

IPOTESI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto

SANITA'

Periodo 2019-2021

Riunione 13.1.2022

File:	2022.01.13 - bozza ccnl comparto sanità - classificazione
Note:	<p>Il presente testo contiene tutte le modifiche apportate dall'Aran di sua iniziativa e quelle apportate dall'Aran, nel corso degli incontri, su richiesta delle organizzazioni sindacali. Le modifiche, cancellazioni o integrazioni sono state indicate con note a piè di pagina.</p> <p>Il testo contiene le modifiche presentate nei seguenti incontri: 7.9.2021 - 21.9.2021 - 7.10.2021 - 20.10.2021 - 4.11.2021 - 17.11.2021 - 9.12.2021 – 21.12.2021-13.01.2022.</p>

Indice

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	2
Capo I Sistema di classificazione professionale	2
Art. Il sistema di classificazione del personale	2
Art. Area del personale di elevata qualificazione.....	4
Art. Specificità del personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie	5
Art. Specificità del personale socio sanitario	6
Art. Specificità del personale amministrativo, tecnico e professionale.....	6
Art. Norma di primo inquadramento	7
Capo II Passaggi di profilo e progressioni economiche.....	8
Art. Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente.....	8
Art. Progressione economica all'interno delle aree.....	9
Art. Progressione tra le aree	11
Art. Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso	12
Art. Decorrenza e disapplicazioni	13
Capo III Sistema degli Incarichi	15
Art. Definizione, principi e tipologie	15
Art. Contenuto degli incarichi di posizione.....	16
Art. Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione	17
Art. Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione	18
Art. Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa	20
Art. Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale.....	21
Art. Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale	22
Art. Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale	23
Art. Trattamento economico degli incarichi di funzione.....	25
Art. Valutazione e verifica degli incarichi di posizione e di funzione	26
Art. Norma transitoria	27
Art. Decorrenza e disapplicazioni	28
ALLEGATO A	29
DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI	29

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Sistema di classificazione professionale

Art. Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità, funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in **cinque**¹ aree, che corrispondono a **cinque**² differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:
 - a) **Area degli operatori ausiliari**³
 - b) Area degli operatori
 - c) Area degli assistenti
 - d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
 - e) Area **del personale di**⁴ elevata qualificazione
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A.
3. In coerenza con i relativi contenuti, nell'ambito di ciascuna area sono individuati i profili professionali, da intendersi come insiemi omogenei più specifici delle competenze professionali proprie dell'area.
4. L'allegato A contiene anche, per ciascuna area, le declaratorie dei profili professionali e dei relativi requisiti di accesso. Per i ruoli sanitario e socio-sanitario, l'elencazione dei profili professionali di cui all'allegato A ha carattere meramente ricognitivo di quanto stabilito dalle disposizioni legislative o dai decreti ministeriali

¹ Modifica introdotta da Aran per adeguamento classificazione personale. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

² Modifica introdotta da Aran per adeguamento classificazione personale. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

³ Modifica raggruppamento funzionale di ruoli o profili professionali introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

⁴ Modifica introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

istitutivi degli stessi. **L'indicazione dei profili contenuta nella declaratoria di cui all'Allegato A è esaustiva. In caso di individuazione di nuovi profili sanitari e sociosanitari o di eventuali modifiche e/o integrazioni degli stessi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in base alle vigenti disposizioni legislative ovvero a seguito della definizione della formazione complementare o specialistica, le parti si incontreranno per l'individuazione dell'area di appartenenza dei profili interessati.**⁵

5. Nelle aree è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna Area.

6. **Il sistema di classificazione di cui al comma 1 raggruppa funzionalmente i diversi ruoli come di seguito specificato:**

- **Ruolo sanitario – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie: caratterizzato dallo svolgimento di attività dirette alla prevenzione, alla cura e salvaguardia della salute individuale e collettiva; alla riabilitazione, all'esecuzione di procedure tecniche necessarie alla effettuazione di metodiche diagnostiche su materiali biologici o sulla persona, ovvero attività tecnico-assistenziale; all'attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene e sanità pubblica e veterinaria;**
- **Ruolo socio sanitario: caratterizzato dallo svolgimento di attività dirette prevalentemente ad erogare prestazioni sociosanitarie e azioni di protezione sociale nonché ad intervenire in attività di mantenimento dello stato di salute ed in attività di lotta all'emarginazione, devianza e dipendenza;**
- **Ruoli amministrativo, tecnico e professionale: caratterizzati dallo svolgimento di attività proprie delle funzioni finalizzate al miglioramento dell'attività aziendale di loro competenza nell'ottica dell'efficienza, efficacia e semplificazione dell'azione amministrativa, gestionale e tecnico-professionale.**⁶

