

## METODOLOGIE PER ATTUAZIONE ART. 11, CO. 1; LEGGE 60/2019

*A cura di Giuseppe Montante*

*Responsabile Nazionale Centro Studi e Formazione e Politiche contrattuali*

6 Novembre 2021

### PREMESSA

Dal combinato disposto delle norme legislative presenti nell'art. 23, co. 2 D. Lgs. 75/2017 (Decreto "Madia") e nell'art. 11, co. 1 della Legge 60/2019 (ex Decreto "Calabria"), risulta evidente che il Legislatore Nazionale ha ritenuto di modificare in parte dal 2019 in poi il dettato legislativo presente nel D. Lgs. 75/2017 in merito al limite sulla retribuzione accessoria, in caso di aumento in Sanità del personale in servizio rispetto al 2018.

Dalla Nota esplicativa della Ragioneria dello Stato del 7.8.2020 sull'ex Decreto "Calabria", in risposta al parere richiesto dalla Conferenza delle Regioni in seguito a diffida ANAAO ASSOMED, risulta che per l'attuazione delle nuove disposizioni legislative non può più essere utilizzata la metodologia amministrativa, attuata fino al 2018, perché non adeguata e determinante invece un ostacolo funzionale alla Contrattazione Integrativa Aziendale o addirittura penalizzante nei riguardi di quest'ultima.

A questo proposito, la stessa Ragioneria dello Stato, esplicita nella Nota, in tutti i passaggi attuativi, una nuova metodologia in grado di non ostacolare o non penalizzare la Contrattazione Integrativa Aziendale.

Per farla meglio comprendere e favorire la sua applicazione corretta, di seguito si esplicitano le norme legislative di riferimento, nonché le tappe attuative da perseguire di tale nuova metodologia.

### RIFERIMENTI LEGISLATIVI

#### **L'art. 23, co. 2 del D. Lgs. 75/2017** (Decreto "Madia")

*Prevede che "... l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ...".*

#### **L'art. 11, co. 1 della Legge 60/2019** (conversione in Legge del "Decreto Calabria")

Sancisce che i valori complessivi inerenti la retribuzione accessoria e i fondi contrattuali che la compongono per il personale dipendente del S. S. N. dal 2019 in poi devono rispettare il nuovo principio: ***“invarianza del valore della retribuzione accessoria media pro capite”***.

Sancisce inoltre questi ulteriori principi:

- il principio dell’invarianza, introdotto dal “Decreto Calabria”, sostituisce dal 2019 in poi il limite nella costruzione dei fondi previsto dal co. 2 dell’art. 23 del D. Lgs. 75/2017 “Decreto Madia” in caso di aumento del n. dei dipendenti in servizio rispetto a quello di riferimento del 2018.
- il valore economico di tale nuovo limite dal 2019 in poi è quello della retribuzione accessoria media pro capite dell’anno 2018 e dei relativi fondi contrattuali che la compongono;
- il valore della “retribuzione accessoria media pro capite dell’anno 2018” è quello che risulta dalla divisione del valore economico complessivo di tale retribuzione e dei relativi fondi di tale anno per il numero ***“del personale in servizio al 31.12.2018”***;
- il valore economico complessivo della retribuzione accessoria per il 2018 deve essere costruito nel rispetto del limite disposto del “Decreto Madia”;
- il valore economico della retribuzione accessoria e dei relativi fondi contrattuali dal 2019 in poi deve essere adeguato in aumento in rapporto al delta differenziale del personale sanitario in servizio per ciascuna Area contrattuale per ciascun anno rispetto al riferimento 2018 al fine di mantenere invariato il valore della retribuzione accessoria media pro capite.

### **Nota della Ragioneria dello Stato** (prot. 161861 del 7.08.2020)

Tale nota, in risposta ad una interrogazione della Conferenza delle Regioni, ha suggerito la sequenza di azioni amministrative da attivare da parte delle Aziende Sanitarie al fine di rendere subito attuabile (almeno dall’anno 2020 in poi) le nuove disposizioni legislative, aggiornando i fondi contrattuali in modo tempestivo senza ostacolare la Contrattazione Integrativa Aziendale (pag. 6), all’inizio dell’anno tenendo conto dei dipendenti assunti in servizio a gennaio a cui aggiungere il risultato del bilancio presuntivo assunzioni – cessazioni previsto per quell’anno confrontato con il riferimento personale 2018 (pag. 7: ***“metodologia dinamica”***) e alla fine dell’anno a consuntivo, tenendo conto della reale realizzazione del suddetto bilancio e del suo sviluppo temporale durante l’anno (calcolo dei cedolini stipendiali emessi) ai fini del confronto con il riferimento 2018 con eventuale conguaglio attivo o passivo del valore dei fondi stabiliti all’inizio dell’anno.

