



Regione Siciliana
Azienda Sanitaria Provinciale di
AGRIGENTO

DELIBERAZIONE DIRETTORE GENERALE N. 67 DEL **28 GIU 2024**

OGGETTO: Determinazione Fondi contrattuali area del Comparto per l'anno 2023 in applicazione del CCNL del 02/11/2022.

STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. Servizio Risorse Umane.

PROPOSTA N. 82 DEL 28/06/2024

IL DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE
Dr. Giuseppe Schifano

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Dr.ssa Carmen Virone

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA
Dr. Calogero Muscarnera

IL DIRETTORE
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO
Dr. Enrico Scudato

VISTO CONTABILE

Si attesta la copertura finanziaria:

() come da prospetto allegato (ALL. N. _____) che è parte integrante della presente delibera.

() Autorizzazione n. _____ del _____

C.E.

C.P.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(Indicazione del Nome, Cognome e Firma)

S.F. Slg.ra Siracusa Maria
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

IL DIRETTORE UOC SEF e P.
(Indicazione del Nome, Cognome e Firma)

RICEVUTA DALL'UFFICIO ATTI DELIBERATIVI IN DATA **28 GIU 2024**

L'anno duemilaventiquattro il giorno VENTOTTO del mese di GIUGLIO nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Giuseppe Capodieci, nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n.310/Serv.1°/S.G. del 21/06/2024, acquisito il parere del Direttore Sanitario, dott. Emanuele Cassarà, nominato con delibera n. 376 del 22/02/2023 e s.m.i. con l'assistenza del Segretario verbalizzante DOSSA TERESA CINQUE adotta la presente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.

PROPOSTA

Il Direttore del Servizio Risorse Umane, Dott. Calogero Muscarnera

Visto l'Atto Aziendale di questa ASP, adottato con delibera n. 265 del 23/12/2019 ed approvato con D.A. n. 478 del 04/06/2020; di cui si è preso atto con Delibera n. 880 del 10/06/2020;

Visto il CCNL del personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021, sottoscritto il 2 novembre 2022 e, in particolare le disposizioni del predetto CCNL che in materia di fondi contrattuali prevedono l'istituzione, a decorrere dall'anno 2023, del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102) e del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (art. 103) nei quali confluiscono nel suo complesso le risorse dei due fondi - "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" (art. 80) e "Fondo premialità e fasce" (art. 81) - come definite dal precedente CCNL del 21 maggio 2018, nei valori consolidati nell'anno 2022;

Premesso che al fine di assicurare una corretta gestione amministrativo contabile delle risorse di cui agli istituti finanziati dai fondi previsti dal vigente CCNL dell'Area del Comparto, l'Azienda deve procedere annualmente alla formale quantificazione degli stessi, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle misure di contenimento della spesa dettate dalla normativa vigente;

Visti:

- il D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017 (c.d. Legge Madia), che all'art. 23, comma 2, ha previsto che, nelle more che la contrattazione collettiva nazionale disponga l'armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*;

- il D. L. n. 135 del 14.12.2018, convertito con Legge n. 12 dell'11.02.2019, recante "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", che all'art. 11, in ordine al trattamento accessorio, sancisce che "In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico";

Visto l'art. 11, comma 1, del D.L. 35/2019 (Decreto Calabria) secondo il quale il limite definito dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 75 del 2017, è adeguato in aumento o in diminuzione, prendendo a base di calcolo i fondi destinati alla contrattazione decentrata nell'anno 2018 e il personale in servizio al 31 dicembre 2018, per garantire l'invarianza del valore medio-pro-capite;

Visto il parere n. 179877 dell'1 settembre 2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (Allegato 1), con il quale vengono fornite indicazioni applicative circa l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale in relazione al disposto dell'articolo 11, comma 1, del Decreto Legge n. 35/2019 e disciplina altresì le modalità applicative per la rilevazione del personale, considerando l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini erogati, rapportati anche ai vari istituti contrattuali (percentuale di part-time, aspettative non retribuite, date di assunzione e di cessazione del servizio ecc.);

Visto il documento prot. 20/186/CR4ter/C7 del 22 ottobre 2020 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (Allegato 2) con il quale vengono fornite "Indicazioni applicative per l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale in relazione al disposto dell'articolo 11, comma 1, del decreto legge n. 35/2019, convertito con la legge n. 60/2019";

Vista la nota dell'Assessorato della Salute n. 5462 del 29 gennaio 2021 che, nel fornire un'appendice alle linee guida di cui al D.A. 2201/2019 per la rideterminazione dei piani triennali di fabbisogno e delle dotazioni organiche, richiama anche l'articolo 11, comma 1, del Decreto Legge n. 35/2019, specificando che il tetto di spesa a livello regionale tiene conto degli incrementi citati dalla nota stessa e tra essi quindi anche quelli relativi al D.L. n. 35/2019 destinati al rispetto dell'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018;

Dato Atto che, in coerenza con quanto indicato nel parere n. 179877 dell'1 Settembre 2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e nella nota prot. 20/186/CR4ter/C7 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, con deliberazione n. 779 del 24 Maggio 2021 è stato determinato il personale in servizio al 31 Dicembre 2018 e il valore unitario medio / pro-capite in relazione ai singoli fondi dell'area contrattuale del Comparto;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, determinato per l'anno 2016, è complessivamente pari ad € 21 687 951,00 e, nello specifico:

- Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionale specifica € 10.616.574,00
- Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno € 6.553.584,00
- Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali € 4.517.793,00

