

PREINTESA

Nuovo sviluppo di carriera

Zaccaria Di Taranto*

Una strutturazione che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e valorizzazione del merito

In occasione del Congresso nazionale Sivemp, svoltosi a Roma nel novembre dello scorso anno, furono organizzate delle sessioni su tematiche di particolare interesse per i nostri quadri sindacali e per i nostri iscritti. Una di queste fu dedicata all'illustrazione da parte della Segreteria nazionale di un nuovo modello di carriera al fine di acquisire una condivisione di massima e recepire eventuali suggerimenti o modifiche che sarebbero scaturiti dopo una approfondita discussione con i colleghi partecipanti.

La necessità di apportare modifiche nel nuovo CCNL nasceva dal fatto che con l'istituzione delle ASL su base provinciale se non addirittura, in alcuni casi, su ambiti territoriali Regionali o su Aree vaste, il numero delle strutture complesse, negli ultimi anni, si è sensibilmente ridotto. Conseguentemente, e in maniera ancora più significativa, anche il numero delle Strutture semplici ha subito un considerevole taglio a seguito delle disposizioni dell'Agenda secondo le quali, nell'Atto aziendale, le Strutture semplici devono essere massimo l'1,45% di quelle complesse.

Tutto ciò ha creato in molti colleghi una mortificazione delle aspirazioni lavorative per l'esiguità delle Strutture complesse e semplici e una disaffezione crescente a causa delle retribuzioni a volte inadeguate rispetto alle responsabilità per l'incarico svolto.

Inoltre, lo sviluppo delle carriere era solo di tipo gestionale. Le sole capacità professionali, del saper fare, molte volte non erano sufficienti per ottenere un incarico. Per le suddette motivazioni la Segreteria nazionale proponeva un nuovo modello, basato su percorsi di tipo prevalentemente gestionale e percorsi di tipo pre-

valentemente professionale, al fine di consentire una maggiore possibilità di sviluppo professionale.

Anche altre sigle sindacali avevano maturato queste esigenze e nel tavolo politico-tecnico intersindacale (Anaa, Cimo, Aaroi, Fvm) fu concordato che l'esigenza di un nuovo sviluppo degli incarichi dirigenziali dovesse trovare soluzione nel prossimo CCNL.

Nella pre-intesa siglata a luglio del 2019, infatti, viene disapplicato l'art. 27 del CCNL 8.6.2000 che ha disciplinato le carriere di questi anni e viene prevista una nuova strutturazione.

Il nuovo sistema si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito ed è finalizzato a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

La carriera professionale si sviluppa con l'assunzione prevalentemente di incarichi gestionali e di incarichi professionali.

I due percorsi hanno pari dignità e importanza, possono raggiungere un'uguale valorizzazione economica e sono tra loro permeabili, vi è cioè la possibilità di passare da uno all'altro senza preclusioni.

Gli incarichi gestionali

Gli incarichi gestionali si articolano in:

- incarico di direzione di Struttura complessa;

- incarico di direzione di Struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale con responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali ed eventualmente anche finanziarie in base alla organizzazione aziendale;

Tabella 1. Incarichi dirigenziali in essere che sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie sulla base delle corrispondenze.

Precedenti tipologie	Nuove tipologie
Incarico di direzione di Struttura complessa	Incarico di direzione di Struttura complessa (art. 18, comma 1, par I, lett. a) – Tipologie d’incarico
Incarico di direzione di struttura semplice, nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come incarico a valenza dipartimentale”	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par I, lett. b) – Tipologie d’incarico
Incarico di direzione di struttura semplice diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico di direzione di struttura semplice (art. 18, comma 1, par I, lett. c) –Tipologie d’incarico
Incarico di natura professionale, nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come incarico di alta specializzazione”	Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par II, lett. b) –Tipologie d’incarico
Incarico di natura professionale diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico professionale, di consulenza, di studio ed ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) – Tipologie d’incarico
Incarico di natura professionale, i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all’art. 4 del CCNL 08/06/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all’art. 4 del CCNL 08/06/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) – Tipologie d’incarico
Incarico di natura professionale, i cui titolari non hanno maturato i requisiti di cui all’art. 4 del CCNL 08/06/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all’art. 4 del CCNL 08/06/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par II, lett. d) – Tipologie d’incarico

