

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Il residuo di eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione della Dirigenza dell’Area Sanità, non integralmente utilizzato, può essere destinato ad incrementare la retribuzione di posizione parte variabile?

E’ doveroso evidenziare che l’art. 72 del CCNL dell’Area della Sanità 2019/2021 prevede, al comma 3, che il fondo in oggetto, inteso nel valore complessivo, debba essere integralmente utilizzato; esso infatti va utilizzato per le finalità per le quali è stato costituito in quanto composto da risorse a destinazione vincolata.

Le modalità di individuazione dei residui invece, sono indicate nell’art. 95 comma 8 del CCNL del 19.12.2019, tuttora vigente, ove si dispone che *“alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 (gli utilizzi del fondo di risultato, ndr) sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l’obbligo dell’integrale destinazione delle risorse nell’anno contabile di competenza”*.

I residui dunque, sono temporaneamente utilizzati nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnati ai fondi di competenza a decorrere dall’anno successivo. Si precisa che nei residui rientrano anche le somme annuali non utilizzate per impossibilità di attribuzione di tutti gli incarichi previsti nell’atto aziendale.

Fermo restando quanto sopra, proprio allo scopo di limitare comportamenti aziendali tesi a generare artificiosamente residui del fondo per la retribuzione degli incarichi che possono determinare il sovradimensionamento delle risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, l’art. 23, comma 2, del CCNL 23.1.2024 ha per la prima volta previsto che *“Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l’Azienda o ente, previo confronto ai sensi dell’art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse”*.

Tale rivalutazione della parte variabile, proprio perché derivante da un inutilizzo strutturale e non da meri residui, sarà anch'essa, di conseguenza, stabile. Del resto, l'art. 23 comma 2 di cui sopra stabilisce inequivocabilmente che *"..la graduazione delle posizioni deve essere finalizzata al pieno utilizzo del fondo degli incarichi per le finalità per cui lo stesso è stato costituito e in conformità al principio di cui al comma 2 dell'art. 22 (Tipologie di incarico) in base al quale a tutti i dirigenti deve essere conferito un incarico e sulla base dell'organizzazione aziendale, definendo, ove vi siano le disponibilità nel predetto fondo, anche la parte variabile della retribuzione di posizione di ciascun incarico ..."* e pertanto la graduazione degli incarichi e la relativa definizione della parte fissa e variabile - che, come sancito nell'art. 69, insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico - non può essere annualmente mutevole

.