Richiamate:

- la Deliberazione n. 35 del 13/01/2017, con cui sono stati rideterminati i fondi contrattuali delle diverse aree della Dirigenza e del Comparto per l'anno 2016;
- la Deliberazione n. 70 del 8/5/2019, con cui sono stati rideterminati i fondi contrattuali delle diverse aree del comparto per l'anno 2018;
- la Deliberazione n. 1135 del 16/06/2023 con cui sono stati rideterminati i fondi contrattuali dell'area Comparto per l'anno 2022;

Precisato che si è proceduto a determinare in via definitiva gli incrementi riconducibili al Finanziamento regionale - quota anno 2023 - per le nuove assunzioni, in applicazione dell'art. 11, comma 1, D.L. n.35/2019 (decreto Calabria), sulla base del personale presente nel 2023, come analiticamente descritto nell'allegata Relazione Tecnico Finanziaria, art. 102 Modulo I, Sezione 1, paragrafo "Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità";

Rappresentato sinteticamente, nella seguente tabella il valore relativo al Finanziamento regionale per nuove assunzioni ai sensi dell'art. 11, comma 1, del D. L. n.35/2019 (decreto Calabria quota 2023) che incrementa il fondo di cui all'art 102 del CCNL 2019 2021, pari a € 671.413,75

Incremento decreto Calabria Comparto Fondo 102					
Fondo Stabile Comparto 2018	personale in servizio al 31 dicembre 2018	Nuovo valore medio Pro/capite	Personale Anno 2023	Variazione personale 2022 e 2023	Variazione fondi 2023
Art. 102 Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2.344,00	€ 4.601,56	2.840,91	145,91	€ 671.413,75

Tabella 1 - Calcolo Decreto Calabria Fondo – art. 102- anno 2023

Atteso che si è proceduto a determinare gli incrementi del fondo ex art. 103 CCNL riconducibili al Finanziamento regionale - quota anno 2023 - per le nuove assunzioni, in applicazione dell'art, 11, comma 1, D.L. n. 35/2019 (decreto Calabria), come analiticamente descritto nell'allegata Relazione Tecnico Finanziaria, art. 103 Modulo I, Sezione I, paragrafo "Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità";

Rappresentato sinteticamente, nella seguente tabella il valore relativo al Finanziamento regionale per nuove assunzioni ai sensi dell'art. 11, comma I, del D. L. n.35/2019 (decreto Calabria Quota 2023) che incrementa il fondo di cui all'art 103 del CCNL 2019 2021, per un importo pari a € 671.413,75;

Incremento decreto Calabria Comparto Fondo 103					
Fondo Stabile Comparto 2018	personale in servizio al 31 dicembre 2018	Nuovo valore medio Pro/capite	Personale Anno 2023	Variazione personale	Variazione fondi 2023
Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	2.344,00	€ 4.601,56	2.840,91	145,91	€ 671.413,75

Tabella 2: Calcolo Decreto Calabria Fondo Art. 103 Anno 2023

Visto l'art. 102, comma 7, del CCNL 2019/2021 che stabilisce che *Eventuali residui del presente fondo, alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10" e il correlato. 103, comma 10 del CCNL ove si legge che "Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso;*

Tenuto Conto di quanto previsto dalla circolare al conto annuale e dal Kit di acquisizione dei relativi dati, in particolare nella parte in cui specifica che *"la cessione da un fondo all'altro va contabilizzata nel conto annuale come decurtazione delle risorse di tale fondo e non come uno dei possibili utilizzi. Ciò in quanto tale atto va sottoposto alla verifica dell'organo di controllo laddove gli utilizzi del fondo sono rilevati come poste effettivamente pagate ai dipendenti, verificabili nelle scritture contabili degli enti.*

Considerato che, sebbene il trasferimento dei residui di cui ai punti precedenti non sia oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5 del CCNL, nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali improntato ai principi di partecipazione, nel corso della riunione con le sigle sindacali del 11/06/2024, si è data conoscenza, della volontà di incrementare il fondo 103 al comma 10 di un residuo del fondo dell'annualità precedente per un importo provvisorio di € 100.000,00 (quota del fondo che già è stato contabilizzato nel bilancio 2022 ma che verrà liquidato nel 2023). L'importo di questo residuo della precedente annualità del fondo sarà suscettibile a variazioni, così come meglio spiegato nelle motivazioni descritte nella relazione tecnico finanziaria;

Dato Atto, altresì, che per tutto quanto fin qui esposto, i valori totali dei fondi sottoposti a certificazione ammontano ad € 12.429.833,47 per il fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 CCNL e ad € 12.310.683,66 per il fondo "Premialità e condizioni di lavoro" ex art. 103 CCNL e, sinteticamente, si rappresentano nelle seguenti tabelle 3 e 4 "

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (ART.102 CCNL 2019/2021 2021) ANNO 2023	
Risorse Consolidate 2018 - annualità 2023	
A) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018	155.188,70
B)risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);	6.010.859,55
C) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;	1.599.973,76
D)risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;	3.474.292,63
E) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).	47.417,75
SOMMA DELLE RISORSE CONSOLIDATE E DEGLI INCREMENTI FISSI	11.287.732,39
INCREMENTI ART. 102 COMMA 3	
a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;	350.005,01
b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;	
c)delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale).	-
d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.	
INCREMENTI	
Art. 11 c 1 DL 35/2019	671.413,75
ART 102 COMMA 5 CCNL 2019 2021	
Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.	341.122,32
DECURTAZIONI	
Decurtazione accessorio sul personale cessato - art. 23 comma 2 D.Lgs. N. 75/2017	220.440,00
TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO	12.429.833,47

Tabella 3: Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"- Art. 102 Anno 2023.

