



## DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

N. **220** del **- 7 GIU. 2023**

Preso atto ed approvazione della "Disciplina dell'istituto degli incarichi di posizione e di funzione per il personale del Comparto"

### IL DIRETTORE GENERALE

**Richiamata** la deliberazione n. 3 del 01.01.2023 con la quale il Consiglio di Amministrazione della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori, prendendo atto del Decreto del Presidente della Regione Lombardia n. 993 del 27.12.2022, ha nominato il dott. Silvano Casazza quale Direttore Generale della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori di Monza con decorrenza dal 1.1.2023 sino al 31.12.2027;

**Ricordato** che – secondo quanto previsto dall'art. 16 dello Statuto di questo Ente – "al Direttore Generale compete la gestione della Fondazione";

**Richiamata** la deliberazione n. 17 del 27.03.2023 con cui il Consiglio di Amministrazione di questa Fondazione – al fine di assicurare la semplificazione dei procedimenti amministrativi e garantire la dovuta tempestività e celerità nell'adozione di atti e provvedimenti - ha attribuito al Direttore Generale alcune deleghe di funzioni e di firma, come da prospetti allegati alla succitata deliberazione;

**Visto** il capo III "Sistema degli incarichi" del CCNL relativo al personale del comparto sanità del 02/11/2022 che tratta il nuovo sistema degli incarichi di posizione e di funzione;

**Dato atto** che il confronto, previsto dall'art 6, lettera e) del CCNL relativo al personale del comparto sanità del 02/11/2022, in materia di criteri per la graduazione degli incarichi con la delegazione trattante di parte sindacale si è concluso positivamente a seguito dell'incontro del 26/04/2023 (il cui verbale è agli atti della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane);

**Ritenuto** pertanto necessario adottare la "Disciplina dell'istituto degli incarichi di posizione e di funzione per il personale del Comparto", allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale;

**Dato atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del Bilancio della Fondazione;

**Preso atto** dell'attestazione del Responsabile del Procedimento, Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dott.ssa Ingrid Sartori, circa la correttezza formale e sostanziale del presente provvedimento;

**Acquisiti** i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, espressi ai sensi delle norme legislative e statutarie;

### DECRETA

per le motivazioni citate in premessa e che qui si intendono integralmente trascritte e riportate:



1. di dare atto che il confronto, previsto dall'art 6, lettera e) del CCNL relativo al personale del comparto sanità del 02/11/2022, in materia di criteri per la graduazione degli incarichi con la delegazione trattante di parte sindacale si è concluso positivamente a seguito dell'incontro del 26/04/2023 (il cui verbale è agli atti della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane);
2. di prendere atto ed approvare la "Disciplina dell'istituto degli incarichi di posizione e di funzione per il personale del Comparto", allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale, che entra pertanto in vigore dalla data del presente provvedimento;
3. di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del Bilancio della Fondazione;
4. di dare atto dell'attestazione del Responsabile del Procedimento, Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dott.ssa Ingrid Sartori, circa la correttezza formale e sostanziale del presente provvedimento;
5. di dare altresì atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 17, della Legge Regionale n. 33/2009 e ss.mm.ii.

Il Direttore Generale  
(Silvano Casazza)

Esprimono parere favorevole:

Direttore Amministrativo: Antonietta Ferrigno

Direttore Sanitario: Aida Andreassi

Copia non utilizzabile per fini legali



Fondazione IRCCS  
San Gerardo dei Tintori

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

Allegato al Decreto del Direttore Generale n

**220**

del - 7 GIU, 2023

**Preso d'atto ed approvazione della "Disciplina dell'istituto degli incarichi di posizione e di funzione per il personale del Comparto"**

Il Responsabile del Procedimento:

Il Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

(Ingrid Sartori)

*Ingrid Sartori*

Copia non utilizzabile per fini legali



## REGOLAMENTO

### DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE E DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

#### Sommario

CAPO I - PREMESSE.....	2
Art. 1 – Premessa.....	2
Art. 2 - Criteri per l'istituzione degli incarichi.....	2
Art. 3 - Definizione, principi e tipologie .....	3
CAPO II – INCARICHI DI POSIZIONE .....	4
Art. 4 - Gli incarichi di posizione.....	4
CAPO III – INCARICHI DI FUNZIONE.....	8
Art. 5 - Contenuto e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale .....	8
Art. 6 - Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale.....	11
CAPO IV – NORME FINALI.....	20
Art. 7 - Orario di lavoro e Valutazione degli incarichi.....	20
Art.8 - Entrata in vigore e periodo di validità del documento .....	20
Art.9 - Norme transitorie e finali .....	21

Copia non utilizzabile per fini legali



## CAPO I - PREMESSE

### Art. 1 – Premessa

A norma delle disposizioni contrattuali vigenti in materia, la Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori sulla base del proprio assetto organizzativo (POAS), in relazione alle esigenze di servizio nonché nei limiti delle risorse economiche a ciò dedicate, istituisce incarichi, come previsto dal capo III del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, che richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie del profilo di appartenenza.

Il sistema degli incarichi, come previsto dall'art. 24 del CCNL, è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze.

Dato il carattere di profonda innovazione del sistema degli incarichi del personale del Comparto, il presente Regolamento potrà essere riesaminato qualora vengano emanate nuove disposizioni contrattuali previo confronto con le OO.SS e la RSU.

Con l'approvazione del presente Regolamento, la Fondazione provvede, relativamente agli incarichi, alla definizione dei criteri generali in merito a:

- Modalità d'istituzione, conferimento, durata, modifica, rinnovo e revoca degli incarichi;
- Valutazione del valore economico di ciascun incarico e relativa graduazione delle funzioni;
- Valutazione dei risultati delle attività svolte.