7. **Il possesso di specifiche caratteristiche di ciascun ruolo nelle diverse aree, con esclusione del personale dell'elevata qualificazione, è declinato nel**

⁵ Emendamento introdotto da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

⁶ Emendamento introdotto dall'Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

trattamento economico attraverso l'attribuzione di istituti contrattuali, come di seguito rappresentato: ⁷

Trattamento economico	Ruolo sanitario - profili infermieristici e altre professioni sanitarie	Ruolo socio sanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale
Altre indennità "di presenza"	Indenn. di "presenza"	Indenn. di "presenza"	---
Indennità infermieristica o di tutela malato	Indennità	Indennità	---
Eventuali Indennità specifiche	Indenn. Specif.	Indenn. Specif.	Indenn. Specif.
Eventuale incarico	Incarico	Incarico	Incarico
Eventuali differenziali economici	Differenziali	Differenziali	Differenziali
Tabellare	Tabellare	Tabellare	Tabellare

8. Le competenze professionali sono esercitate nel rispetto delle declaratorie dei profili, dei codici deontologici, ove esistenti, e della formazione acquisita nonché, per le professioni sanitarie, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 42 del 1999.

Art.

Area del personale di elevata qualificazione⁸

1. L'accesso alla presente area avviene dall'esterno o attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 nel rispetto dei requisiti di accesso specifici riportati nell'Area del personale di elevata qualificazione di cui all'Allegato A. La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso "*di elevata qualificazione*".
2. Al personale che accede alla presente area ai sensi del comma 1 viene conferito un incarico di cui all'art. ...comma 4), lettera a) (definizione, principi e tipologie degli incarichi).
3. Il trattamento economico del personale della presente area assorbe l'eventuale maturato economico in godimento derivante da precedenti fasce economiche, il

⁷ Emendamento introdotto dall'Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

⁸ Articolo introdotto dall'Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

differenziale economico di professionalità, eventuali assegni personali, l'indennità di qualificazione professionale e l'indennità professionale specifica.

4. L'incarico viene assegnato dopo il superamento del periodo di prova.
5. Al personale della presente area non si applica l'articolo ... (tempo parziale).

Art.

Specificità del personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie⁹

1. Il personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie si colloca in una posizione strategica nell'ambito delle Aziende ed Enti di cui all'art. (campo di applicazione) per la relativa specificità, vocazione e missione.
2. Tale personale si caratterizza per lo svolgimento, con autonomia professionale, di attività dirette:
 - alla prevenzione, cura e salvaguardia della salute individuale e collettiva;
 - alla riabilitazione e a procedure di valutazione funzionale;
 - alla esecuzione di procedure tecniche necessarie all'effettuazione di metodiche diagnostiche su materiali biologici o sulla persona, ovvero attività tecnico-assistenziale;
 - all'attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene e sanità pubblica e veterinaria.
3. Il personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie nel dare una risposta immediata ai bisogni dei cittadini in termini di miglioramento della qualità dei servizi, deve poter accedere a piani di formazione continua finalizzati ad aggiornare il patrimonio professionale favorendo la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità e incentivando comportamenti innovativi.
4. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, è prevista specifica indennità di cui all'art.... (Indennità di specificità Infermieristica).
5. Per le finalità del comma 3, al personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie possono essere attribuiti eventuali incarichi disciplinati dal presente CCNL con valorizzazione economica correlata alla graduazione degli stessi.

⁹ Articolo introdotto da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

Art.
Specificità del personale socio sanitario¹⁰

1. Il personale socio sanitario opera in particolare nelle aree della non autosufficienza, della disabilità, della salute mentale adulta e dell'età evolutiva, dell'assistenza ai minori e delle dipendenze fornendo indicazioni per l'erogazione congiunta degli interventi da parte delle istituzioni interessate, anche in collaborazione con il personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie.
2. Tale personale si caratterizza per lo svolgimento, con autonomia professionale, di attività atte a soddisfare, mediante percorsi assistenziali integrati, bisogni di salute della persona che richiedono unitariamente prestazioni sanitarie e azioni di protezione sociale in grado di garantire, anche nel lungo periodo, la continuità tra le azioni di cura e quelle di riabilitazione.
3. Il personale socio sanitario nel dare una risposta immediata ai bisogni dei cittadini in termini di miglioramento della qualità dei servizi, deve poter accedere a piani di formazione continua finalizzati ad aggiornare il patrimonio professionale favorendo la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità e incentivando comportamenti innovativi.
4. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, è prevista specifica indennità di cui all'art.... (Indennità tutela del malato e promozione della salute).
5. Per le finalità del comma 3, al personale socio sanitario possono essere attribuiti eventuali incarichi disciplinati dal presente CCNL con valorizzazione economica correlata alla graduazione degli stessi, nell'ambito della propria area di inquadramento.