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (art.103 CCNL 2019/2021) ANNO 2023	
Risorse Consolidate 2018 - annualità 2023	
A) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);	6.913.207,37
B)risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).	4.465.709,50
INCREMENTI ART. 103 COMMA 3	
delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale).	-
INCREMENTI/DECREMENTI	
Art. 11 c 1 DL 35/2019	671.413,75
Art. 103 Co 10 - residuo annualità precedente del presente fondo	100.000,00
INCREMENTI ART 103 C. 5 CCNL 2019 2021	
A)delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle finalità di cui al comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale); condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle	-
B) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;	
C)della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;	
D)delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2/1997;	
INCREMENTI ART 103 C. 7 CCNL 2019 2021	
In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziati a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018	160.353,04
INCREMENTI ART 103 C.10 CCNL 2019 2021	
Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).	
DECURTAZIONI	
Riduzione RIA art. 23 comma 2 D.Lgs. N. 75/2017	
FONDO DISPONIBILE	12.310.683,66

Tabella 4: Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" Art. 103 Anno 2023.

Dato Atto che i fondi anno 2023, così come determinati con il presente provvedimento nel loro ammontare definitivo, rispettano le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 richiamate dall'art, 102, comma 4 e dell'art. 103, comma 6 del CCNL 2019/2021;

Richiamato l'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 2019/2021, ove si stabilisce che *"sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premiali ita e condizioni di lavoro)"*,

Ritenuto di dover inviare il presente atto al Collegio Sindacale per acquisire la certificazione circa "il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia certificazione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati", così come disposto dall'art. 40 bis, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;

Ritenuto di dover pubblicare, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. 33/2013, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale l'allegata relazione tecnico finanziaria a seguito di certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Ritenuto di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U., ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL comparto Sanità del 2/11/2022;

Dato Atto della regolarità della istruttoria della relativa pratica e della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata;

Dato Atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito della istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo ed utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. 23 ottobre 1996 n. 543, come modificato dalla L. 20 dicembre 1996 n. 639, c che lo stesso è stato predisposto nel rispetto della L. 6 novembre 2012 n. 190 - "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" nonché nell'osservanza dei contenuti del piano aziendale della prevenzione della corruzione attualmente vigente;

PROPONE

Per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate, di:

Dare atto che al fine di assicurare una corretta gestione amministrativo contabile delle risorse di cui agli istituti finanziati dai fondi previsti dal vigente CCNL dell'Area del Comparto, l'Azienda deve procedere annualmente alla formale quantificazione degli stessi, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle misure di contenimento della spesa dettate dalla normativa vigente;

Rideterminare i fondi Contrattuali relativi al Comparto per l'anno 2023 nel rispetto del vincolo di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e alla mancata applicazione dell'art. 11, comma 1, del decreto legislativo n. 35/2019, ai sensi del vigente CCNL area Comparto 2019/2021 siglato il 02/11/2022 così come rappresentato dalle tabelle 4 e 5 riportate in premessa.

Dare Atto che i valori totali dei fondi sottoposti a certificazione ammontano ad € 12.429.833,47 per il fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" art. 102 CCNL e ad € 12.310.683,66 per il fondo "Premialità e condizioni di lavoro" art. 103 CCNL.

Dare Atto che sugli importi totali dei fondi art. 102 e art. 103 di cui al precedente punto, sono da rilevare altresì gli oneri contributivi ed IRAP;

Trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale per acquisire la certificazione circa *"il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati"*, così come disposto dall'art. 40 bis, comma 3, del citato D. Lgs. n. 165/2001;

Pubblicare ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. 33/2013, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale l'allegata relazione tecnico finanziaria a seguito di certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U., ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL comparto Sanità del 2/11/2022.

Munire il presente atto della clausola di immediata esecutività in ragione della necessità di inserire il dato vista l'imminente necessità di chiudere il Bilancio per l'anno 2023.

Stabilire che le determinazioni assunte con il presente atto resteranno provvisoriamente valide anche per l'anno 2024 fino all'adozione del nuovo provvedimento di quantificazione;

Attesta, altresì, che la presente proposta, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è legittima e pienamente conforme alla normativa che disciplina la fattispecie trattata

Il Dirigente Responsabile del Servizio Risorse Umane
Dr. Calogero Muscarnera

IL DIRETTORE
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO
Dr. Beatrice Salvago

SULLA SUPERIORE PROPOSTA VIENE ESPRESSO

Parere ASSENTE
Data ASSENTE

Il Direttore Sanitario
Dott. Emanuele Cassarà

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la superiore proposta di deliberazione, formulata dal Dott. Calogero Muscarnera Direttore del U.O.C. Servizio Risorse Umane, a seguito dell'istruttoria effettuata dal responsabile del procedimento, nella forma e nella sostanza, ne ha attestato la legittimità e la piena conformità alla normativa che disciplina la fattispecie trattata;

Ritenuto di condividere il contenuto della medesima proposta;

