

ii. Finalizzazione prudenziale di tali risorse aggiuntive, in sede di contratto integrativo, alla sola remunerazione degli istituti del trattamento accessorio del personale neo-assunto (es. la retribuzione di posizione mensile del personale dirigente del personale neo-assunto e gli istituti connessi alle condizioni di lavoro), nel corso dell'anno di riferimento.

iii. Previsione di verifiche a consuntivo volte a correggere gli eventuali scostamenti della previsione di cui al punto i.

iv. Previsione vincolante che, a conclusione dell'anno di riferimento ed a seguito delle verifiche operate a consuntivo, l'adeguamento del limite in aumento o in diminuzione dovrà essere operato su basi certe e che verranno in ogni caso effettuati i necessari adeguamenti compensativi. Gli adeguamenti compensativi operati a consuntivo, di norma, possono consentire alla generalità dei dipendenti di beneficiare, nel medesimo anno, delle eventuali risorse che dovessero residuare in considerazione del minore accessorio tipicamente riconosciuto ai neo-assunti rispetto alla media prevista dalla norma stessa.

Tutte queste precisazioni e modalità operative devono essere conosciute e tenute ben presenti dai Medici che sia assumono l'onere di andare a rappresentare i Colleghi in sede di Contrattazione Aziendale Decentrata, in quanto molte Aziende Sanitarie non hanno voluto o saputo applicare correttamente né il Decreto CALABRIA né questi suggerimenti e modalità operative della Ragioneria Generale dello Stato.

La Segreteria Nazionale