Art.
Specificità del personale amministrativo, tecnico e professionale¹¹

1. Il personale amministrativo, tecnico e professionale opera in modo trasversale all'interno dell'Azienda ed Ente prevalentemente per processi e supporta tutte le strutture aziendali nelle diverse fasi decisionali non sanitarie.
2. Tale personale si caratterizza per lo svolgimento, con autonomia professionale, di attività caratterizzate da conoscenze specialistiche, anche di ampia autonomia per

¹⁰ Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

¹¹ Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato 13.01.2022.

le aree più elevate e, nel rispetto delle disposizioni impartite dal personale dirigenziale, da una discrezionalità operativa e di gestione, con assunzione di responsabilità, sia pure parziale, rispetto ai risultati dei processi.

3. Il personale amministrativo, tecnico e professionale deve poter accedere a piani di formazione continua finalizzati ad aggiornare il patrimonio professionale favorendo la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità e incentivando comportamenti innovativi.
4. Per le finalità del comma 3, al personale amministrativo, tecnico e professionale possono essere attribuiti eventuali incarichi disciplinati dal presente CCNL con valorizzazione economica correlata alla graduazione degli stessi, nell'ambito della propria area di inquadramento.

Art.

Norma di primo inquadramento¹²

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL:
 - a) nell'Area degli operatori ausiliari viene classificato tutto il personale afferente alle ex categorie A e B;
 - b) nell'Area degli operatori viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria B, livello economico Bs;
 - c) nell'Area degli assistenti:
 - viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria C;
 - viene istituito il nuovo profilo di "Assistente Informatico" nel ruolo tecnico senza incremento di spesa le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A; il personale già inquadrato nel precedente profilo di "Programmatore" acquisisce la suddetta nuova denominazione;
 - d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria D e alla ex categoria D, livello economico Ds;
 - viene istituito il nuovo profilo di "collaboratore tecnico professionale ambientale", senza incremento di spesa, le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A. Tale nuovo profilo è ascrivibile al ruolo tecnico. Tutti i "collaboratori tecnico professionali" già in servizio nelle ARPA acquisiscono la suddetta nuova denominazione.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL sono posti ad esaurimento:

¹² Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

- a) nell'Area degli operatori ausiliari: tutti i profili già ascritti alla ex categoria A; è confermato ad esaurimento il profilo di "Operatore tecnico addetto all'assistenza";
- b) nell'Area degli operatori: il profilo di "puericultrice"; sono confermati ad esaurimento i profili di "infermiere generico", "infermiere psichiatrico con un anno di corso", "massaggiatore" e "massofisioterapista";
- c) nell'Area degli assistenti: sono confermati ad esaurimento i profili di "puericultrice senior", "Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior", "Massaggiatore o massofisioterapista senior" e "operatore tecnico specializzato senior";
- d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: tutti i profili precedentemente ascritti alla categoria D, livello economico Ds.

Capo II Passaggi di profilo e progressioni economiche

Art.

Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente

1. Nell'ambito di una stessa Azienda o Ente, i passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima area tra profili diversi, possono essere effettuati, previa verifica **e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni**¹³, dalle Aziende o Enti a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti, per l'accesso al profilo, dalla declaratoria di cui all' Allegato A del presente CCNL. In caso di più domande si procede alla selezione interna con comparazione dei curriculum e riserva di colloquio di verifica attitudinale. Ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale anche mediante prova teorico-pratica.
2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono preventivamente definite dall'Azienda o Ente.
3. In caso di passaggio di profilo, il dipendente conserva la progressione economica in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo, ove spettante, in sostituzione di quella specifica del vecchio profilo.

¹³ Modifica Aran: sostituito il periodo "*della disponibilità del corrispondente posto*". Emendamento presentato in data 13.01.2022.

4. Al personale oggetto di passaggio di profilo si applica l'Art. ... (periodo di prova), comma 12, lettera b).¹⁴

Art.

Progressione economica all'interno delle aree¹⁵

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, sono ...
2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.
3. La misura annua lorda di ciascun "differenziale economico di professionalità", da corrisponderci mensilmente per tredici mensilità, è così individuata:
 - Area degli operatori ausiliari: €
 - Area degli operatori: €
 - Area degli assistenti: €
 - Area dei professionisti della salute e dei funzionari: €

Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda o ente di provenienza sono mantenuti fino al termine del rapporto di lavoro.

4. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi tre anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove siano in corso procedimenti disciplinari riferiti ai medesimi tre anni e gli stessi si concludano, con la

¹⁴ Integrazione Aran per adeguamento testo su periodo di prova. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

¹⁵ Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

comminazione di una sanzione successivamente alla data di scadenza della presentazione delle domande, il dipendente viene escluso dalla procedura, anche nell'ipotesi in cui la stessa sia già stata conclusa, con conseguente ripetizione del differenziale erogato;

- b) fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, la quota di risorse da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. ... (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a) del presente CCNL, nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, in relazione all'addensamento di personale in ciascuna area, salvo diversi accordi. Una quota delle risorse così destinate non superiore al ...% viene finalizzata all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo gli altri subordinati criteri di priorità;
- c) non è possibile attribuire più di un “differenziale economico di professionalità” al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) ferma restando l'assenza dei provvedimenti disciplinari di cui al comma 4 lett. a), i “differenziali economici di professionalità” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base alla media aritmetica semplice degli ultimi tre punteggi conseguiti e riportati nella valutazione annuale di performance individuale, a partire dalla media più elevata e proseguendo in ordine decrescente;
- e) una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lett. b) secondo periodo, priorità all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” con i criteri e le modalità di seguito tassativamente riportati secondo il seguente ordine:
 - e1) al personale che abbia maturato 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, viene attribuito il primo “differenziale economico di professionalità”;
 - e2) al personale che abbia maturato 25 anni di esperienza professionale e che abbia conseguito fino a due progressioni economiche, viene attribuito il successivo “differenziale economico di professionalità”;

Per esperienza professionale di cui alle lett. e1) e e2) deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art.1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

- f) dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui alle lett. e1) ed e2) e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:
- f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
- g) in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) comma 5, lett. c) del presente CCNL, vengono definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera f) nel rispetto del principio di non discriminazione
5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. (Fondo premialità e fasce) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 3.
6. I "differenziali economici di professionalità" di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. ... comma 4 (Progressione tra le aree).
7. In considerazione di quanto previsto al comma 4 lett. d), l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

**Art.
Progressione tra le aree¹⁶**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva unitamente alla comparazione delle valutazioni conseguite dal

¹⁶ Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di progressione tra le aree si applica l'Art., comma 9 (periodo di prova).
3. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo di cui all'Art. (Fondo fasce e premialità).
4. Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è inquadrato nei differenziali economici di professionalità e l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno personale riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. L'assegno personale è a carico del Fondo di cui all'art.... (fondo fasce e premialità). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno personale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.
5. In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione non si applica il comma 4.

Art.

Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso¹⁷

1. Le procedure concorsuali e selettive, per l'accesso alle categorie e ai livelli economici del precedente ordinamento professionale, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. I vincitori, al termine delle suddette procedure vengono inquadrati secondo il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. ... (Il sistema di classificazione del personale).
2. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi, già sottoscritti alla data di sottoscrizione dell'ipotesi del presente CCNL le cui graduatorie siano approvate entro il 31 dicembre del medesimo anno di sottoscrizione dell'ipotesi, sono portate a termine e concluse sulla base della

¹⁷ Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

previgente disciplina. Successivamente si applica l'art. ... (struttura della retribuzione dove gestisce i primi inquadramenti).

3. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente nel periodo transitorio fino alla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL, le fasce economiche maturate nell'azienda o ente di provenienza sono mantenute nella nuova azienda o ente, o fino al termine del rapporto di lavoro se ricadente in tale periodo. Successivamente si applica l'art. ... (struttura della retribuzione dove gestisce i primi inquadramenti).

Art.

Decorrenza e disapplicazioni¹⁸

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art..., comma... del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) e fermo restando quanto previsto nell'art... (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:
 - Allegato 1 al CCNL del 07.04.1999 come modificato dall'allegato 1 al CCNL integrativo del 20.9.2001 e dall'allegato 1 al CCNL del 19.4.2004 "Declaratoria delle categorie e profili";
 - art.12 del CCNL del 21.5.2018 "Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale";
 - art. 12 del CCNL del 7.4.1999 "Obiettivi";
 - artt. 13 del CCNL del 07.04.1999, 8 del CCNL del 19.4.2004 e 17 del CCNL del 19.4.2004 "Il sistema di classificazione del personale";
 - art.14 del CCNL del 7.4.1999 "Accesso dall'esterno";
 - art.15 del CCNL del 7.4.1999 "Progressione interna nel sistema classificatorio";
 - art.16 del CCNL del 7.4.1999 "Criteri e procedure per i passaggi tra categorie";
 - art.17 del CCNL del 7.4.1999 "Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria";
 - art.35 del CCNL del 7.4.1999 e art.3 del CCNL del 10.4.2008 "Criteri per la progressione economica orizzontale";
 - art.37 del CCNL del 7.4.1999 "Finanziamento del sistema classificatorio";
 - art.19 del CCNL del 7.4.1999, art.4 del CCNL integrativo del 20.9.2001 e art.18 del CCNL del 19.4.2004 "Profili";
 - art.6 del CCNL del 20.9.2001 (II biennio economico) "Clausola di interpretazione autentica";
 - art. 50 comma 2 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Norma speciale per le A.R.P.A"

¹⁸ Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

- art. 31 del CCNL del 7.4.1999 e 23 del CCNL del 19.4.2004 “Norme transitorie e finali dell’inquadramento economico”

Capo III¹⁹

Sistema degli Incarichi

Art.