Tenuto conto del parere espresso dal Direttore Sanitario

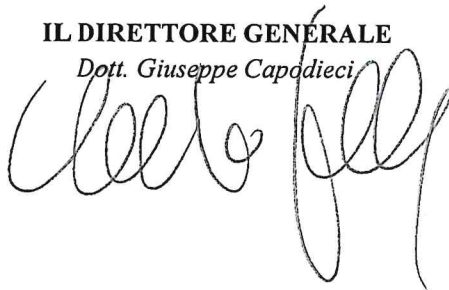
*DR 12/10
2*

DELIBERA

di approvare la superiore proposta, che qui si intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata e sottoscritta dal Dott. Calogero Muscarnera Direttore del U.O.C. Servizio Risorse Umane,

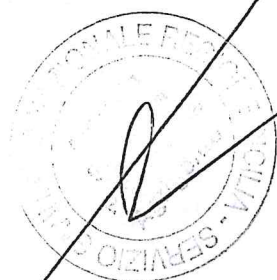
IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Giuseppe Capodiceci



Il Segretario verbalizzante

IL COORDINATORE AMM.VO TPO
"Ufficio Staff e Controllo di Gestione"
Dott.ssa Teresa Cinque



AREA DEL COMPARTO

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI (ART.102 CCNL 2019/2021 2021) ANNO 2023

Risorse Consolidate 2018 - annualità 2023

A)risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018

155.188,70

B)risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

6.010.859,55

C) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;

1.599.973,76

D)risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;

3.474.292,63

E)risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).

47.417,75

SOMMA DELLE RISORSE CONSOLIDATE E DEGLI INCREMENTI FISSI

11.287.732,39

INCREMENTI ART. 102 COMMA 3

a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;

350.005,01

b)degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;

c)delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale).

-

d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.

INCREMENTI

Art. 11 c 1 DL 35/2019

671.413,75

ART 102 COMMA 5 CCNL 2019 2021

Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

341.122,32

DECURTAZIONI

Decurtazione accessorio - art. 23 comma 2 D.Lgs. N. 75/2017

220.440,00

FONDO DISPONIBILE

12.429.833,47

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (art.103 CCNL 2019/2021) ANNO 2023

Risorse Consolidate 2018 - annualità 2023	
A) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);	6.913.207,37
B) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).	4.465.709,50
INCREMENTI ART. 103 COMMA 3	
delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale).	-
INCREMENTI/DECREMENTI	
Art. 11 c 1 DL 35/2019	671.413,75
Art. 103 Co 10 - residuo annualità precedente del presente fondo	100.000,00
INCREMENTI ART 103 C. 5 CCNL 2019 2021	
A) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle finalità di cui al comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale); condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle	-
B) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;	
C) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;	
D) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2/1997;	
INCREMENTI ART 103 C. 7 CCNL 2019 2021	
In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018	160.353,04
INCREMENTI ART 103 C.10 CCNL 2019 2021	
Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).	
DECURTAZIONI	
Riduzione RIA art. 23 comma 2 D.Lgs. N. 75/2017	-
FONDO DISPONIBILE	12.310.683,66



Ministero dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

*Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale
e l'analisi dei costi del lavoro pubblico*

Uffici XIII - XIV

Roma,

Alla Conferenza delle Regioni e delle
Province Autonome
Via Parigi, 11
00185 Roma RM

Protocollo n.

Rif. prot. entrata n. 161861 del 07/08/2020

Allegati n.

Risposta a nota n. 5532/C1PERS/C7SAN del 15/07/2020

Oggetto: Richiesta di parere relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni.

Con la nota indicata a margine codesta Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome chiede un parere circa le corrette modalità applicative dell'articolo 11 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito nella legge 25 giugno 2019, n. 60 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare sono richiesti i chiarimenti di ordine interpretativo ed applicativo che di seguito si richiamano:

- a) codesta Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome segnala che l'organizzazione sindacale ANAAO ASSOMED, con nota del 30 giugno 2020, indirizzata alle Regioni e a tutte le aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale ipotizza che il limite di spesa del trattamento accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in forza del richiamato articolo 11 del decreto legge n. 35/2019, non sarebbe più costituito con riferimento ai fondi del trattamento accessorio dell'anno 2016 ma con riferimento all'anno 2018, in analogia con il limite di spesa generale previsto per il personale; chiede pertanto se sia asseverabile tale interpretazione;
- b) viene rappresentata la necessità di definire la metodologia di incremento (o di riduzione) dei fondi in applicazione dell'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e l'esercizio dal quale tale variazione può essere determinata, segnalando che le aziende non possono predeterminare con certezza la data di decorrenza delle nuove assunzioni e neppure, al di fuori del collocamento obbligatorio in quiescenza, le date di cessazione dei dipendenti;
- c) viene richiesto di indicare i provvedimenti che le Regioni dovrebbero adottare a valle delle indicazioni della circolare 15 giugno 2020, n. 16, della Ragioneria Generale dello Stato in

merito alla tabella 15 del Conto Annuale 2019 secondo la quale, per dar corso all'incremento dei fondi ex articolo 11, comma 1, del decreto legge n. 35/2019, le nuove assunzioni sono effettuate sulla base di quote del Fondo Sanitario Regionale appositamente vincolate;

- d) viene richiesto di conoscere, con riferimento ai provvedimenti normativi che si sono susseguiti in relazione all'emergenza sanitaria COVID-19 e che hanno determinato e determineranno la necessità di assumere unità di personale aggiuntive rispetto alle vigenti dotazioni organiche del SSN (es. assunzioni di cui all'articolo 1, commi 4 e 5 e all'articolo 2, comma 5, del decreto legge n. 34/2020), se l'incremento dei fondi per la retribuzione accessoria possa essere operato secondo le medesime modalità previste dall'articolo 11 del decreto legge n. 35/2019.

