

**LA BOZZA DI CONTRATTO DEFINISCE I CRITERI DI GRADUAZIONE E MODALITÀ DI ASSEGNAZIONE.**

# Ccnl Sanità 25-27 istituisce 3 tipologie di incarico per i ruoli

**DI LUIGI OLIVERI**

Un contratto che entra nel dettaglio della tipologia degli incarichi da assegnare e dei criteri da applicare per la loro graduazione ed assegnazione ai dipendenti.

L'ipotesi del Ccnl del comparto Sanità per il triennio 2025-2027 si caratterizza per una disciplina degli incarichi molto dettagliata, allo scopo, da una parte, di fornire agli enti del comparto una guida operativa e, dall'altra parte, di conseguire il risultato di una maggiore omogeneità nei processi di assegnazione e valutazione.

La contrattazione nazionale collettiva, in sostanza, prende atto che l'attribuzione e valutazione di incarichi particolari ai dipendenti è strettamente legata al concetto di gestione del rapporto di lavoro, sicché prova a portare verso la disciplina contrattuale aspetti che fin qui sono stati oggetto di regole dettate dalla legge (il d.lgs 150/2009) o di regolamenti sul funzionamento degli uffici.

L'ipotesi in merito agli incarichi è chiara e drastica: essi debbono essere caratterizzati da maggiori responsabilità ed impegno, ai quali sono poi riconnessi i particolari trattamenti economici previsti.

In tutti i ruoli sanitari sono istituite tre tipologie di incarico: quello "di posizione", destinabile al solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione; quello di "funzione organizzativa", per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari; e infine quello di "funzione professionale", per il personale inquadrato nell'area

dei professionisti della salute e dei funzionari.

Detti incarichi sono tra essi collocati in rapporto di gerarchia: quelli di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa e questi sono a loro volta sovraordinati agli incarichi di funzione professionale: in tal modo si contribuisce a chiarire anche il peso lavorativo e retributivo connesso.

L'ipotesi considera presupposto fondamentale per il conferimento (e dunque anche per la selezione che li precede) degli incarichi il possesso di particolari esperienze, conoscenze e titoli, dimostrati nello svolgimento delle funzioni. Gli enti del comparto dovranno istituire, mediante propri atti di organizzazione, gli incarichi, determinando la loro quantità e pesatura: gli incarichi di posizione, comunque, non potranno essere in numero maggiore del 20% degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di "complessità media".

Particolarmente di rilievo la specificazione dei molti criteri che gli enti dovranno adottare per la graduazione delle funzioni, dettata direttamente dal Ccnl.

Ai fini dell'assegnazione, gli enti dovranno pubblicare un avviso/interpello, col quale invitare gli interessati a candidarsi: sono specificati gli elementi ponderali mediante i quali determinare, in modo trasparente, la graduatoria finale in esito alla quale sceglie i dipendenti destinatari degli incarichi.

L'ambizione del Ccnl, quindi, è

creare un sistema comune dettagliato, che non trascura di definire la durata, fissata in 5 anni, i sistemi di selezione, i casi di revoca anticipata (connessa a riorganizzazioni o risultati negativi) e metodi di valutazione. Questa non si limiterà alla solita verifica annuale: almeno tre mesi prima della scadenza finale dell'incarico andrà anche effettuata una specifica valutazione retrospettiva dell'intero periodo, allo scopo di evidenziare la sussistenza di elementi volti a consentire la conferma oppure la destinazione dell'incaricato ad incarichi di minore portata sul piano gerarchico e retributivo.

Anche le mansioni superiori sono oggetto dell'ipotesi, la quale le definisce come le attività svolte dal dipendente in modo prevalente, proprie dell'area immediatamente superiore rispetto a quelle di inquadramento del dipendente stesso.

Altra norma di rilievo è quella che prevede un anticipo del 30% dell'Indice Ipca nel caso in cui il Ccnl non risulti rinnovato al mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza (cioè il 2028): la percentuale tenderà a crescere con l'aumento del ritardo del rinnovo.

© Riproduzione riservata



Peso: 33%