Definizione, principi e tipologie

1. Il sistema degli incarichi 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.
2. 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.
3. Il sistema degli incarichi rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie dell'area, dell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.
4. Sono istituibili in tutti i ruoli i seguenti incarichi:
 - a) Incarico di posizione;
 - b) Incarico di funzione organizzativa;
 - c) Incarico di funzione professionale.
5. I contenuti specifici e i requisiti degli incarichi di cui al comma 4 sono disciplinati dagli articoli successivi. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente.
6. Gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa e professionale e gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale relativi all'articolazione organizzativa di appartenenza. Non sono conferibili incarichi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. La sovraordinazione interna alla singola tipologia è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda o Ente con conseguente proporzionale differenziazione del

¹⁹ Norma introdotta da Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Il sistema degli incarichi è rappresentato nella seguente figura:

	Area	Ruolo sanitario - personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie	Ruolo socio sanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale	
Incarichi di posizione	Area del personale di elevata qualificazione				
		responsabilità professionale e autonomia particolarmente elevati, capacità e attitudine ad organizzare l'attività propria e dei colleghi, collegamento con i dirigenti di riferimento. Punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi diagnostici, decisionali e valutativi	responsabilità professionale e autonomia particolarmente elevati, capacità e attitudine ad organizzare l'attività propria e dei colleghi, collegamento con i dirigenti di riferimento. 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.	responsabilità amministrativa e professionale e autonomia particolarmente elevati, capacità e attitudine ad organizzare l'attività propria e dei colleghi, collegamento con i dirigenti di riferimento. Punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di competenze nei 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	
Incarichi di funzione	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Organizzativa	gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare fattivamente l'attività propria e dei colleghi	gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare fattivamente l'attività propria e dei colleghi	
		Professionale	Particolari e autonome funzioni di processo e risultato		
	Area degli assistenti	Professionale	---	---	Punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile
	Area degli operatori	Professionale	---	Svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa	Svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nei confronti nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento

8. Le Aziende ed Enti provvederanno a definire il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel presente CCNL.

Art. Contenuto degli incarichi di posizione

- L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni caratterizzate da un livello di responsabilità professionale e amministrativa e autonomia particolarmente elevati, con capacità e attitudine ad organizzare 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 – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie:** rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi diagnostici, decisionali e valutativi;
 - **per il personale del ruolo socio sanitario:** 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 competenze nei 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.

Art.

Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione

1. Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di posizione di cui all'art. ... (Contenuto e requisiti degli incarichi di posizione) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi".
2. Fermo restando il limite indicato al comma 1, gli incarichi di posizione sono comunque istituiti dalle Aziende ed Enti entro il limite max del ...% del numero complessivo degli incarichi di funzione di cui all'Art. ... (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) comma 1, incrementabile sino al ...% secondo le eventuali linee di indirizzo regionali.
3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di posizione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo di cui ai commi 6 e 7.
4. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri, anche integrandoli, al fine di adattarli alla loro specifica situazione organizzativa:
 - a) dimensione organizzativa di riferimento;
 - b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
 - c) grado di autonomia e responsabilità, anche amministrativa, e controllo precipui dell'incarico oggetto di assegnazione;
 - d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
 - e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
 - f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda o Ente;

- g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente.
5. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione".
 6. L'incarico di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 3.000,00 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
 7. Il valore complessivo dell'incarico di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 14.000,00.
 8. Il valore dell'incarico di posizione parte fissa di cui al comma 6 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, nonché le indennità
 9. Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare servizio di pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio della dimensione organizzativa di riferimento.
 10. L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. E' fatta salva la remunerazione dello straordinario per l'effettuazione della pronta disponibilità.
 11. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le Aziende o Enti possono affidare un incarico ad *interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione. Lo svolgimento dell'incarico ad *interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, non superiore al 20% del valore economico complessivo dell'incarico conferito.

Art.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale, di tutti i ruoli di cui all'Art. ... comma 6 (Il sistema di classificazione del personale), inquadrato nell'area di cui al comma 1, lettera e) del medesimo articolo. Non sono conferibili incarichi di

posizione al personale di cui all'Art. ... (Il sistema di classificazione del personale), comma 1, lettere a), b), c) e d).