Con riferimento alle predette richieste si rappresenta quanto segue.

a) Ipotesi di spostamento all'anno 2018 del limite al trattamento accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, secondo le indicazioni proposte dall'organizzazione sindacale ANAAO ASSOMED con nota del 30 giugno 2020

In relazione alla questione esposta si rappresenta preliminarmente che il comma 1 dell'articolo 11 del decreto legge n. 35/2019, nel consentire l'incremento annuale di tale aggregato generale di spesa, prevede - con riferimento alla sola retribuzione accessoria - che, in conseguenza di nuove assunzioni di personale che accede ai fondi per la contrattazione integrativa, il relativo 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"*.

Ciò premesso, convenendo con le considerazioni esposte da codesta Conferenza, si ritiene che l'anno 2018 costituisca il limite alla sola spesa complessiva del personale, limite alternativo, se superiore, al valore previsto dall'articolo 2, comma 71, della L. 191/2009. Per quanto riguarda il trattamento accessorio, il limite rimane invece quello indicato all'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, che corrisponde all'ammontare delle risorse destinate a tale titolo al personale nell'anno 2016. Del resto proprio la circostanza che il limite 2018 sia alternativo a quello dell'articolo 2, comma 71 della legge n. 191/2009, evidenzia l'incongruità delle tesi sostenute dall'ANAAO nella sua nota orientativa da destinare agli iscritti della organizzazione sindacale.

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 diminuzio-

ne, 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"

Con riferimento alle questioni applicative connesse all'adeguamento del limite del trattamento accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 - in aumento o in diminuzione - per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, si rappresenta quanto segue.

La recente normativa in materia di regole assunzionali, in particolare il richiamato articolo 11 del decreto legge n. 35/2019 riferito agli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale, unitamente all'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, con riferimento alle regioni a statuto ordinario, alle province e città metropolitane ed ai comuni, consente alle amministrazioni di assumere personale, superando gli attuali vincoli assunzionali in favore di un meccanismo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale ⁽¹⁾.

Le nuove assunzioni disposte in applicazione di tale normativa comportano la corresponsione dei trattamenti retributivi fondamentali ed accessori che, unitamente agli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, contribuiscono alla spesa di personale delle amministrazioni interessate.

Poiché la retribuzione accessoria è soggetta alla verifica del limite disposto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di evitare che le nuove assunzioni si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio, ciascuna delle norme sopra richiamate prevede che il predetto limite sia adeguato, in aumento in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018 - ovvero in diminuzione, in corrispondenza di cessazioni di personale - per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell'anno 2018.

Ciò premesso, in merito alla richiesta di indicare le corrette modalità di variazione del limite della retribuzione accessoria, si riporta di seguito la procedura applicativa che si ritiene idonea per adeguare il predetto limite.

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⁾ L'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, prevede, con identica formulazione ai commi 1 (Regioni a statuto ordinario), 1-bis (Province e Città metropolitane) e 2 (Comuni), che *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'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"*. Tale previsione risulta analoga a quella individuata dal citato articolo 11, comma 1 del decreto legge n. 35/2019 riferito alle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale ad eccezione della indicazione che le assunzioni disposte nel caso delle amministrazioni destinatarie dell'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019 sono limitate a quelle con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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, attese le differenze della retribuzione accessoria previste nei diversi fondi per il trattamento accessorio individuati per il personale dirigente dell'Area sanità dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 2019, per il personale del comparto Sanità, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22 maggio 2018, e per il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa che risponde, in attesa del rinnovo 2016-2018, al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 maggio 2010.

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 ⁽²⁾.

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. In base a tale approccio 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio

⁽²⁾ Con riferimento all'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, l'adeguamento del limite andrà operato distintamente per il personale dirigente che accede al fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato in ultimo disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 3 agosto 2010 nonché per il personale non dirigente, sia con riferimento al fondo risorse decentrate disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro 22 maggio 2018 che con riferimento alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative corrisposte a carico dei bilanci degli enti previsto dal medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro. A differenza del Servizio sanitario nazionale, l'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019 risulta finalizzato ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto si ritiene che vada preso in considerazione ai fini dell'adeguamento, in aumento o in diminuzione, del limite, unicamente il personale con contratto a tempo indeterminato che accede alle risorse accessorie, escludendo pertanto, diversamente dai conteggi indicati per la valorizzazione del valore medio pro-capite, il personale con contratto a tempo determinato ed avendo cura di escludere dal calcolo le assunzioni a tempo indeterminato di personale in precedenza in servizio a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel fondo per la contrattazione integrativa.

nell'anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma in questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno).

Tale metodologia – che è già nota alle amministrazioni in quanto prevista per la compilazione annuale della tabella 12 del Conto Annuale, cioè della rilevazione disposta dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – consente di rilevare in modo operativamente semplice e verificabile le unità di personale aggiuntive rispetto al personale rilevato al 31 dicembre 2018 ed in generale, ma soprattutto per le quantificazioni relative alle amministrazioni di dimensione ridotta, di tenere nel giusto conto gli effetti delle assunzioni e cessazioni avvenute in diverse date dell'anno.

Ciò premesso, la quantificazione dell'incremento di unità di personale in servizio nell'anno di riferimento è determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell'anno di riferimento diviso 12 (numero dei dipendenti su base annua)⁽³⁾ e le corrispondenti unità di personale in servizio al 31 dicembre 2018, arrotondate al secondo decimale ove necessario⁽⁴⁾.

