

Cl.: 1.1.02

DECRETO n. 413

del 03/08/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI  
PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

**II DIRETTORE GENERALE – Dott. Salvatore Mannino**

Acquisito il parere favorevole del  
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Giuseppe Albini

Acquisito il parere favorevole del  
DIRETTORE SANITARIO

Dott. Lorenzo Cammelli

Acquisito il parere favorevole del  
DIRETTORE SOCIOSANITARIO

Dott. Diego Maltagliati

Responsabile del procedimento: Avv. Ernesto Treccani

## IL DIRETTORE GENERALE

Richiamata la L.R. n. 23 dell'11.8.2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al titolo I e al titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)", che ha apportato notevoli modifiche all'assetto del Sistema Sociosanitario Lombardo costituendo, fra l'altro, l'ATS della Val Padana, Agenzia in cui sono confluite le ex ASL della Provincia di Mantova e della Provincia di Cremona;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21.5.2018 dell'Area del comparto Sanità, che agli artt. 14 e seguenti istituisce gli incarichi di funzione nonché i criteri ed i requisiti per il conferimento dei medesimi;

Ricordato che con DGR n. X/6328 del 13.3.2017, la Regione Lombardia ha approvato il Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) dell'ATS della Val Padana;

Ritenuto di dover procedere all'adozione di un atto regolamentare che disciplini i criteri, le modalità di conferimento e la revoca degli incarichi di funzione per il personale del comparto inquadrato nella categoria D e Ds nell'ambito dell'assetto organizzativo di cui al POAS approvato;

Visto il testo del regolamento aziendale riguardante il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione, predisposto dall'UOC Gestione Risorse Umane;

Ricordato che il regolamento in oggetto è stato condiviso con le Organizzazioni Sindacali e RSU nell'incontro del 29/6/2018;

Ritenuto di disporre la conseguente approvazione nella versione allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Vista l'attestazione dell'Avv. Ernesto Treccani nella duplice veste di responsabile del procedimento amministrativo e di Direttore UOC Gestione Risorse Umane in ordine alla regolarità tecnica e alla legittimità del presente atto;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario;

## D E C R E T A

1. di approvare, per quanto esposto nelle premesse, il regolamento aziendale in materia di conferimento e revoca degli incarichi di funzione, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare massima diffusione del Regolamento in parola mediante pubblicazione sul sito web aziendale;
3. di disporre, a cura dell'UOC Affari Generali, Legali e Istituzionali, la pubblicazione all'Albo on-line ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 e nel rispetto del Regolamento UE 679/2016.

Firmato digitalmente  
Dott. Salvatore Mannino



## REGOLAMENTO PER LA INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

### Premessa

L'Agenzia di Tutela della Salute Val Padana approva il Regolamento in materia di incarichi di funzione del personale del comparto nel testo di seguito definito, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e R.S.U.

### Art. 1

#### Oggetto e riferimenti normativi

Il presente regolamento disciplina gli incarichi di funzione del personale dell'Area Comparto in servizio presso l'A.T.S. della Val Padana, con specifico riferimento:

- Alla metodologia di graduazione delle funzioni;
- Ai criteri ed alle procedure di affidamento degli incarichi;
- Ai tempi ed alle modalità di valutazione e verifica.

L'organigramma degli incarichi di funzione viene definito con separati atti nell'ambito dell'assetto micro organizzativo dell'Agenzia, all'interno del quale gli incarichi trovano specifica declinazione in congruità e coerenza rispetto al complessivo impianto strutturale, così come articolato nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico.

La misura dell'indennità di funzione viene quantificata, in applicazione della metodologia definita dal presente regolamento, con separati atti, nei limiti della quota del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" riservata all'istituto in sede di contrattazione integrativa.

Il regolamento è redatto in conformità alle previsioni legislative e contrattuali che disciplinano la materia. Al riguardo si richiamano in particolare gli articoli 14 e segg. del CCNL 21 maggio 2018, che istituiscono e disciplinano gli incarichi di funzione riservati al personale del Comparto Sanità.