### Art. 2 - Criteri per l'istituzione degli incarichi

Fermo restando la sovra-ordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31 comma 1, lett. a) del CCNL/2022 esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

La Fondazione, in sede di confronto con la RSU e le OOS firmatarie del CCNL, definisce i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi e i criteri per la graduazione degli incarichi come definiti dal vigente CCNL. Inoltre, la Fondazione, avendo a riferimento il proprio assetto organizzativo descritto attraverso il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), le sue priorità di sviluppo e le aree strategiche prevalenti (anche in ambito interaziendale), individua gli incarichi da attivare e adegua nel tempo gli incarichi necessari al funzionamento della propria organizzazione, nel rispetto delle risorse economiche contrattate in sede sindacale.

La Fondazione individua gli incarichi sulla base dei seguenti criteri:

- collocazione nell'assetto organizzativo, con particolare riferimento al POAS vigente;
- funzioni, contenuti professionali specifici e attività peculiari alla posizione in esame;
- valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali;
- complessità delle competenze attribuite.



### Art. 3 - Definizione, principi e tipologie

Gli incarichi, secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL/2022, sono istituibili in tutti i ruoli come segue:

- a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- b) Incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- c) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'art. 26 del CCNL/2022.

Gli incarichi, in relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:

- gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
- gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nelle seguenti tabelle:

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	Incarico di posizione	10.000 - 20.000 €

AREA	TIPOLOGIA DI INCARICO	COMPLESSITA'		
		BASE	MEDIA	ELEVATA
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione Organizzativa		4.000 € - 9.500 €	9.501 € - 13.500 €
	Funzione Professionale	1.000 €	4.000 € - 9.500 €	9.501 € - 13.500 €

AREA	TIPOLOGIA DI INCARICO	COMPLESSITA'		
		BASE	MEDIA	ELEVATA
Assistenti	Funzione Professionale	930 €	1.800 €	3.000 €
Operatori	Funzione Professionale	700 €	1.500 €	2.000 €

## CAPO II – INCARICHI DI POSIZIONE

### Art. 4 - Gli incarichi di posizione

#### 4.1 Contenuti degli incarichi di posizione

L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

- per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;
- per il personale del ruolo sociosanitario: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;
- per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

Qualora l'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario sia caratterizzato al suo interno anche dallo svolgimento di "funzioni di coordinamento" o di "professionista specialista", oltre ai requisiti previsti per l'accesso all'area di elevata qualificazione è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'art. 6 della Legge 43/2006.

La graduazione degli incarichi di posizione è effettuata sulla base dei seguenti criteri e parametri:

Grado di Complessità, Responsabilità e Autonomia	Dimensione Organizzativa di riferimento	Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	Grado di competenze richieste	Livello di governo dei processi nell'attività - servizio	Capacità di rilevare bisogni formativi dei collaboratori e soddisfarli	Rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali	Tot
Max Punti 10	Max Punti 10	Max Punti 20	Max Punti 10	Max Punti 15	Max Punti 10	Max Punti 25	Max Punti 100

Si allega al presente Regolamento (Allegato E) la descrizione delle griglie e dei singoli criteri individuati per l'attribuzione dei punteggi. Per la conseguente individuazione del valore dell'indennità, saranno applicate le seguenti fasce economiche:

#### INCARICHI DI POSIZIONE

Fascia Economica	Punti	Indennità annua €
3	35-60	10.000
2	61-70	15.000
1	>71	20.000



Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione". Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.

L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e, in base alla suddetta graduazione, di una eventuale parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

Il valore dell'indennità di posizione parte fissa assorbe e ricomprende:

- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
- l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 del CCNL/2022.

L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto sopra in merito alla pronta disponibilità. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al CAPO III del TITOLO X (Sistema Indennitario) del CCNL/2022.

In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di posizione, è possibile affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di interim, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad interim sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

#### **4.2 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione**

L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione.

Gli incarichi di posizione sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

All'interno della Fondazione la richiesta d'istituzione di incarico di posizione è inoltrata mediante compilazione di apposita scheda allegata al presente regolamento (Allegato A):

- in ambito sanitario/sociosanitario dal Direttore aziendale professioni sanitarie/Dirigente DAPSS al Direttore Sanitario;
- in ambito amministrativo, tecnico e professionale dal Direttore della S.C./S.S. di riferimento al Direttore Amministrativo;
- per gli uffici di staff della Direzione Strategica, ivi compresa la Direzione Scientifica, dal responsabile/direttore della struttura interessata al Direttore sovraordinato per competenza.



Nel caso in cui la direzione strategica, verificata la corrispondenza della richiesta all'assetto organizzativo aziendale, ai criteri previsti dal regolamento e alla compatibilità economica con la quota parte di fondo messo a disposizione in sede di contrattazione sindacale, ne dia autorizzazione, la scheda è quindi inoltrata alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane per i successivi adempimenti relativi alla procedura di conferimento dell'incarico, che sarà avviata attraverso la pubblicazione di apposito bando, e per la comunicazione dell'istituzione dell'incarico alle COSS.

I criteri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che avrà una scadenza di 15 giorni, consultabile sul sito web aziendale. I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.

La selezione ha lo scopo di accertare, tramite una valutazione del curriculum e del colloquio, il grado di idoneità del candidato al conferimento dell'incarico. Le domande di ammissione alla selezione dovranno essere esclusivamente prodotte tramite la procedura descritta nel bando di selezione.

Nella selezione di cui sopra deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini del conferimento dell'incarico, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.