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*⁽⁵⁾.

La procedura sopra illustrata definisce la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente) che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente) e garantisce al contempo la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018. A titolo esemplificativo, ponendo pari a 100 unità di personale in servizio al 31.12.2018, qualora nell'anno 2021 tale personale aumentasse di 10 unità, il limite sarà adeguato di 10 quote unitarie. Qualora l'anno successivo, cioè il 2022, il personale in servizio si dovesse attestare su 108 unità (quindi 2 in meno rispetto al 2021), il limite

⁽³⁾ Avendo cura di effettuare un calcolo distinto per ciascuna categoria di dipendenti (Dirigenza dell'area sanità, dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi e dipendenti del comparto nel caso del Servizio sanitario nazionale e dirigenti e personale del comparto nel caso delle autonomie territoriali).

⁽⁴⁾ I decimali consentono inoltre di considerare i dipendenti in posizione di part-time, che vanno rapportati a tempo pieno per omogeneità di confronto con il personale in servizio nell'anno corrente.

⁽⁵⁾ Nel caso delle amministrazioni destinatarie dei disposti dell'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, va calcolata sia la quota unitaria per dipendente non dirigente riferita al fondo per la contrattazione integrativa che la quota unitaria calcolata sul medesimo numero dei dipendenti non dirigenti riferita alle risorse a bilancio destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

2016 sarà adeguato per 8 quote unitarie (in diminuzione rispetto al 2021). Infine, qualora in un certo anno il personale scendesse a 99 unità, il limite 2016 non subirà alcun adeguamento, né in aumento, né in diminuzione.

Va precisato che, attesi i diversi valori pro-capite riferiti al personale dirigente ed al personale non dirigente, un eventuale valore negativo di una categoria di personale (es. di una categoria di personale dirigente) non determina una variazione compensativa nei confronti delle restanti categorie di personale.

La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa avviene di norma ad inizio dell'anno di riferimento, corredata dalla relativa certificazione resa dall'organo di controllo ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma, del decreto legislativo n. 165/2001, che in quella sede è altresì tenuto a verificare il rispetto del limite 2016.

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 - presupposto necessario per l'adeguamento dei fondi per la retribuzione accessoria - ad assicurare in ogni caso la necessaria provvista economico-finanziaria anche nell'ipotesi più onerosa per il bilancio dell'ente, nell'ipotesi cioè di nessuna cessazione del personale già in servizio. La norma, quindi, assicura comunque, a seguito della presa in servizio di personale neo-assunto, la copertura economico-finanziaria anche in termini di retribuzione accessoria. L'amministrazione ha inoltre contezza, ex ante, dell'incremento unitario medio pro-capite consentito a fronte di personale aggiuntivo dall'adeguamento del limite. Giova ricordare, a questo riguardo, che la norma, nel prevedere un incremento del limite in misura tale da garantire l'invarianza della media pro-capite registrata dall'ente nel 2018, include anche l'evoluzione media nel tempo della retribuzione accessoria di un dipendente neo-assunto, a titolo esemplificativo, con riferimento alle progressioni economiche orizzontali del personale non dirigente, assenti per definizione all'atto di nuova assunzione.

Tali indicazioni supportano la praticabilità di una definizione ex-ante del limite e la conseguente attivazione degli istituti ordinariamente previsti dal CCNL, di carattere datoriale, volti ad utilizzare lo spazio rispetto al limite 2016 così creato per alimentare i fondi per la contrattazione integrativa ⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ A titolo esemplificativo, con riferimento personale dirigente di cui al CCNL 19 dicembre 2019 dell'area sanità, l'articolo 94, comma 3, lettera d), l'articolo 95, comma 3, lettera c) e l'articolo 96, comma 3, lettera c); con riferimento al personale non dirigente del comparto Sanità di cui al CCNL 22 maggio 2018, l'articolo 80, comma 3, lettera b) e l'articolo 81, comma 3, lettera b); con riferimento al personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa l'articolo 53, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000; analogamente, con riferimento alla personale delle amministrazioni destinatarie dell'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, per il personale dirigente l'articolo 26,

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 dovesse residuare in considerazione del minore accessorio tipicamente riconosciuto ai neo-assunti rispetto alla media prevista dalla norma stessa.

In caso di atteggiamento non prudenziale che comporti una maggiore erogazione, è comunque possibile un bilanciamento in particolare a valere sulle risorse non ancora utilizzate a chiusura dell'esercizio di riferimento (ad esempio, in presenza di cessazioni di personale non previste o comunque in caso di non integrale utilizzo delle risorse). Qualora non fossero sufficienti le compensazioni sopra individuate è possibile recuperare, in autotutela, le risorse erogate in eccesso, ancorché dopo un anno, sulla base di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, laddove ne sussistano i presupposti.

c) Provvedimenti da adottarsi da parte delle Regioni in base alle indicazioni della circolare n. 16/2020 della Ragioneria Generale dello Stato in merito alla tabella 15 del Conto annuale 2019 secondo cui, per dar corso all'incremento dei fondi ex articolo 11, comma 1, del decreto legge n. 35/2019, le nuove assunzioni devono essere effettuate sulla base di quote del fondo sanitario Regionale appositamente vincolate.

