

## **Linee di indirizzo per la Contrattazione decentrata: Graduazione Incarichi**

### **Premessa**

E' **condizione imprescindibile ai tavoli di contrattazione decentrata** per la redazione e l'aggiornamento dei regolamenti di graduazione degli incarichi di cui all'art 91 c. 3, che venga preventivamente verificata la regolarizzazione delle valutazioni di progressione delle carriere dei dirigenti aventi diritto, sulla base della effettiva anzianità di servizio ( compreso quello maturato a tempo determinato ) anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità.

Condizione imprescindibile risulta, inoltre, la verifica della corretta applicazione da parte delle Aziende od Enti, della **Clausola di garanzia**, in ossequio all'art 92 e con particolare riferimento ai valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al c.2 dell'articolo medesimo.

E per semplificazione ulteriore si ricorda che i valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità sono i seguenti per la relativa fascia di anzianità del dirigente:

- anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.

Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto al valore della fascia di appartenenza, la retribuzione di posizione d'incarico deve essere oggetto di maggiorazione fino al raggiungimento dei valori minimi previsti dallo schema sopra riportato.

Importante considerare che la maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

In tal senso risulta **fondamentale** la verifica di una tempestiva e corretta **convocazione dei Collegi Tecnici** di valutazione ai fini della regolarizzazione ed aggiornamento delle carriere dei dirigenti e la richiesta formale di una sua regolarizzazione, in premessa a qualsiasi contrattazione sulla graduazione degli incarichi dirigenziali, in quanto eventuali ritardi nell'espletamento della valutazione rappresentano una grave inadempienza da parte dell'Azienda od Ente, in spregio agli accordi contrattuali nazionali.

Eventuali ritardi imputabili ad inerzia delle amministrazioni nelle procedure di regolarizzazione delle valutazioni di progressione di carriera e della convocazione dei collegi tecnici, comporteranno l'erogazione delle **somme arretrate** ai dirigenti interessati.

# Sistemi degli incarichi e graduazione delle funzioni

## *Criticità e vincoli contrattuali*

È appena il caso di sottolineare alcune criticità che potrebbero manifestarsi, ed in qualche caso si sono già manifestate, nel corso del confronto con le Aziende, su questo importantissimo istituto contrattuale. Per evitare il ripetersi di tali criticità, la Segreteria Nazionale FASSID ritiene indispensabile fornire ai quadri sindacali ed alle delegazioni trattanti FASSID, indicazioni utili e coerenti con la posizione ufficiale della Federazione. Posizione peraltro già ampiamente descritta e pubblicizzata nel testo commentato del CCNL pubblicato dalla FASSID ad inizio 2020.

In premessa si sottolinea l'esistenza di vincoli legislativi e contrattuali che devono essere classificati come ineludibili:

- a) ***i contratti integrativi e aziendali non possono contenere norme e clausole peggiorative rispetto a quelle previste dal CCNL;***
- b) ***le tipologie di incarico non possono prevedere alcuna differenziazione tra i vari profili professionali dirigenziali ( dirig. medica e sanitaria ) se non espressamente previste nel CCNL.***

La graduazione delle funzioni, che rappresenta il fulcro di tutto il sistema degli incarichi, individua i criteri utilizzati per determinare le differenziazioni tra le tipologie di incarichi. La metodologia da utilizzare deve essere finalizzata a definire la complessità, la pesatura, la caratura dell'incarico e **non già del dirigente** al quale quello specifico incarico verrà assegnato.

Pertanto il livello di graduazione di un incarico non può mai essere correlato al dirigente tant'è che, in primis, viene graduato/pesato l'incarico e solo in una fase successiva si sceglie il dirigente. Questo perché la caratura/pesatura del singolo incarico ne determina il valore economico. Valore economico che non può essere modificato in base al profilo professionale del dirigente a cui viene assegnato l'incarico.

La "pesatura/graduazione" riguarda la tipologia dell'incarico **senza alcuna correlazione** al profilo professionale del dirigente al quale verrà affidato l'incarico stesso.

La "pesatura/graduazione produce un risultato economico **sulla base di due soli fattori:**

- a) il peso dell'incarico;
- b) l'entità del Fondo di posizione, preventivamente depurato di tutte le voci previste dal CCNL.

**Non esiste un terzo fattore "profilo professionale"** che il Contratto non prevede in modo assoluto. Gli indicatori individuati devono essere applicati a tutti gli incarichi. Essi producono una identica pesatura e non possono differenziarsi sulla base del profilo professionale onde scongiurare l'effetto, inammissibile, di una "dicotomizzazione economica scompensata" a seconda se si tratti di un dirigente medico oppure di un dirigente sanitario.

La graduazione economica degli incarichi dirigenziali deve essere effettuata all'interno del perimetro definito dal CCNL e non può essere in contrasto con le norme e le clausole contrattuali.

**Le norme del contratto integrativo aziendale, in contrasto con quelle dettate all'interno del CCNL, sono giuridicamente NULLE.**

Le tipologie degli incarichi gestionali e professionali sono quelle elencate nel CCNL. Ai tavoli contrattuali, si potrebbe proporre, in presenza di particolari situazioni correlate ad una ipotetica difficoltà a "bilanciare" in modo uniforme volumi prestazionali e linee di attività dei dirigenti inseriti nella fascia dell'alta professionalità della stessa UOC, una stratificazione così declinata:

- 1) Coordinatore di gruppo professionale;
- 2) Referente attività professionale;
- 3) Esperto.

La Segreteria Nazionale FASSID invita i quadri a:

- attenersi alle suddette indicazioni;
- inviare agli uffici nazionali FASSID gli accordi per i quali le Aziende chiedono la firma.

La Segreteria FASSID metterà a disposizione dei quadri e delle delegazioni trattanti FASSID gli accordi già sottoscritti. Per ogni ulteriore informazione e/o chiarimento si prega di contattare la segreteria FASSID.