### Art. 2

#### Tipologie di incarico

Come previsto dall'art. 14 del CCNL 21 maggio 2018, gli incarichi di funzione "... richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza".

In applicazione dei principi generali sanciti dalla contrattazione collettiva, si prevedono le seguenti due tipologie di incarico:

- Incarico di organizzazione:
  - o Per il personale del ruolo sanitario e Assistenti Sociali comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi e attività di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, connesse all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria;
  - o Per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale;
- Incarico professionale:
  - o Per il personale del ruolo sanitario e Assistenti Sociali si distingue a sua volta in:
    - Incarico professionale specialista
    - Incarico di professionista esperto
  - o Per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate all'iscrizione ad albi professionali, ove esistenti.

**Art. 3****Individuazione dei criteri di graduazione e processo di pesatura**

Gli incarichi di funzione sono articolati su quattro livelli di graduazione, in relazione alla valutazione del grado di complessità delle funzioni e delle attività presidiate.

Il sistema di graduazione è basato sui seguenti parametri:

- Dimensione organizzativa di riferimento;
- Livello di autonomia e responsabilità;
- Tipo di specializzazione richiesta
- Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Agenzia;
- Complessità ed implementazione delle competenze richieste dall'incarico.

Il processo di graduazione viene analiticamente declinato nelle "Schede di pesatura" di cui rispettivamente, all'allegato n. 1 e all'allegato n. 2 al presente regolamento, che verranno utilizzate per valorizzare ogni singolo incarico definito nell'organigramma dell'Agenzia.

Ciascun incarico di funzione, in base al punteggio ottenuto ad esito della pesatura, verrà ricondotto ad una fascia di valori compresi fra un minimo ed un massimo predefiniti, cui corrisponderà la relativa indennità economica, in base al seguente schema:

Fascia economica	Punti scheda	Range	
		Da euro	A euro
1	91 - 100	6.500,00	7.000,00
2	76 - 90	5.500,00	6.000,00
3	61 - 75	4.600,00	5.000,00
4	<= 60	3.800,00	4.000,00
5	coordinamento	-	1.678,48

La funzione di coordinamento prevista dalla legge n. 43/2006 è confermata.

La stessa è valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione qualora al dipendente con funzioni di coordinamento sia conferito un incarico di funzione organizzativa.

**Art. 4****Requisiti di accesso**

La titolarità dell'incarico di funzione può essere conferita esclusivamente al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nella categoria D (ovvero nel livello economico Ds).

La titolarità dell'incarico di funzione può essere conferita anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale nei casi previsti dal successivo articolo 6.

Per il personale del ruolo sanitario e Assistenti Sociali il requisito richiesto è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D. La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista specialista" è il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 L. 43/2006.

Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista esperto" è costituito dall'aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.

Per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale il requisito è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D. Per l'attribuzione dell'incarico professionale è inoltre richiesto il titolo di abilitazione ove esistente.

I profili professionali di inquadramento richiesti per l'accesso ad ogni singola posizione sono stabiliti nel provvedimento istitutivo della posizione stessa.





Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali  
e Legali

---

UOC Gestione Risorse Umane

In funzione dei contenuti professionali propri di ciascuna posizione, l'accesso può essere riservato ad uno specifico profilo, ovvero esteso ad una pluralità di profili predefiniti, in particolare per quanto riguarda gli incarichi che si connotano per caratteristiche di trasversalità e/o per la loro natura multidisciplinare.

Saranno esclusi dalla partecipazione alle selezioni i candidati di tutti i ruoli per i quali risulti un provvedimento disciplinare di "sospensione cautelare" dal servizio, ovvero di "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione uguale o superiore a dieci giorni" erogato nell'ultimo biennio ai sensi delle normative inerenti il vigente Codice Disciplinare.