Le domande sono esaminate da un'apposita commissione, nominata da parte del Direttore Generale, così composta:

- a) per i profili dell'area sanitaria e socio-sanitaria: il Dirigente delle professioni sanitarie o suo sostituto; un referente di Presidio o Area socio-sanitaria; un dipendente della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane quale segretario;
- b) per i profili di ambito amministrativo, tecnico e professionale: il Direttore Struttura Complessa/Semplice di riferimento o suo sostituto; il Direttore di Dipartimento o suo sostituto; un dipendente della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane quale segretario;
- c) per gli uffici di staff della Direzione Strategica, ivi compresa la Direzione Scientifica, dal Direttore competente o suo sostituto, dal responsabile/direttore della struttura interessata o suo sostituto e da un dipendente della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane quale segretario.

Non si dà luogo a graduatorie di idoneità.

La commissione, esaminate le domande pervenute ed effettuato il previsto colloquio, comunica alla Direzione Strategica il nominativo del candidato con il miglior punteggio totale che è pertanto da intendersi quale vincitore della procedura selettiva al quale conferire l'incarico tramite provvedimento scritto e motivato.

Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.



Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale;
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato

La revoca dell'incarico comporta l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

Qualora la Fondazione, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

Copia non utilizzabile per fini legali

## CAPO III – INCARICHI DI FUNZIONE

### Art. 5 - Contenuto e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

#### 5.1 Contenuti degli incarichi di funzione

Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:

- Per il personale del ruolo sanitario: la gestione dei processi clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
- Per il personale del ruolo sociosanitario: la gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
- Per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, sono individuabili i seguenti contenuti minimi delle attività caratterizzanti l'incarico di funzione professionale in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l'esercizio della professione:

Area	Complessità	Attività caratterizzante l'incarico
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Media Elevata	<b>Per il ruolo sanitario</b> : attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. <b>Per il ruolo sociosanitario</b> : attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. <b>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale</b> : attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.
Area degli assistenti	Base Media Elevata	<b>Per il ruolo sanitario</b> : attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici.



		<b>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale:</b> punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile.
Area degli operatori	Base Media Elevata	<b>Per il ruolo sanitario:</b> attività con particolari contenuti professionali e specialistici. <b>Per il ruolo sociosanitario:</b> svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa. <b>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale:</b> svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento.

Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

### 5.2 Condizioni e requisiti per l'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa

Ferme restando le valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, salvo quanto previsto nell'art. 35 (Norma transitoria sul sistema degli incarichi di funzione organizzativa) del CCNL/2022, è richiesto il possesso di uno dei seguenti requisiti:

- Diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;
- Per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale di cui sopra rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

### 5.3 Condizioni e requisiti per l'attribuzione degli incarichi di funzione professionale

I requisiti richiesti, così come previsto dall'art. 29 del CCNL/2022, per il conferimento degli incarichi di funzione professionale sono i seguenti per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

- 1) al personale neoassunto e comunque non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;
- 2) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:

- Ruolo sanitario:

- Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di "professionista esperto": acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dalla Fondazione, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

- Ruolo sociosanitario:

- Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di "professionista esperto": acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dalla Fondazione, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.



- Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:
  - o Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Per le aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessità, sono richiesti i seguenti requisiti: il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l’esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell’Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

## **Art. 6 - Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale**

### **6.1 Istituzione degli incarichi di funzione**

La Fondazione in relazione alle esigenze di servizio, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituisce gli incarichi di cui ai successivi periodi nei limiti delle risorse disponibili nel “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”.

La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa viene suddivisa, come già specificato nei precedenti articoli, in due fasce economiche in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi della Fondazione:

- a) Incarichi di complessità media
- b) Incarichi di complessità elevata.

Gli incarichi di funzione professionale vengono, come già specificato nei precedenti articoli, suddivisi in tre fasce economiche:

- a) Incarico di complessità base;
- b) Incarichi di complessità media;
- c) Incarichi di complessità elevata.



All'interno della Fondazione la richiesta d'istituzione di incarico di funzione è inoltrata mediante compilazione di apposita scheda allegata al presente regolamento (Allegato A):

- in ambito sanitario/sociosanitario dal Direttore aziendale professioni sanitarie/Dirigente DAPSS al Direttore Sanitario;
- in ambito amministrativo, tecnico e professionale dal Direttore della S.C./S.S. di riferimento al Direttore Amministrativo.
- per gli uffici di staff della Direzione Strategica, ivi compresa la Direzione Scientifica, dal responsabile/direttore della struttura interessata al Direttore sovraordinato per competenza.

Nel caso in cui la direzione strategica, verificata la corrispondenza della richiesta all'assetto organizzativo aziendale, ai criteri previsti dal presente regolamento e alla compatibilità economica con la quota parte di fondo messo a disposizione in sede di contrattazione sindacale, ne dia autorizzazione, la scheda è quindi inoltrata alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane per i successivi adempimenti relativi alla procedura di conferimento dell'incarico, che sarà avviata attraverso la pubblicazione di apposito bando, e per la comunicazione dell'istituzione dell'incarico alle OO.SS.

## 6.2 Procedura di conferimento

Relativamente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

- a) per il personale neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base;
- b) alla maturazione dei requisiti di cui ai precedenti articoli è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata.

Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei relativi requisiti è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata

La scelta del dipendente a cui attribuire l'incarico di funzione avviene mediante procedura selettiva interna, ad esclusione per le motivazioni sopra specificate degli incarichi di funzione professionale di complessità base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

La Fondazione emette un bando di avviso interno che avrà una scadenza di 15 giorni, consultabile sul sito web aziendale, in cui è specificato quanto segue:

- La denominazione e tipologia dell'incarico di funzione da conferire;
- La struttura nell'ambito della quale è individuato l'incarico;
- I contenuti professionali e le attività peculiari dello stesso;
- La fascia e il valore dell'indennità di funzione;
- La durata dell'incarico;
- I requisiti per la partecipazione;
- I termini per la presentazione delle domande e quant'altro sia ritenuto necessario.