Se dal consuntivo, effettuato alla fine dell’anno contabile e confrontato con i valori dei fondi del 2018, risultasse un valore inferiore a tali riferimenti l’eventuale conguaglio passivo rispetto a quanto attribuito alla retribuzione accessoria e pertanto ai fondi che la compongono dovrà essere effettuato solamente per la parte che esubera i riferimenti 2018.

La suddetta nota prevede inoltre a pag. 7 la possibilità di: ***“recuperare, in autotutela, le risorse erogate in eccesso, ancorché dopo un anno, sulla base di quanto previsto dall’articolo 40, co. 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, laddove ne sussistano i presupposti”***.

## MODALITÀ ATTUATIVE

Dal combinato – disposto dei dettati legislativi, sopra ricordati, risulta l'introduzione con il dettato dell'art. 11, co. 1 della Legge 60/2019 di un superamento del limite rigido del valore economico del fondo per la retribuzione accessoria in caso di aumento del n. di dipendenti in servizio rispetto al 2018 dettato dal "Decreto Madia".

Si ritiene che il modo più corretto e coerente alla volontà del Legislatore di rispettare il principio "**dell'invarianza del valore della retribuzione accessoria media pro capite del 2018**" sia utilizzando la metodologia, di seguito descritta.

### ANNO 2018

Il valore di **retribuzione accessoria media pro capite di riferimento anno 2018** è da calcolare considerando il rapporto tra i fondi contrattuali certificati dalle aziende, costruiti secondo quanto previsto dalla tabella 15 del Conto annuale - *Fondi per il trattamento accessorio* -, per area e singolo fondo contrattuale e il personale destinatario di trattamento accessorio al 31 dicembre 2018 (*teste presenti*).

Dal momento che sia il D. Lgs. 165/2001 e sia il CCNL individuano nella Azienda Sanitaria la sede contabile e giuridica in cui costruire per ciascun anno e per ciascuna Area Contrattuale i fondi contrattuali, determinandone l'importo, si ritiene che la **sede corretta** dove rispettare il principio legislativo dell'invarianza dal 2019 in poi del valore della retribuzione accessoria media pro capite del 2018 sia **quella aziendale**.

### Errate attuazioni

Il dettato legislativo definisce in modo esplicito che **il calcolo del personale** per ciascuna Area contrattuale destinatario di trattamento accessorio nel 2018 (valore di riferimento con cui confrontarsi dal 2019 in poi) deve essere quello in servizio al 31 dicembre 2018 (*teste presenti calcolati in base ai cedolini stipendiali emessi al dicembre 2018*).

In conseguenza di ciò:

- Non può essere quello presente nel Conto Annuale 2018, perché, pur riferito ai dirigenti del ruolo sanitario in servizio (teste), è il n. medio nell'arco dell'anno e non quello dei dirigenti in servizio in dicembre 2018; in tal caso si avrebbe una chiara violazione del dettato legislativo con possibile danno economico per tale dirigenza.
- Non può essere nemmeno quello derivante dalla dotazione organica teorica del 2018 (teste presenti + posti vacanti di dirigenti da eventualmente assumere), dal momento che il dettato letterale dell'art. 11, co. 1 della Legge 60/2019 indica come valore numerico di riferimento per tale anno il numero "**del personale in servizio al 31.12.2018**"; in tal caso si avrebbe una chiara violazione del dettato legislativo riferito al n. di riferimento e anche al valore medio pro capite di retribuzione accessoria che sarebbe di conseguenza sotto stimato con grave danno economico per gli anni futuri (esattamente il contrario della volontà del Legislatore).