2. 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, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... (comma 3, lett. d)) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di posizione. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì alla puntuale descrizione di ciascun incarico e alla definizione dei criteri selettivi di comparazione.
4. L'Azienda o Ente, dopo l'istituzione dell'incarico di posizione, attiva la procedura di cui all'Art. ... comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione). Nel caso di vacanza di incarico, l'Azienda o Ente, prima dell'avvio della procedura di cui all'Art. ... comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione), può attivare procedura di selezione mediante avviso interno al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico corredata da un esaustivo curriculum. Tra i Candidati partecipanti alla selezione verrà predisposta opportuna comparazione della documentazione a corredo della domanda di partecipazione. I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.
5. Nella comparazione di cui al comma 4 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 della definizione ponderata e motivata nella formulazione dell'elencazione dei dipendenti idonei che hanno inteso partecipare alla selezione, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.
6. Gli incarichi sono attribuiti al personale di cui all'art. ... (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) comma 1, superato il periodo di prova, dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente, su proposta del Direttore Sanitario, Amministrativo o Socio Sanitario, ove previsto, competente per Area, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri e la procedura di valutazione e verifica.

7. Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine del quinquennio unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni superiori alla multa. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali.
8. 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 dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico di cui all'art.... comma 1 (Valutazione e verifica degli incarichi di posizione e di funzione).
9. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:
 - a) della valutazione negativa ai sensi dell'art. ... (valutazione e verifica degli incarichi);
 - b) per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione;
 - c) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

10. Ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione, la revoca dell'incarico comporta la perdita della parte variabile dell'indennità dell'incarico di posizione; in tal caso il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza. Allo stesso viene affidato altro incarico di posizione di valore economico inferiore. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.
11. Qualora l'Azienda o Ente, per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione, 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 inferiore.

Art.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa

1. L'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche amministrative, quali:
 - **per il personale del ruolo sanitario – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie:** la gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

- **per il personale del ruolo socio sanitario:** la gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
 - **per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico:** gestione di processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale.
2. Il requisito richiesto, salvo quanto previsto nell'art. ... (norma transitoria) per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, è il possesso del diploma di laurea magistrale o specialistica e almeno cinque anni di esperienza professionale, con valutazioni sempre positive, nel profilo di appartenenza, e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni superiori alla multa. Nel computo dei cinque 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) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
 3. Il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi, rappresentano un elemento da valorizzare ai fini dell'affidamento dell'incarico. Tale valorizzazione avviene nell'ambito della valutazione del curriculum presentato dal candidato e in relazione alla tipologia di incarico da assegnare, nei modi previsti dalla regolamentazione aziendale.

Art.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale

1. L'incarico di funzione professionale comporta l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione aziendale o attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Con riferimento alle sottostanti aree di classificazione, sono individuabili le seguenti tipologie di incarico di funzione professionale in relazione alle attività caratterizzanti l'incarico:

Area	Attività caratterizzante l'incarico
Area degli operatori	Svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa

Area degli assistenti	Punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Particolari e autonome funzioni di processo e risultato

2. Il requisito richiesto per il conferimento degli incarichi di funzione professionale è il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza nonché il titolo di abilitazione, ove esistente e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni superiori alla multa. 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, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
3. La laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi, rappresentano un elemento prioritario da valorizzare ai fini dell'affidamento dell'incarico. Tale valorizzazione avviene nell'ambito della valutazione del curriculum presentato dal candidato e in relazione alla tipologia di incarico da assegnare, nei modi previsti dalla regolamentazione aziendale.

Art.

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. Le Aziende e gli Enti 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, istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di funzione organizzativa e professionale nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi".
2. Le Aziende e gli Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... (comma 3, lett. d)) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti nell'art. ... (Trattamento economico accessorio degli incarichi), tenendo conto delle eventuali linee di indirizzo regionali.

3. La graduazione degli incarichi viene suddivisa in tre 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 dell'Azienda o Ente:
- a) Incarichi di complessità base;
 - b) Incarichi di complessità media;
 - c) Incarichi di complessità elevata.

I valori economici di ciascuna area sono indicati nell'art. Comma 4 (Trattamento economico degli incarichi di funzione).

Art.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. L'incarico di funzione organizzativa è conferibile al solo personale di tutti i ruoli inquadrato nell'area di cui all'Art. ... (classificazione lett. d).
2. L'incarico di funzione professionale è conferibile:
 - **al personale del ruolo sanitario – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie** inquadrato nelle aree di cui all'Art. ... (classificazione lett. d));
 - **al personale del ruolo socio sanitario** inquadrato nelle aree di cui all'Art. ... (classificazione lett. b) e d));
 - **al personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale** inquadrato nelle aree di cui all'Art. ... (classificazione lett. b), c) e d)).
3. Gli incarichi di funzione 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. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Non sono conferibili incarichi di funzione al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Le Aziende e gli Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... (comma 3, lett. d)) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento degli incarichi. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì alla puntuale descrizione di ciascun incarico e alla definizione dei criteri selettivi di

comparazione. I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.