Ai sensi dell'art. 31 del CCNL/2022 gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro parziale, purché il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 3.000. In tali casi il valore economico dell'incarico è dunque rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

La selezione ha lo scopo di accertare, tramite una valutazione del curriculum e del colloquio, il grado di idoneità del candidato al conferimento dell'incarico.

Le domande di ammissione alla selezione interna dovranno essere esclusivamente prodotte tramite la procedura descritta nel bando di selezione.

Le domande sono esaminate da un'apposita commissione, nominata dal Direttore Generale, così composta:

- a) per i profili dell'area sanitaria e socio-sanitaria: il Dirigente delle professioni sanitarie o suo sostituto; un referente di Presidio o Area socio-sanitaria; un dipendente della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane quale segretario.
- b) per i profili di ambito amministrativo, tecnico e professionale: il Direttore Struttura Complessa/Semplice di riferimento o suo sostituto; il Direttore di Dipartimento o suo sostituto; un dipendente della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane quale segretario.
- c) per gli uffici di staff della Direzione Strategica, ivi compresa la Direzione Scientifica, dal Direttore competente o suo sostituto, dal responsabile/direttore della struttura interessata o suo sostituto e da un dipendente della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane quale segretario.

La commissione, per la valutazione delle domande, dovrà tenere conto:

- della natura e tipologia dell'incarico da conferire;
- delle attitudini e della capacità professionale, con particolare riguardo al curriculum formativo e professionale, che dimostri la specifica competenza a svolgere i compiti connessi all'incarico di funzione da conferire;
- delle valutazioni annuali dell'ultimo biennio o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Non si dà luogo a graduatorie di idoneità.

La commissione esamina le domande pervenute avendo a disposizione 100 punti, così ripartiti:

- **valutazione titoli, max 60 punti:**
  - 20 punti - titoli di carriera (esperienza professionale, anni di servizio, etc.).
  - 23 punti - titoli accademici e di studio (con valorizzazione della laurea magistrale o specialistica, del master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi).
  - 17 punti - Curriculum vitae (altri titoli culturali e professionali, corsi di aggiornamento e qualificazione professionali, etc.).

I criteri di valutazione dei titoli saranno specificati in ogni singolo bando in relazione all'attività oggetto della selezione.

- **colloquio, max 40 punti.** Il colloquio è finalizzato alla verifica delle capacità teorico pratiche del candidato in relazione alle competenze specifiche della posizione da conferire. Il superamento del colloquio si avrà con il raggiungimento di una valutazione di sufficienza corrispondente ad un punteggio superiore di un punto alla metà di quello previsto (21/40).

Per ogni candidato è consentita la partecipazione ad un numero massimo di 2 incarichi di funzione.

La commissione, esaminate le domande pervenute ed effettuato il previsto colloquio, comunica alla Direzione Strategica il nominativo del candidato con il miglior punteggio totale che è pertanto da intendersi quale vincitore della procedura selettiva al quale conferire l'incarico di funzione tramite provvedimento scritto e motivato.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Direttore Generale.

Nell'atto di nomina sono specificati:

- la tipologia di incarico;
- le competenze specifiche richieste per la funzione;
- il peso attribuito all'incarico e l'indennità economica annua;
- la durata dell'incarico.

L'incarico di funzione non comporta mutamento del profilo professionale e della categoria di inquadramento.

### **6.3 Durata e Rinnovo**

Gli incarichi di funzione organizzativa o professionale (ad eccezione degli incarichi di funzione professionale di complessità base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando; essi sono rinnovabili, previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, senza attivare la procedura di selezione interna. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari (con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base): l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

#### 6.4 Revoca

Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base appartenenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

Qualora, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, la Fondazione debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale:

- appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;
- appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della revoca ai sensi dell'art. 31 comma 11 CCNL/2022, ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca ai sensi dell'art. 31 comma 11 CCNL/2022 non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102. Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata

Comportano, altresì, l'automatica revoca dell'incarico:

- la rinuncia dell'interessato;
- la cessazione del rapporto di lavoro.

#### 6.5 Assenze

Le assenze dovute ad aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo o aspettativa per conferimento di altri incarichi, sospendono l'attribuzione dell'indennità di funzione. In caso di assenze senza assegni superiori ai 3 mesi, è possibile affidare un incarico ad interim ad altro dipendente titolare di incarico e in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di interim, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad interim sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione.

## 6.6 Graduazione degli incarichi di funzione organizzativa dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari

Per la graduazione degli incarichi di funzione di organizzazione e la conseguente valorizzazione economica dell'importo della relativa indennità, la Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori intende avvalersi di una pesatura effettuata attraverso la compilazione di una griglia di valutazione composta dalle seguenti aree e valori:

### Personale del ruolo sanitario e socio sanitario

Grado di Responsabilità e Autonomia	Dimensione Organizzativa	Numerosità delle risorse umane gestite o coinvolte nei processi	Grado di competenze richieste	Complessità e integrazione organizzativa e professionale	Tipologia della turnistica e apertura del servizio	Rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali	Tot
Max Punti 15	Max Punti 15	Max Punti 20	Max Punti 15	Max Punti 15	Max Punti 10	Max Punti 25	Max Punti 115

### Personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale

Attività	Risorse Gestite	Grado di competenze richieste	Grado di responsabilità e autonomia	Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali	Totale:
Max Punti 21	Max Punti 21	Max Punti 21	Max Punti 21	Max Punti 31	Max Punti 115

Si allega al presente Regolamento (Allegato B e Allegato C) la descrizione delle griglie e dei singoli criteri individuati per l'attribuzione dei punteggi rispettivamente per l'area sanitaria/sociosanitaria e per l'area Amministrativa, Tecnica, Professionale.