L'articolo 11, comma 1 del decreto legge n. 35/2019 individua, al terzo e quarto periodo ed ai fini dell'incremento del limite della spesa per il personale, puntuali indicazioni con riferimento all'incremento del Fondo sanitario nazionale e regionale. Il periodo successivo dispone, come già ampiamente argomentato, l'incremento del limite del trattamento accessorio dei fondi per la contrattazione integrativa condizionato all'invarianza del valore medio pro-capite del medesimo trattamento accessorio riferito al 2018.

Con la tabella 15 del Conto Annuale - di cui alla circolare n. 16/2020 della Ragioneria Generale dello Stato, che risponde alle necessità di monitoraggio della contrattazione integrativa secondo i disposti dell'articolo 40-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001 - si chiede di conoscere gli incrementi dei fondi per la contrattazione integrativa facendo riferimento all'atto regionale che, in base ai disposti della norma, ripartisce tra le diverse aziende sanitarie, non necessariamente in modo proporzionale, le disponibilità finanziarie autorizzate dalla stessa. Una interpretazione avulsa dai puntuali riferimenti finanziari previsti dalla norma, come peraltro appare nella citata nota dell'organizzazione sindacale ANAAO ASSOMED del 30 giugno 2020, appare disarticolare il processo amministrativo che deve essere seguito da parte dell'Azienda sanitaria che, dal riparto di quantità specificamente individuate del Fondo sanitario, porta alla conseguente variazione del limite 2016 di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 ed infine alla valorizzazione dei fondi per il trattamento accessorio rilevati nella tabella 15.

È utile in proposito precisare che la tabella 15 del Conto Annuale 2019 riflette la medesima decorrenza precisata dalla norma, con ciò intendendosi conformi alla norma stessa gli adempimenti amministrativi sopra ricordati, ove condotti nel rispetto delle indicazioni qui precisate.

Si concorda con l'osservazione di Codesta Conferenza delle Regioni che, qualora non siano ancora stati effettuati, ad esercizio 2019 concluso, i necessari interventi, questi possono essere applicati con decorrenza 2020.

Si coglie l'occasione per fare presente che le risorse previste dall'articolo 1, commi 435 e 435-bis della legge n. 205/2017 (finanziamento regionale per la valorizzazione del servizio per attenuare gli effetti del limite 2016 con riferimento alla retribuzione individuale di anzianità), nonché i diversi provvedimenti normativi legati all'emergenza COVID-19 di seguito richiamati, sono analogamente attribuiti in base alla ripartizione delle risorse fra le diverse Aziende ed Enti effettuata con atto regionale.

d) Possibilità di utilizzare le medesime modalità previste dall'articolo 11 del decreto legge n. 35/2019 per l'incremento dei fondi per la retribuzione accessoria in concomitanza con le unità aggiuntive di personale dipendente che verranno assunte in base ai provvedimenti normativi che si sono susseguiti in relazione all'emergenza sanitaria COVID-19.

Codesta Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome chiede, infine, di conoscere, con riferimento ai provvedimenti normativi emanati in relazione all'emergenza COVID-19

- se tali provvedimenti sono derogatori rispetto ai vincoli previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, alla luce della considerazione che gli incrementi di spesa per il personale ivi previsti (in particolare l'articolo 1, comma 11 e l'articolo 2, commi 7 e 10 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34) sono intesi a coprire integralmente il costo del personale, e quindi anche la quota di retribuzione accessoria;
- se, in via applicativa, al fine di consentire uniformità di calcolo attesa la identica finalità, sia possibile utilizzare le medesime modalità previste dall'articolo 11 del decreto legge n. 35/2019.

A parere di questo Dipartimento, a fini applicativi, considerato che i “decreti COVID-19”, così come l’articolo 11, comma 1, lettera b) del decreto legge n. 135/2018 hanno la medesima finalità di incremento delle facoltà assunzionali, si ritiene corretto applicare, limitatamente ai provvedimenti richiamati, le indicazioni riferite all’articolo 11, comma 1 del decreto legge n. 35/2019, come esposte al punto b) della presente nota.

Brogi's Pianotta



CONFERENZA DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME

20/186/CR4ter/C7

INDICAZIONI APPLICATIVE PER L'INCREMENTO DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE AZIENDE ED ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE IN RELAZIONE AL DISPOSTO DELL'ARTICOLO 11, COMMA 1, DEL DECRETO LEGGE N. 35/2019, CONVERTITO CON LA LEGGE N. 60/2019

Con il presente documento, sulla base del parere n. 179877 del 1° Settembre 2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, vengono fornite ulteriori indicazioni applicative circa l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale in relazione al disposto dell'articolo 11, comma 1, del Decreto Legge 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 personale in servizio al 31 dicembre 2018".

La previsione è basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, al fine di evitare che le nuove assunzioni si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio garantendo l'invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria del 2018.

L'avvio del meccanismo, come precisato alla lett. c) del parere citato, è in capo alla regione che, con riferimento agli Enti e Aziende del Servizio sanitario regionale, con proprio atto "in base ai disposti della norma, ripartisce tra le diverse aziende sanitarie, non necessariamente in modo proporzionale, le disponibilità finanziarie autorizzate dalle stessa". Tale ruolo appare peraltro coerente con quanto previsto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dell'8 maggio 2018, ove al punto 7 viene previsto che "i PTFP delle Aziende e degli Enti del SSN sono approvati dalle rispettive regioni di appartenenza".

Al fine di quantificare l'incremento del limite per ciascuna assunzione aggiuntiva, 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".

