



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 ANAO 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 destinarie 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 destinarie 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

che determinano assunzioni di unità di personale aggiuntive rispetto alle vigenti dotazioni organiche e conseguentemente la necessità di un corrispondente adeguamento dei fondi per la contrattazione integrativa:

- 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.

Al riguardo, si conferma che tali incrementi di spesa, finalizzati alle assunzioni (quali quelle ai sensi dell'articolo 1, commi 4 e 5 e dall'articolo 2, comma 5, del decreto legge n. 34/2020) e finanziate con risorse aggiuntive del fondo sanitario, finanziano l'intera spesa del personale, comprensiva anche della retribuzione accessoria ove prevista. Pertanto, secondo quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b) del decreto legge n. 135/2018, tali incrementi non vanno considerati ai fini della verifica del limite previsto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

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.

Il Ragioniere Generale dello Stato