Per la conseguente individuazione del valore dell'indennità, saranno applicate le seguenti fasce economiche:

Fascia Economica	Punti	Indennità annua €
Fascia 10 -media	da 1 a 39	4.000,00
Fascia 9 -media	da 40 a 49	5.000,00
Fascia 8 -media	da 50 a 59	6.000,00
Fascia 7 -media	da 60 a 69	7.000,00
Fascia 6 -media	da 70 a 79	8.000,00
Fascia 5 -media	da 80 a 89	9.500,00
Fascia 4 - elevata	da 90 a 99	10.500,00
Fascia 3 - elevata	da 100 a 105	11.500,00
Fascia 2 - elevata	da 106 a 111	12.500,00
Fascia 1 - elevata	da 112 a 115	13.500,00

TABELLA COMPLESSITA' DELLA FUNZIONE ORGANIZZATIVA, AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI



## 6.7 Graduatoria degli incarichi di funzione professionali

### *Area dei Professionisti della salute e dei funzionari*

Per la graduatoria degli incarichi di funzione professionali – Area dei Professionisti della salute e dei funzionari - e la conseguente valorizzazione economica dell'importo della relativa indennità la Fondazione intende avvalersi di una pesatura effettuata attraverso la compilazione di una griglia di valutazione composta dalle seguenti aree e valori:

Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Autonomia e responsabilità dell'incarico	Trasversalità e complessità relazionale	Grado di completezza specialistica ricoperta dal ruolo	<b>Totale:</b>
<b>Max Punti 20</b>	<b>Max Punti 10</b>	<b>Max Punti 10</b>	<b>Max Punti 20</b>	<b>Max Punti 60</b>

Si allega al presente Regolamento (Allegato D/1) la descrizione delle griglie e dei singoli criteri individuati per l'attribuzione dei punteggi.

Per la conseguente individuazione del valore dell'indennità, saranno applicate le seguenti fasce economiche:

Fascia Economica	Punti	Indennità annua €
Fascia 10 -media	da 1 a 20	4.000,00
Fascia 9 -media	da 21 a 24	5.000,00
Fascia 8 -media	da 25 a 28	6.000,00
Fascia 7 -media	da 29 a 31	7.000,00
Fascia 6 -media	da 32 a 35	8.000,00
Fascia 5 -media	da 36 a 41	9.500,00
Fascia 4 - elevata	da 42 a 46	10.500,00
Fascia 3 - elevata	da 47 a 51	11.500,00
Fascia 2 - elevata	da 52 a 56	12.500,00
Fascia 1 - elevata	da 57 a 60	13.500,00

TABELLA COMPLESSITÀ DELLA FUNZIONE PROFESSIONALE AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI



### Area degli Assistenti e Area degli Operatori

Per la graduazione degli incarichi di funzione professionali – Area degli Assistenti e Area degli Operatori- e la conseguente valorizzazione economica dell'importo della relativa indennità la Fondazione intende avvalersi di una pesatura effettuata attraverso la compilazione di una griglia di valutazione composta dalle seguenti aree e valori:

Rapporti con il pubblico	Relazioni funzionali prevalenti	Punto di riferimento del processo	Livello di conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici/capacità di problem solving	<b>Totale:</b>
Max Punti 20	Max Punti 10	Max Punti 10	Max Punti 20	<b>Max Punti 60</b>

Si allega al presente Regolamento (Allegato D/2) la descrizione delle griglie e dei singoli criteri individuati per l'attribuzione dei punteggi.

Per la conseguente individuazione del valore dell'indennità per l'Area degli Assistenti, saranno applicate le seguenti fasce economiche:

Fascia Economica	Punti	Indennità annua €
Fascia 3 – Base	da 1 a 20	930
Fascia 2 – Media	da 21 a 40	1.800
Fascia 1 - Elevata	da 41 a 60	3.000

TABELLA COMPLESSITÀ DELLA FUNZIONE PROFESSIONALE DELL'AREA DEGLI ASSISTENTI

Per la conseguente individuazione del valore dell'indennità per l'Area degli Operatori saranno applicate le seguenti fasce economiche:

Fascia Economica	Punti	Indennità annua €
Fascia 3 – Base	da 1 a 20	700
Fascia 2 – Media	da 21 a 40	1.500
Fascia 1 - Elevata	da 41 a 60	2.000

TABELLA COMPLESSITÀ DELLA FUNZIONE PROFESSIONALE DELL'AREA DEGLI OPERATORI



## 6.8 Trattamento economico

Gli incarichi di funzione sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. 102 del CCNL/2022.

Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".

Il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari assorbe e ricomprende:

- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
- l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata complessità dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quello svolto in regime di pronta disponibilità come previsto dall'art. 31 comma 7: le ore effettuate in regime di pronta disponibilità nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 del CCNL/2022.

L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è stabilita in Euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità.

L'indennità di funzione per gli incarichi di media ed elevata complessità dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari si compone di una parte fissa e di una parte variabile, così come disposto dall'art. 32 del CCNL/2022. Il valore dell'incarico di complessità base è composto della sola parte fissa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, comma 8, secondo periodo, del CCNL/2022.

L'indennità relativa agli incarichi di funzione è corrisposta in ragione mensile, per tredici mensilità, in aggiunta al trattamento economico in godimento ed alla quota spettante di produttività collettiva. Qualora l'incarico sia di durata inferiore l'anno, o nel caso lo stesso sia revocato, l'indennità spetta in proporzione ai mesi e ai giorni di durata dell'incarico.

Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza qualora sia in possesso dei relativi requisiti.



## **CAPO IV – NORME FINALI**

### **Art. 7 - Orario di lavoro e Valutazione degli incarichi**

#### **7.1 Orario di lavoro dei titolari di incarico di posizione e di funzione**

L'orario di lavoro dei titolari di incarico è confermato in 36 ore settimanali.