## Art. 5 Procedura di selezione

Per il conferimento di ciascun incarico di funzione, l'Agenzia provvede all'emissione di un avviso interno nel quale sono specificati:

- I contenuti professionali propri dell'incarico;
- I requisiti di anzianità per accedere all'incarico;
- I requisiti professionali richiesti;
- La struttura di assegnazione;
- Il peso attribuito all'incarico e la relativa valorizzazione economica annua;
- I termini e le modalità per la presentazione delle domande.

Al fine di oggettivare il più possibile il processo di comparazione, il personale interessato proporrà la propria candidatura utilizzando una scheda a tal fine predisposta dalla U.O.C. Gestione Risorse Umane, che farà riferimento a:

- La formazione culturale acquisita (nello specifico: titoli di studio ed altri percorsi formativi di durata almeno annuale);
- L'esperienza professionale maturata (in particolare: le funzioni svolte nell'organizzazione, nonché le iniziative di contenuto significativo e/o strategico e/o innovativo che hanno caratterizzato l'ultimo quinquennio di attività, con particolare riferimento alla partecipazione a tavoli tecnici, progetti e gruppi di lavoro a valenza interna e/o esterna),
- Altre esperienze professionali qualificanti quali la partecipazione a progetti, commissioni, comitati o gruppi a valenza aziendale;
- La partecipazione ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale;
- Eventuali risultati conseguiti nel percorso professionale in rapporto agli obiettivi assegnati ed alle valutazioni individuali ottenute.

La domanda sarà corredata da un curriculum formativo e professionale redatto in formato europeo, nell'ambito del quale gli aspiranti all'incarico potranno dettagliare ogni ulteriore elemento ritenuto utile ai fini della valutazione.

Nel caso di avvisi di selezione aperti contestualmente per una pluralità di incarichi, gli interessati potranno presentare la propria candidatura per un massimo di tre posizioni.

Sulla base delle informazioni così prodotte dai candidati, le domande saranno vagliate da una commissione individuata dal Direttore Generale e composta, di norma, come segue:

- Direttore del Dipartimento o Direttore Aziendale cui afferisce la funzione da assegnare, o suo delegato, con funzione di Presidente;
- Direttore della Struttura complessa di afferenza o Direttore del Dipartimento o Direttore Aziendale, o suo delegato;
- Dirigente esperto nella materia propria della posizione da assegnare in servizio presso l'ATS.

La Commissione esaminerà i curricula presentati, controllando preliminarmente il possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione, tenendo a riferimento la coerenza tra i contenuti professionali richiesti dalla posizione e le caratteristiche culturali e professionali dei candidati e procederà al colloquio per i candidati ammessi.

La Commissione redigerà un giudizio sintetico di ogni candidato nel quale darà conto della specifica rilevanza del percorso formativo e professionale del candidato in rapporto all'incarico da ricoprire, nonché di quanto emerso nel colloquio con particolare riferimento alle attitudini dimostrate, alle competenze espresse ed alle potenzialità evidenziate.

La Commissione indicherà pertanto al Direttore Generale la candidatura ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.

**Art. 6****Conferimento e durata degli incarichi**

Ad esito della selezione, il Direttore Generale formalizza l'assegnazione degli incarichi di funzione con proprio provvedimento, nel quale devono essere esplicitati:

- Le attività ed i contenuti professionali specifici attribuiti all'incarico;
- Il peso attribuito all'incarico di funzione ed il suo valore economico annuo;
- La durata dell'incarico;
- Gli obiettivi annuali assegnati.

Gli incarichi di funzione hanno, di norma, durata triennale e possono essere rinnovati previa valutazione positiva dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese.

Gli incarichi di funzione sono assegnati esclusivamente al personale che, all'atto dell'assunzione dell'incarico, sia in servizio a tempo indeterminato e ad orario pieno.

Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore economico dell'incarico sia definito, a monte, in misura inferiore ad euro 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

L'incarico di funzione può essere rinnovato previa valutazione positiva, per una durata massima complessiva di dieci anni.