c) incarico di direzione di Struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa con responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Gli incarichi di natura gestionale sono sostanzialmente identici a quelli precedenti, ad eccezione di differenti riconoscimenti economici nella retribuzione di posizione di parte fissa per quelli di Struttura semplice a valenza dipartimentale e per quelli di Struttura semplice quale articolazione interna di Struttura complessa. Nessuna innovazione è stata prevista per l’incarico di direttore di Dipartimento.

Gli incarichi professionali

Gli incarichi professionali si articolano in:

- a) incarico professionale di altissima professionalità, suddiviso a sua volta in:
 - incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
 - incarico di altissima professionalità

quale articolazione interna di Struttura complessa;

b) incarico professionale di alta specializzazione;

c) Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

d) Incarico professionale di base.

L’incarico dei dirigenti

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale e precisamente:

- incarichi professionali di base a quelli con meno di 5 anni di effettiva anzianità;
- incarichi gestionali o professionali a quelli con almeno 5 anni di anzianità effettiva.

È importante sottolineare che nel computo degli anni, ai fini del conferimento degli incarichi (5 anni), rientrano tutti i periodi di servizio effettuati anche in qualità di dirigente a tempo determinato con o senza soluzione di continuità.

Il numero di posizioni dirigenziali di cui

sopra è stabilito a livello aziendale ad eccezione di quelli di altissima specializzazione che devono rispettare precisi parametri stabiliti dal contratto.

È necessario mettere in evidenza che l’Aran aveva proposto soltanto incarichi di altissima specializzazione a valenza dipartimentale con un numero massimo di 50% delle Strutture complesse previste in Azienda. FVM ha contestato questa proposta proponendo che questi incarichi fossero, invece, articolazioni interne delle Strutture complesse con il rapporto di 1 a 1. La nostra proposta è stata condivisa da tutte le altre sigle sindacali. A seguito dell’irrigidimento dell’Aran, si è comunque concordata l’istituzione di:

- incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale che non possono superare il 3% (arrotondato all’unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale previste in Azienda (a1);

- incarichi di altissima professionalità quali articolazioni interne delle Strutture

Tabella 2. Schema secondo il quale vengono conferiti gli incarichi.	
Incarichi Gestionali	
Incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale	Su proposta del direttore Dipartimento o di Distretto sentiti i direttori di Struttura complessa afferenti al Dipartimento o Distretto
Incarico di Struttura semplice quale articolazione interna di Struttura complessa	Su proposta del direttore di Struttura complessa;
Incarichi Professionali	
Incarichi di altissima professionalità a1 e a2 Incarichi di alta professionalità Incarichi di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	Su proposta del direttore di Struttura complessa di appartenenza sentito il direttore di Dipartimento o Distretto
Incarichi professionali di base	Su proposta del direttore di Struttura complessa di appartenenza

Tabella 3. Nuovi valori lordi di parte fissa decorrono dall'anno 2019.		
Tipologia di incarico gestionale		Valore annuo lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di Struttura complessa	- Area chirurgica	€ 18.000,00
	- Area medica	€ 17.000,00
	- Dirigenza sanitaria	
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 16.000,00
	- Area territorio	
- Dirigenza veterinaria		
Incarico di direzione di Struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale		€ 12.500,00
Incarico di direzione di Struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa		€ 11.000,00
Tipologia di incarico professionale		Valore annuo lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità	A valenza dipartimentale	€ 12.500,00
	Articolazione interna di Struttura complessa	€ 11.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione		€ 6.500,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo		€ 5.500,00
Incarico professionale di base		€ 1.500,00

complesse che devono essere massimo il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi professionali previsti in Azienda (a2). In prima applicazione, gli incarichi in essere sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie sulla base delle corrispondenze (tabella 1)

Affidamento e revoca degli incarichi diversi dalla Struttura complessa
Aziende ed Enti istituiscono le posizioni dirigenziali nei limiti delle risorse disponibili nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi", in base alle esigenze di servizio tenuto conto delle leggi regionali e della programmazione socio-sanitaria

nazionale e provvedono alla graduazione degli stessi tabilendo il relativo importo retributivo.

Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e hanno una durata diversa rispetto ai precedenti contratti: non inferiore a 5 anni e non superiore a 7 anni; inoltre, non può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Solo l'incarico di Base ha durata non superiore a 5 anni. Possono essere revocati, con atto scritto, per gli effetti delle valutazioni negative da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione o del Collegio tecnico e sono rinnovati previa valutazione positiva degli organismi stessi.

Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione di un avviso di selezione interna previa valutazione comparata dei *curricula* formativi e professionali e sono conferiti dal Direttore Generale secondo lo schema riportato nella tabella 2.

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale che definisce la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Il contratto deve essere stipulato entro 30 giorni.

Affidamento e revoca degli incarichi di Struttura complessa

Gli incarichi di Struttura complessa sono conferiti dal direttore generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale (Dpr 484/97) nei limiti stabiliti dall'Atto aziendale.

L'incarico ha durata da 5 a 7 anni e può essere inferiore, se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo; anche questo incarico può essere revocato a seguito di valutazione negativa dell'Organismo di valutazione indipendente o del Collegio tecnico ed è rinnovabile previa valutazione positiva.

Anche per le Strutture complesse deve essere sempre stipulato, entro 30 giorni, il contratto individuale in cui sono disciplinati la durata, il trattamento economico gli obiettivi generali da conseguire.

Retribuzione di posizione

Come nei precedenti contratti, a ciascun incarico è riconosciuta una retribuzione di posizione. Essa è fissa e ricorrente, corrisposta per tredici mensilità ed è finanziata con il fondo di posizione. Si compone di una parte fissa e di una parte variabile e insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico.

I nuovi valori lordi di parte fissa decorrono dall'anno 2020 e sono determinati come riportati in *tabella 3*.

In prima applicazione e fino a quando non si rendano liberi ulteriori risorse gli incrementi della posizione di parte fissa sono finanziati mediante corrispondente riduzione di posizione variabile in atto percepita da ciascun dirigente.

Nel caso in cui la retribuzione di posizione di parte variabile non sia sufficiente a garantire il nuovo valore della retribuzione di parte fissa, si provvede, per la parte residua, prioritariamente con le risorse stanziare per l'aumento del fondo di posizione previsto a decorrere dal 31/12/2018 e successivamente con il trasferimento di risorse del fondo di risultato, che comunque non può essere superiore al 30%.

Clausola di garanzia

Ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in base all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità maturata in qualità di dirigenti, anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità. I valori minimi di retribuzione complessiva annua, lorda per tredici mensilità sono riportati in *riquadro 1*.

La valutazione positiva ottenuta ai 5 e ai 15 anni di servizio effettivo per il riconoscimento del maggiore valore



dell'esclusività è requisito per le prime due clausole di garanzia, mentre, per far scattare la terza clausola di garanzia, è necessario aver acquisito l'ultima valu-

tazione positiva, in ordine di tempo, da parte del Collegio tecnico.

Se la retribuzione di posizione complessiva dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui sopra, la retribuzione di posizione verrà maggiorata fino al raggiungimento degli importi previsti ed è considerata come parte variabile. La maggiorazione è erogata dal 1° giorno del mese successivo.

Riquadro 1. Valori minimi di retribuzione complessiva annua, lorda per tredici mensilità.

Anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15	€ 5.000,00
Anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20	€ 6.000,00
Anzianità uguale o superiore a 20 anni	€ 7.000,00

* *Componente Segreteria Nazionale*