Le eventuali eccedenze orarie non possono essere recuperate a giornata intera (va garantito un minimo di 4 ore di presenza) e vengono azzerate al termine di ciascuna annualità.

Si demanda a specifico accordo sindacale a parte la gestione delle ore accumulate dal personale precedentemente all'assegnazione dell'incarico di funzione.

#### **7.2 Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione**

In base all'art.34 del CCNL/2022, il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, a valutazione al termine dell'incarico. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali.

Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.

La Fondazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.

### **Art.8 - Entrata in vigore e periodo di validità del documento**

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione del provvedimento di approvazione e supera ogni altra regolamentazione interna in materia.

Per quanto non contemplato nel presente regolamento, trovano applicazione le disposizioni vigenti normative e contrattuali in materia.

Il presente regolamento avrà validità in assenza di mutamenti normativi/legislativi e/o condizioni che renderanno necessarie modifiche dei contenuti previo confronto sindacale con OO.SS e RSU, anche in relazione a quanto definito da successivo CCNL relativamente all'istituto in argomento.



## Art.9 - Norme transitorie e finali

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL/2022, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, e comunque non oltre il 31.12.2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'Art. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 2 del CCNL/2022, la Fondazione può conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza che abbia già ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale con valutazione positiva dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni. Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Con riferimento a quanto sopra previsto, per la funzione di coordinamento resta fermo quanto disposto all'art. 28 comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) del CCNL/2022.

La Fondazione procederà annualmente a verificare la necessità di istituire nuovi incarichi di funzione o alla copertura delle posizioni rese vacanti, e procederà a metterli a bando con le modalità disciplinate dal presente regolamento.

Copia non utilizzabile



**Allegato A) SCHEDA PER LA RICHIESTA DI INCARICO**

Denominazione dell'incarico:	
Tipologia incarico	<input type="checkbox"/> Posizione Organizzativa <input type="checkbox"/> Funzione Organizzativa <input type="checkbox"/> Funzione Professionale
Area del personale	
Struttura nell'ambito della quale è previsto l'incarico	
Proposta pesatura dell'incarico	Come da criteri Allegato B / C / D / E
Funzioni connesse all'affidamento dell'incarico	
Conoscenze, capacità, competenze richieste	
Requisiti	<i>Vedasi quanto previsto dal Regolamento in materia</i>
Allegato	<input type="checkbox"/> Relazione tecnico/organizzativa e/o motivazionale

Data \_\_\_\_\_

*Firma e timbro per richiesta da parte del Responsabile che presenta la richiesta d'istituzione dell'incarico così come individuato dal Regolamento in materia*

\_\_\_\_\_

**SPAZIO RISERVATO ALLA DIREZIONE STRATEGICA**

- Parere positivo
- Parere negativo, per la seguente motivazione: \_\_\_\_\_

Firma e timbro del Direttore sovraordinato di competenza così come individuato dal Regolamento in materia

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_



Allegato B)

**CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA  
SANITARIA/SOCIO SANITARIA**

<b>Denominazione Incarico</b>
Collocazione rispetto all'organizzazione aziendale (dipendenza Gerarchica e funzionale):
Area, ruolo, profilo professionale richiesto:
Funzioni connesse:
Sede prevalente di svolgimento dell'incarico:
Peso dell'incarico (punteggio totale):

<b>INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA SANITARIA/SOCIO SANITARIA</b>			
<b>1</b>	<b>punti</b>	<b>Grado di Responsabilità e Autonomia</b>	<b>punteggio</b>
	5	Assicura il regolare svolgimento dei processi nel settore di riferimento in relazione alle risorse assegnate in un contesto caratterizzato prevalentemente da attività standardizzabili e a bassa o media prevedibilità	
	10	Assicura il regolare svolgimento dei processi nel settore di riferimento in relazione alle risorse assegnate in un contesto caratterizzato prevalentemente da attività ad elevata variabilità	
	15	Assicura il regolare svolgimento dei processi nel settore di riferimento in relazione alle risorse assegnate in un contesto caratterizzato da processi ad elevata variabilità	
<b>2</b>	<b>Punti*</b>	<b>Dimensione Organizzativa</b>	<b>punteggio</b>
	<i>*come da tabella sottostante</i>	Numerosità di strutture gestite: fino a 2 UO	
		Numerosità di strutture gestite: fino 4 UO	
		Numerosità di strutture gestite: $\geq$ 5 UO	
<b>3</b>	<b>Punti**</b>	<b>Numerosità delle risorse umane gestite o coinvolte nei processi</b>	<b>punteggio</b>
	(1-5)	Fino a 20	
	6 - 10	da 20 a 50	
	11-15	da 51 a 100	
	20	> a 100 operatori	



<b>4</b>	<b>punti</b>	<b>Grado di competenze richieste – Professionalità richiesta</b>	<b>punteggio</b>
	5	La funzione necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	
	10	La funzione necessita di un alto grado di conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	
	15	La funzione necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovativi, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria o post universitaria	
<b>5</b>	<b>Punti***</b>	<b>Complessità e integrazione organizzativa e professionale</b>	<b>punteggio</b>
	1-5	Numero dei profili professionali gestiti (o coinvolti nei processi) fino a 4 in sedi operative ospedaliere	
	6-10	Numero dei profili professionali gestiti (o coinvolti nei processi) da 5 a 7 in sedi operative prevalentemente ospedaliere	
	11-15	Numero dei profili professionali gestiti (o coinvolti nei processi) da 5 a 7 in sedi operative ospedaliere e territoriali	
<b>6</b>	<b>punti</b>	<b>Tipologia della turnistica e apertura del servizio</b>	<b>punteggio</b>
	5	Fino a 12 ore	
	10	24 ore	
<b>7</b>	<b>punti</b>	<b>Rilevanza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali</b>	<b>punteggio</b>
	punti da 1 a 25	Valutazione sulla rilevanza strategica del settore/funzione ed incisività decisionale in relazione alla mission aziendale	