Nell'ipotesi in cui occorra riassegnare, per cessazione o rinuncia del titolare ovvero, per altra analoga casistica, una posizione prima della scadenza naturale dell'incarico conferito, l'Agenzia riaprirà il processo di selezione ai sensi del presente articolo.

La revoca dell'incarico prima della scadenza naturale può avvenire secondo le modalità indicate nel successivo art. 9.

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

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

**Art. 7****Indennità di funzione**

Come previsto dall'art. 20 del CCNL 21 maggio 2018, al dipendente cui è stato conferito un incarico di funzione compete, oltre al trattamento economico in godimento per categoria, livello e fascia economica di appartenenza ed agli incentivi di produttività, un'indennità di incarico in misura variabile contrattualmente determinata tra un minimo di euro 1.678,48 ed un massimo di euro 12.000,00 annui lordi corrisposti su tredici mensilità, per tutta la durata dell'incarico. All'interno di tali valori minimo e massimo, l'Agenzia quantifica l'ammontare dell'indennità in applicazione dei principi contenuti nel presente regolamento ed in base alle risorse del fondo "condizioni di lavoro e incarichi".

Il valore complessivo di tale indennità, che comprende il rateo di tredicesima, assorbe i compensi per lavoro straordinario, eccetto il caso in cui il valore di detto incarico sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85.

**Art. 8****Criteri, tempi e modalità di valutazione**

L'attività dei titolari di incarico di funzione è soggetta a valutazione annuale nei termini e modalità che verranno previsti nell'ambito del Regolamento sulla Valutazione.

L'Agenzia inoltre, nell'atto di conferimento dell'incarico, può specificare eventuali e ulteriori parametri e criteri di valutazione che ritenga opportuno applicare alla posizione interessata.

Come previsto dall'art. 20 del CCNL 21 maggio 2018, la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

In caso di valutazione negativa, invece, si procederà, come previsto dal comma 6 del medesimo art. 20, come segue:

- Comunicazione della valutazione provvisoria negativa all'interessato;
- Acquisizione in contraddittorio, entro 15 giorni dalla comunicazione, delle controdeduzioni dell'interessato, che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale o da altra persona di sua fiducia;
- Valutazione definitiva espressa dal valutatore;



- Comunicazione della valutazione definitiva ed eventuale perdita dell'incarico (art. 9 lett. a) del presente regolamento), nonché corresponsione della retribuzione di risultato in rapporto alla valutazione ottenuta.

## **Art. 9** **Revoca dell'incarico**

L'incarico di funzione è revocato con provvedimento scritto e motivato al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

- a) Valutazione negativa dell'attività prestata conseguita nell'ambito sistema di valutazione vigente, ovvero accertata grave inadempienza o sistematica inosservanza degli obblighi e delle responsabilità derivanti dal mandato conferito con l'affidamento della posizione secondo termini e procedure richiamate al precedente art. 8;
- b) Sanzione disciplinare comminata dall'U.P.D. per ragioni strettamente correlate all'esecuzione delle funzioni assegnate;
- c) Intervenute modifiche all'assetto aziendale, per effetto delle quali venga meno, ovvero muti in maniera significativa, l'originaria finalità o valenza organizzativa dell'incarico di funzione;
- d) Venir meno dei requisiti specifici previsti dall'incarico.

Nell'ipotesi di cui alla lettera a), laddove vi siano gravi inadempienze e/o il rischio serio di un risultato negativo prima della scadenza, il procedimento di valutazione può essere avviato in corso di incarico ed anticipatamente concluso.

Nell'ipotesi di cui alle lettere b), c) e d), la revoca anticipata consegue automaticamente al verificarsi delle condizioni ivi previste, senza necessità di ulteriori percorsi valutativi.

Alla revoca dell'incarico consegue la perdita dell'indennità di funzione a far data dal giorno successivo a quello di adozione dell'atto formale di revoca e il dipendente è riassegnato alle mansioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza, mantenendo il trattamento economico precedentemente in godimento.