Il dettato legislativo definisce in modo esplicito anche **che il fondo per la retribuzione accessoria del 2018 e pertanto i relativi fondi contrattuali che la compongono** (di riferimento per il calcolo della retribuzione media pro capite) sono quelli destinati nel 2016, in sede di costruzione e deliberazione dei fondi, al trattamento accessorio dei dirigenti del ruolo sanitario.

Da quanto sopra ne consegue che non può essere il valore dei fondi contrattuali spesi. Anche in questo si avrebbe una plateale violazione della Legge.

## **AUMENTO ANNO 2019**

In prima applicazione, il calcolo dell'eventuale incremento o decremento del fondo per la retribuzione accessoria 2019 rispetto a quello del 2018 **può essere fatto solamente a consuntivo**, dal momento che la Legge è stata pubblicata a metà anno e non vi è stato il tempo materiale per varare una sua applicazione dinamica.

Il calcolo a consuntivo a fine anno 2019 deve essere fatto al livello aziendale con il metodo dei "cedolini". In tal modo si definiscono le reali presenze medie nel corso dell'anno e tale numero pertanto, confrontato con quello di riferimento del 2018 e moltiplicato con il valore di retribuzione accessoria media pro capite aziendale di riferimento anno 2018, darà il reale valore del fondo per la retribuzione media accessoria per quell'anno.

L'eventuale maggiore valore rispetto al valore dei fondi contrattuali già deliberati per tale anno diventerà provvisoriamente un residuo non speso e sarà liquidato come retribuzione di risultato sec. le disposizioni contrattuali vigenti.

## **AUMENTO ANNO 2020 E ANNI SUCCESSIVI**

In base alla metodologia esplicitata in modo chiaro nella nota della Ragioneria dello Stato dell'agosto 2020, a pag. 6 e 7, il valore del fondo per la retribuzione accessoria al livello aziendale con cui costruire i fondi per la CCIA, in ottemperanza alle disposizioni del CCNL, **deve essere calcolato in due momenti** al fine di non ostacolare o addirittura penalizzare la CCIA e non violare il principio legislativo della: "invarianza della retribuzione pro capite accessoria":

- in modo presuntivo **all'inizio dell'anno**;
- a consuntivo **alla fine dell'anno**.

### **All'inizio dell'anno**

Il suo valore presuntivo deve essere costruito al livello aziendale, seguendo la metodologia a tappe di seguito esplicitata:

#### **1° TAPPA**

Calcolo n. delle teste di dirigenti del ruolo sanitario presenti al livello aziendale al 31 gennaio dell'anno in discussione a cui aggiungere il risultato della somma algebrica conseguente al confronto fra n. dirigenti da assumere in corso d'anno (come risultante dal piano assunzioni triennale) con n. dirigenti di cui è prevista o è prevedibile la cessazione dal servizio nel corso dell'anno.

## **2° TAPPA**

Confrontare il valore numerico risultante nella 1° tappa con quello di riferimento dell'anno 2018 e calcolare l'eventuale differenziale numerico attivo o passivo.

## **3° TAPPA**

Il valore differenziale risultante dalla 2° tappa:

- se negativo, o zero non determina nessuna modifica del valore del fondo per la retribuzione accessoria 2018 e dei relativi fondi contrattuali che lo compongono;
- se positivo, tale valore differenziale deve essere moltiplicato per il valore della retribuzione media pro capite del 2018 e il risultato ottenuto deve essere aggiunto al valore del fondo per la retribuzione accessoria del 2018 e ripartito fra i fondi contrattuali.

## **4° TAPPA**

I nuovi valori di fondo ottenuti con la tappa n. 3 devono essere messi a disposizione della CCIA con deliberazione già all'inizio dell'anno.

## **Alla fine dell'anno**

Il suo valore finale a consuntivo deve essere costruito rispettando le tappe sequenziali della seguente metodologia:

### **1° TAPPA**

Calcolo del numero dei dirigenti del ruolo sanitario mediamente presenti nell'azienda nell'anno in discussione con il metodo dei "cedolini" x valore della retribuzione media accessoria pro capite regionale del 2018.

### **2° TAPPA**

Confronto del risultato della 1° tappa con quanto realmente erogato al livello aziendale nel corso dell'anno come retribuzione accessoria.

### **3° TAPPA**

Conguaglio attivo o passivo del fondo di retribuzione accessoria dell'anno in discussione.