\*Il punteggio per la dimensione organizzativa è così distribuito:

N° strutture	1	2	3	4	≥5
punti	2	5	7	10	15

\*\*Il punteggio per la numerosità di risorse umane gestite è così distribuito:

Dipendenti fino a	4	8	12	16	20	26	32	38	44	50	60	70	80	90	100	>100
Punti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	20

\*\*\*Il punteggio per la complessità e integrazione organizzativa è così distribuito:

N° profili	1	2	3	4	5	6	7	5 + terr	6 + terr	7 + terr
Punti	1	3	4	5	6	8	10	11	13	15



Allegato C)

**CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA  
AMMINISTRATIVI, TECNICI, PROFESSIONALI**

<b>Denominazione Incarico</b>
<i>Collocazione rispetto all'organizzazione aziendale (dipendenza Gerarchica e funzionale):</i>
<i>Area, ruolo, profilo professionale richiesto:</i>
<i>Funzioni connesse:</i>
<i>Sede prevalente di svolgimento dell'incarico:</i>
<i>Peso dell'incarico (punteggio totale):</i>

CRITERI	DESCRIZIONE	CONTENUTI	PUNTI	PUNTEGGIO
<b>COMPLETEZZA DELL'ATTIVITA'</b>	Svolge attività prevalentemente routinarie e standardizzate, riferendosi a un numero limitato di interlocutori interni	Attività codificate dalle norme di riferimento, scadenze regolari, rapporti interni alla struttura e senza utenza esterna	Da 1 a 6	
	Svolge attività poco standardizzabili ma pianificabili, con diversi interlocutori interni/esterni	Attività non completamente codificate dalle norme di riferimento, scadenze non sempre programmabili, rapporti con altre strutture aziendali e utenza esterna	Da 7 a 13	
	Svolge attività altamente complesse, poco standardizzabili e non sempre pianificabili, con ampia gamma di interlocutori interni/esterni	Attività non codificate nell'ambito di un ampio spettro di norme di riferimento, risposta su richiesta, rapporti con altre strutture aziendali e ampio bacino d'utenza	Da 14 a 21	
<b>RISORSE GESTITE</b>	Entità e natura delle risorse direttamente gestite (umane, economiche, strumentali)	Entità limitata di risorse umane gestite, bassa varietà delle tipologie gestite, alta interscambiabilità	Da 1 a 6	
		Entità significativa di risorse umane gestite rispetto alla struttura, media varietà di tipologie	Da 7 a 13	
		Entità elevata di risorse umane gestite, alta varietà e variabilità delle tipologie	Da 14 a 21	



<b>GRADO DI COMPETENZE RICHIESTE</b>	Competenze tecniche e gestionali generali spendibili nel settore di operatività, conoscenza della normativa specifica e di alcuni processi aziendali	Atti amministrativi contabili semplici, rendicontazioni standard e flussi informativi verso l'interno, coordinamento del gruppo di lavoro	Da 1 a 6	
	Competenze tecniche/gestionali specifiche di settore, conoscenza della normativa di settore e del quadro di riferimento, conoscenza di diversi processi e settori aziendali	Atti amministrativi contabili articolati, elaborazioni di analisi e di sintesi su processi specifici anche variabili, flussi informativi interni/esterni, coordinamento del gruppo di lavoro e interfaccia con gli altri collaboratori	Da 7 a 13	
	Competenze tecnico/gestionali altamente specifiche, approccio multidisciplinare, ampia conoscenza normativa e dell'organizzazione aziendale	Atti amministrativi contabili complessi, gestione di budget, gestione di flussi informativi interni/esterni, elaborazioni di portata aziendale, coordinamento delle risorse affidate e interfaccia a diversi livelli aziendali	Da 14 a 21	
<b>GRADO DI RESPONSABILITA' E AUTONOMIA</b>	Svolge attività che comportano un basso grado di responsabilità diretta e autonomia limitata	Esegue le indicazioni del direttore di struttura nell'ambito di competenza	Da 1 a 6	
	Svolge attività che comportano un discreto grado di responsabilità diretta e autonomia gestionale	Sulla base delle linee generali indicate dal direttore di struttura gestisce l'attività con un discreto grado di autonomia decisionale	Da 7 a 13	
	Svolge attività che comportano un elevato grado di responsabilità diretta e di autonomia gestionale	Svolge l'attività con ampia autonomia operando in accordo con il direttore di struttura ma senza indicazioni specifiche e con un alto grado di autonomia	Da 14 a 21	
<b>RILEVANZA STRATEGICA RISPETTO A OBIETTIVI AZIENDALI</b>	Grado di strategicità		Fino a 31	



**Allegato D/1) CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE – AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI**

<b>Denominazione Incarico</b>
Collocazione rispetto all'organizzazione aziendale (dipendenza Gerarchica e funzionale):
Area, ruolo, profilo professionale richiesto:
Funzioni connesse:
Sede prevalente di svolgimento dell'incarico:
Peso dell'incarico (punteggio totale):