## **Art. 10** **Norme transitorie, finali e di rinvio**

Le procedure in essere nell'ambito della ex ASL della provincia di Mantova e della ex ASL della provincia di Cremona in materia di disciplina delle posizioni organizzative esauriscono i propri effetti a decorrere dalla data di approvazione del presente regolamento, che sostituisce integralmente i sistemi previgenti.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle norme previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

SCHEDA DI PESATURA DELL'INCARICO DI ORGANIZZAZIONE							
DATA RILEVAZIONE							
INCARICO DI FUNZIONE							
AFFERENZA							
Fattori complessità		Dimensione di analisi	Criteri	Livello	Descrizione livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 VALENZA STRATEGICA	Grado di rilevanza strategica della struttura rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica della funzione in relazione alle scelte organizzative dell'Agenzia	BASE	Funzione considerata di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	0	
			INTERMEDIO	Funzione considerata di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20		
			ALTO	Funzione considerata di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30		
TOTALE - FATTORE 1							0
FATTORE 2 LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	Livello di autonomia della posizione nell'assunzione delle decisioni	Assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali o con l'esterno	BASE	La funzione governa in autonomia attività propria della struttura di appartenenza	5		
			INTERMEDIO	La funzione governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali	15		
			ALTO	La funzione governa attività che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni	25		
TOTALE - FATTORE 2							0
FATTORE 3 COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE	Area relazionale e comunicativa	Complessità relazionale connaturata alla funzione (numero e variabilità degli interlocutori)	BASE	La funzione non richiede relazioni dirette con interlocutori interni o esterni all'Agenzia	5		
			INTERMEDIO	La funzione implica principalmente relazioni dirette con interlocutori interni all'Agenzia	15		
			ALTO	La funzione implica frequenti relazioni dirette con interlocutori interni ed esterni all'Agenzia	20		
TOTALE - FATTORE 3							0
FATTORE 4 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Possesso di conoscenze (titolo di studio e/percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/professionalità)	BASE	La funzione necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	5		
			INTERMEDIO	La funzione necessita di un alto grado di conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	15		
			ALTO	La funzione necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria o post universitaria	25		
TOTALE - FATTORE 4							0
TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI							0
FASCIA DI GRADUAZIONE							



SCHEDA DI PESATURA DELL'INCARICO PROFESSIONALE						
DATA RILEVAZIONE						
INCARICO DI FUNZIONE						
AFFERENZA						
Fattori complessità	Dimensione di analisi	Criteri	Livello	Descrizione livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 VALENZA STRATEGICA	Grado di rilevanza strategica della struttura rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica della funzione in relazione alle scelte organizzative dell'Agenzia	BASE	Funzione considerata di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	5	0
			INTERMEDIO	Funzione considerata di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			ALTO	Funzione considerata di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	15	
TOTALE - FATTORE 1						0
FATTORE 2 LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	Livello di autonomia della posizione nell'assunzione delle decisioni	Assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali o con l'esterno	BASE	La funzione governa in autonomia attività propria della struttura di appartenenza	10	
			INTERMEDIO	La funzione governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali	20	
			ALTO	La funzione governa attività che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni	30	
TOTALE - FATTORE 2						0
FATTORE 3 COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE	Area relazionale e comunicativa	Complessità relazionale connaturata alla funzione (numero e variabilità degli interlocutori)	BASE	La funzione non richiede relazioni dirette con interlocutori interni o esterni all'Agenzia	5	
			INTERMEDIO	La funzione implica principalmente relazioni dirette con interlocutori interni all'Agenzia	15	
			ALTO	La funzione implica frequenti relazioni dirette con interlocutori interni ed esterni all'Agenzia	20	
TOTALE - FATTORE 3						0
FATTORE 4 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Possesso di conoscenze (titolo di studio e percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/professionalità)	BASE	La funzione necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	15	
			INTERMEDIO	La funzione necessita di un alto grado di conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	25	
			ALTO	La funzione necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria o post universitaria	35	
TOTALE - FATTORE 4						0
TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI						0
FASCIA DI GRADUAZIONE						