E' necessario quindi rapportare le due seguenti grandezze:

- i. **fondo per la contrattazione integrativa 2018:** nell'ammontare certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001, 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. Per l'individuazione delle voci da escludere può costituire un utile riferimento il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.257831 del 18 dicembre 2018 (tra le voci contemplate non dovranno peraltro essere prese in considerazione, oltre a quelle riferite allo specifico ambito degli enti locali, l'ultima tra quelle elencate, ossia "le risorse dei rinnovi CCNL destinati ai Fondi per il trattamento accessorio del personale");
- ii. **personale in servizio al 31 dicembre 2018:** calcolato con riferimento al personale destinatario del fondo di cui al punto precedente, tenuto conto dell'effettivo apporto lavorativo nell'anno e dei periodi di assenza che non danno diritto di accesso alla retribuzione accessoria. Pertanto, per garantire la

necessaria omogeneità rispetto al calcolo del personale in servizio nell'anno di riferimento, per la determinazione del personale suddetto:

- a. non si terrà conto del personale in comando in uscita;
- b. si terrà conto del personale in comando in entrata;
- c. non si terrà conto del personale assente per aspettativa;
- d. il personale in part time sarà considerato in ragione della percentuale dell'orario di lavoro effettivo.

Il calcolo così effettuato garantisce, come previsto dal parere n.179877 del 1° settembre 2020 stesso:

- a. la misura dell'adeguamento del limite in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno 2018)
- b. la salvaguardia del valore dei fondi 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello 2018.

Il parere n. 179877 del 01 Settembre 2020 definisce peraltro anche la modalità con cui i fondi possono essere aumentati in corso d'anno a fronte di un'adeguata programmazione dei fabbisogni di personale.

La quantificazione del valore unitario va effettuata un'unica volta (in quanto la norma non prevede modifiche di tale misura) e distintamente per ciascuna categoria di personale interessata attese le differenze della retribuzione accessoria previste nei diversi fondi per il trattamento accessorio individuati per il personale dirigente dell'Area sanità dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 2019 per il personale del comparto Sanità, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22 maggio 2018 per il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa che risponde, in attesa del rinnovo 2016-2018, al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 maggio 2010.

La quantificazione del valore unitario va effettuata in relazione ai singoli fondi per area contrattuale, così da disporre di risorse sufficienti a garantire tutte le componenti del trattamento accessorio stesso.

Il valore unitario medio pro capite cui fare riferimento sarà sempre quello relativo all'esercizio 2018. Il personale a valere sui fondi 2018 costituirà la base di riferimento su cui operare i possibili aumenti dei fondi nel 2019. Allo stesso modo, il personale in servizio nel 2020 dovrà essere confrontato con il personale in servizio nel 2018. L'anno di riferimento rispetto al quale calcolare possibili incrementi rimane sempre il medesimo a tutela di un meccanismo che non mira al consolidamento delle risorse all'interno dei fondi stessi ma che ha come obiettivo la garanzia del valore medio pro capite della retribuzione accessoria in caso di effettivo incremento del personale.

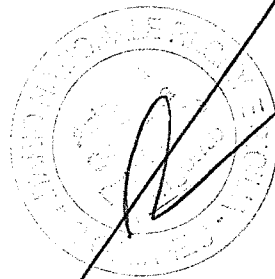
Gli eventuali incrementi relativi all'anno 2019, qualora non già effettuati, possono essere applicati con decorrenza 2020.

Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento (2019, 2020), si considera l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa: 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio. Pertanto, il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento.

Ciò premesso, la quantificazione dell'incremento di unità di personale in servizio nell'anno di riferimento è determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza delle grandezze nei due anni oggetto di confronto.

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

Roma, 22 ottobre 2020



PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione, a cura dell'incaricato, è stata pubblicata in forma digitale all'albo pretorio on line dell'ASP di Agrigento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 2, della L.R. n.30 del 03/11/93 e dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/09 e s.m.i., dal _____ al _____

L'Incaricato

Il Funzionario Delegato
Il Collaboratore Amm.vo Prof.le
Sig.ra Sabrina Terrasi

Notificata al Collegio Sindacale il _____ con nota prot. n. _____

DELIBERA SOGGETTA AL CONTROLLO

Dell'Assessorato Regionale della Salute ex L.R. n. 5/09 trasmessa in data _____ prot. n. _____

SI ATTESTA

Che l'Assessorato Regionale della Salute:

- Ha pronunciato l'approvazione con provvedimento n. _____ del _____
- Ha pronunciato l'annullamento con provvedimento n. _____ del _____

come da allegato.

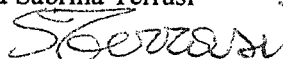
Delibera divenuta esecutiva per decorrenza del termine previsto dall'art. 16 della L.R. n. 5/09 dal _____

DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO

- Esecutiva ai sensi dell'art. 65 della L. R. n. 25/93, così come modificato dall'art. 53 della L.R. n. 30/93 s.m.i., per decorrenza del termine di 10 gg. di pubblicazione all'Albo, dal _____

X Immediatamente esecutiva dal **28 GIU 2024**
Agrigento, li **28 GIU 2024**

Il Referente Ufficio Atti deliberativi
Il Collaboratore Amm.vo Prof.le
Sig.ra Sabrina Terrasi



REVOCA/ANNULLAMENTO/MODIFICA

- Revoca/annullamento in autotutela con provvedimento n. _____ del _____
- Modifica con provvedimento n. _____ del _____

Agrigento, li

Il Referente Ufficio Atti deliberativi
Il Collaboratore Amm.vo Prof.le
Sig.ra Sabrina Terrasi