<b>punti</b>	<b>Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale</b>	<b>punteggio</b>
5	Settore/funzione considerato di basso coinvolgimento strategico in relazione alle scelte organizzative e obiettivi aziendali	
10	Settore/funzione considerato di medio coinvolgimento strategico in relazione alle scelte organizzative e obiettivi aziendali	
20	Settore/funzione considerato di alto coinvolgimento strategico in relazione alle scelte organizzative e obiettivi aziendali	
	<b>Autonomia e responsabilità dell'incarico</b>	<b>punteggio</b>
5	L'incarico governa in autonomia attività proprie della struttura di appartenenza	
7.5	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali	
10	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali e interlocutori esterni	
	<b>Trasversalità e complessità relazionale</b>	<b>punteggio</b>
5	L'incarico non richiede relazioni dirette con interlocutori interni o esterni all'azienda	
7.5	L'incarico implica principalmente relazioni dirette con interlocutori interni all'azienda	
10	L'incarico implica frequenti relazioni dirette con interlocutori interni ed esterni all'azienda	
	<b>Grado di completezza specialistica ricoperta dal ruolo</b>	<b>punteggio</b>
5	L'incarico necessita di specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	
10	L'incarico necessita di alto grado di conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o formativo	
20	L'incarico necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria (Master)	



**Allegato D/2) CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE – AREA DEGLI ASSISTENTI – AREA DEGLI OPERATORI**

<b>Denominazione Incarico</b>
Collocazione rispetto all'organizzazione aziendale (dipendenza Gerarchica e funzionale):
Area, ruolo, profilo professionale richiesto:
Funzioni connesse:
Sede prevalente di svolgimento dell'incarico:
Peso dell'incarico (punteggio totale):

<b>punti</b>	<b>Rapporti con il pubblico</b>	<b>punteggio</b>
5	Svolge solo attività di back office	
10	Intrattiene rapporti diretti o con i dipendenti o con utenti esterni (fornitori, enti, ecc..)	
20	Intrattiene rapporti diretti sia con i dipendenti che con utenti esterni (fornitori, enti, ecc..)	
	<b>Relazioni funzionali prevalenti</b>	<b>punteggio</b>
5	L'incarico richiede relazioni all'interno della Struttura di appartenenza; non richiede relazioni dirette con interlocutori interni o esterni all'azienda	
7.5	L'incarico implica principalmente relazioni dirette con interlocutori interni all'azienda, anche al di fuori della Struttura di appartenenza	
10	L'incarico implica frequenti relazioni dirette con interlocutori interni ed esterni all'azienda	
	<b>Punto di riferimento del processo</b>	<b>punteggio</b>
5	Solo per i colleghi dell'assetto organizzativo a cui appartiene	
7.5	Per i colleghi dell'assetto organizzativo a cui appartiene e per quelli di altri assetti	
10	Partecipa, per conto della Fondazione anche a gruppi interaziendali	
	<b>Livello di conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici / capacità di problem solving</b>	<b>punteggio</b>
5	Supporta l'attività della struttura di assegnazione con competenze tecnico /specialistiche in uno specifico ambito	
10	Supporta l'attività della struttura di assegnazione avendo maturato competenze tecnico / specialistiche in più ambiti che richiedono capacità di problem solving	
20	Supporta l'attività della struttura di assegnazione avendo maturato competenze tecnico / specialistiche trasversali in tutti gli ambiti rilevanti della struttura che richiedono capacità di problem solving	



## Allegato E) CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI POSIZIONE – AREA ELEVATA

### QUALIFICAZIONE

<b>Denominazione Incarico</b>
Collocazione rispetto all'organizzazione aziendale (dipendenza Gerarchica e funzionale):
Area Elevata Qualificazione, ruolo, profilo professionale richiesto:
Funzioni connesse:
Sede prevalente di svolgimento dell'incarico:
Peso dell'incarico (punteggio totale):

<b>INCARICO DI POSIZIONE</b>			
<b>1</b>	<b>punti</b>	<b>Grado di Complessità, Responsabilità (anche amministrativa e gestionale) e Autonomia</b>	<b>punteggio</b>
	5	Sulla base di linee generali indicate dal responsabile, gestisce attività che richiedono buon livello di autonomia decisionale in proficua collaborazione con i colleghi.	
	10	Svolge attività con ampia autonomia, dovendo rappresentare il punto di collegamento della struttura con il dirigente di riferimento.	
<b>2</b>	<b>Punti</b>	<b>Dimensione Organizzativa di riferimento</b>	<b>punteggio</b>
	5	Coordina un solo settore, con attività non sempre codificate e programmabili.	
	10	Coordina più settori, utilizza processi trasversali, svolge attività nell'ambito di un ampio spettro di norme di riferimento e con risposte su richiesta specifica.	
<b>3</b>	<b>Punti</b>	<b>Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento</b>	<b>punteggio</b>
	5	L'incarico presenta bassa Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	
	10	L'incarico presenta media Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	
	15	L'incarico presenta alta Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	
	20	L'incarico presenta elevata Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	



<b>4</b>	<b>punti</b>	<b>Grado di competenze richieste</b>	<b>punteggio</b>
	5	Gestisce processi ordinari caratterizzati da rilevanti contenuti professionali e specialistici (di carattere sanitario, sociosanitario e/o in materia amministrativo contabile e/o gestionale) che richiedono capacità propositive e di problem solving	
	10	Gestisce processi di natura ordinaria e straordinaria caratterizzati da rilevanti contenuti professionali e specialistici (di carattere sanitario, sociosanitario e/o in materia amministrativo contabile e/o gestionale) che richiedono capacità propositive e di problem solving	
<b>5</b>	<b>Punti</b>	<b>Livello di governo dei processi nell'attività/servizio con riferimento all'entità delle risorse economiche gestite</b>	<b>punteggio</b>
	5	Sino a € 10.000.000=	
	10	da € 10.000.001 a 20.000.000=	
	15	Oltre € 20.000.000=	
<b>6</b>	<b>punti</b>	<b>Capacità di rilevare i bisogni formativi dei collaboratori e soddisfarli</b>	<b>punteggio</b>
	0	Non è parte della sua attività	
	10	E' parte della sua attività	
<b>7</b>	<b>punti</b>	<b>Rilevanza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali</b>	<b>punteggio</b>
	punti da 1 a 25	Valutazione sulla rilevanza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali	

Copia non ufficiale per