5. Nella comparazione di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini della definizione ponderata e motivata nella formulazione dell'elenco dei dipendenti idonei che hanno inteso partecipare alla selezione, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Per quanto attiene gli incarichi di funzione professionale nella valutazione dei titoli di studio vanno tenuti presenti altresì gli elementi di valorizzazione di cui al comma 3 dell'Art. ... (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale).
6. Gli incarichi di funzione sono attribuiti dall'Azienda o Ente in base alle risultanze della comparazione tra le domande di partecipazione presentate a seguito di apposito avviso di selezione interno dai candidati che ne hanno i requisiti, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri e la procedura di valutazione e verifica.
7. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità.
8. Gli incarichi di funzione possono essere rinnovati previa valutazione positiva e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni superiori alla multa.
9. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:
 - a) della valutazione negativa ai sensi dell'art. ... (valutazione e verifica degli incarichi);
 - b) per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione;
 - c) 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 la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel successivo art. (Trattamento economico accessorio degli incarichi di funzione). Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

10. Qualora l'Azienda o Ente, per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione, 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. Allo stesso può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore.
11. Nel casi previsti dal comma 10, primo periodo, al dipendente che alla data di revoca dall'incarico abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali, sempre positive, viene attribuito un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore del differenziale dell'area nel quale il dipendente è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art.... (Fondo fasce e premialità). Nel computo dei 15 anni rientrano i periodi già ricoperti con precedente incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale. Il presente comma è applicabile ai casi previsti dal comma 10, primo periodo, successivi alla data di entrata in vigore del presente CCNL.
12. 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.

Art.

Trattamento economico degli incarichi di funzione

1. Gli incarichi di funzione sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. ... (Fondo Condizioni di lavoro e Incarichi).
2. Il relativo trattamento economico accessorio assume la denominazione e la natura di "Indennità di funzione". Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo Capo.... (Indennità).²⁰
3. L'indennità relativa agli incarichi di funzione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. E' fatta salva la remunerazione dello straordinario per l'effettuazione della pronta disponibilità.

²⁰ Da rivedere nel momento della definizione della parte delle indennità

4. L'indennità d'incarico di funzione, in relazione alla graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente è attribuita secondo l'area di appartenenza nei limiti di seguito indicati:

Area di cui all'Art. ...	Tipologia incarico (valori per 13 mensilità)	Complessità	Ruolo sanitario - personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie	Ruolo socio sanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale
lettera d)	Incarico di funzione organizzativa o professionale	Elevata	€ - €	€ - €	€ - €
		Media	€ - €	€ - €	€ - €
		Base	€ - €	€ - €	€ - €
lettera c)	Incarico di funzione professionale	Elevata			€ - €
		Media			€ - €
		Base			€ - €
lettera b)	Incarico di funzione professionale	Elevata		€ - €	€ - €
		Media		€ - €	€ - €
		Base		€ - €	€ - €

5. Il valore dell'incarico di funzione assorbe e ricomprensive 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.

Art.

Valutazione e verifica degli incarichi di posizione e di funzione

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a verifica al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali.
2. I criteri e la procedura di valutazione e verifica devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall' Art. ... comma 5 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) e dall'art. (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), comma 4.
3. La valutazione annuale è effettuata dal dirigente di riferimento nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità di cui all'art. ... comma ...

4. 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 dal dirigente di riferimento la valutazione finale.
5. L'Azienda o Ente, 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. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi o per la revoca dello stesso.

Art.
Norma transitoria

1. Nelle more della definizione del nuovo assetto degli incarichi contenuto nel presente CAPO II, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt.14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, attribuiti alla data del 31.12.2021 o quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data e fermo restando il valore economico già individuato, sono ricondotti all'interno delle fasce di cui all'Art. ... comma 4 (Trattamento economico degli incarichi di funzione) senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:
 - a) gli incarichi di organizzazione in Incarichi di funzione organizzativa;
 - b) gli incarichi professionali in Incarichi di funzione professionale.Fermo restando il valore economico già individuato per tali incarichi, gli stessi saranno armonizzati alla nuova struttura alla data di scadenza prevista per gli stessi. Nel caso in cui il valore del precedente incarico sia inferiore rispetto il valore minimo di ciascuna tipologia indicato nella tabella dell'art. ... comma 4 (Trattamento economico degli incarichi di funzione), alla data di entrata in vigore del presente CCNL lo stesso è ricondotto a tale valore minimo.
2. Gli incarichi di cui al comma 1, dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono soggetti alla disciplina prevista negli articoli del presente CAPO III.
3. Il personale alla data di entrata in vigore del presente CCNL titolare di un incarico in regime di tempo parziale può continuare a svolgere l'incarico fino alla sua naturale scadenza. Successivamente si applica il comma 2.
4. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi ed in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'Art. (Contenuto e

requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 3, le Aziende ed Enti possono 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, con valutazione positiva, incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale;
- con assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art.1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Art.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Fatto salvo quanto previsto nel precedente art. ... (Norma transitoria), con l'entrata in vigore del presente CCNL, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) cessano di avere efficacia gli artt. da 14 a 22 del Capo II (Incarichi funzionali) del Titolo III (Ordinamento Professionale) del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo il richiamo all'articolo 21, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2.018 nel presente CAPO.
2. Vengono inoltre confermate le disapplicazioni già contenute nell'art. 23 del CCNL del 21 maggio 2018.

ALLEGATO A²¹

DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI

AREA DEGLI OPERATORI AUSILIARI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze **che consentono di eseguire interventi manuali e/o tecnici nonché attività amministrative semplici con l'ausilio di idonee attrezzature e tecnologie e nell'ambito delle istruzioni fornite** ²².

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole Aziende o Enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e/o tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e/o abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, l'archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione

²¹ L'intera declaratoria, già presentata in prima bozza alla riunione del 17.11.2021, è stata riorganizzata dall'Aran a seguito della ridefinizione delle aree nell'ambito del nuovo sistema di classificazione. Riorganizzazione presentata in data 13.01.2022.

²² Revisione Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, la stesura di testi mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente al possesso di conoscenze informatiche di base.

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e **informatiche**²³ di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche, **in collaborazione con personale qualificato e sulla base di precise attribuzioni e indicazioni**²⁴, riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Profili professionali del ruolo socio sanitario

Operatore sociosanitario

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziali e sociosanitario residenziali e non residenziali, in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione - ciascuna secondo le proprie competenze – dei collaboratori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

- assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;
- intervento igienico sanitario e di carattere sociale;
- supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Requisiti per l'accesso: specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000.

²³ Revisione Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

²⁴ Integrazione Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:

- conduttore di generatori a vapore: abilitazione specifica;
- cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;
- elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
- autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza, tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003).

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo senior

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o, in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel profilo di coadiutore amministrativo nonché - ove richiesto - di attestati di qualifica o certificati di determinate competenze di base (es. ECDL).

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, **buona conoscenza informatica**²⁵, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili professionali del ruolo tecnico

Assistente informatico

Assiste i progettisti di software e di sistemi e scrive programmi informatici; installa, configura e gestisce applicazioni software; garantisce il funzionamento ottimale di siti internet; manutene database; cura l'installazione, il montaggio, la messa in servizio e la manutenzione di reti informatiche; fornisce informazioni di supporto agli utenti.

Requisiti per l'accesso: diploma di perito informatico o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.

Personale del ruolo amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di tecnologia elettronica e/o informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Appartengono a questa Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi clinici, assistenziali e produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo

²⁵ Revisione Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.

al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di media complessità.

Profili professionali del ruolo sanitario

Collaboratore professionale sanitario

Professioni sanitarie infermieristiche: Infermiere, Infermiere pediatrico.

Professione sanitaria ostetrica: Ostetrica

Professioni tecnico sanitarie: Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale, Odontotecnico, Ottico.

Professioni sanitarie della riabilitazione: Logopedista, Ortottista, Terapista, della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Massaggiatore non vedente, Educatore professionale, Podologo.

Professioni sanitarie della prevenzione: Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.

Per le attribuzioni del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio agli specifici decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti nonché agli specifici codici deontologici, ove esistenti. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all'interno delle unità operative semplici, possono coordinare anche l'attività del personale addetto per predisporre i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo.

Requisiti per l'accesso: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo socio-sanitario

Collaboratore professionale Assistente sociale

Svolge, in base ai contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale; può coordinare anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

Requisiti per l'accesso: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo tecnico

Collaboratore tecnico professionale

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Collaboratore tecnico professionale ambientale

Svolge attività prevalentemente tecniche e professionali in campo ambientale che comportano una autonoma elaborazione di atti e attività preliminari, istruttori e

pareri di competenza dell'unità operativa dell'ARPA in cui è inserito; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attività di studio, programmazione e rendicontazione dei risultati delle attività; **svolge, per le proprie competenze, le attività e gli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale attribuite al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente dalla Legge 28 giugno 2016, n. 132.**²⁶

Le attività lavorative del collaboratore tecnico - professionale ambientale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Requisiti per l'accesso: specifica laurea triennale in - a titolo indicativo e non esaustivo - scienze biologiche, scienze dell'ambiente e del territorio, biotecnologia, chimica, geologia, ingegneria, agronomia, o altri individuati sulla base delle norme di Legge vigenti dall'Ente o Azienda che bandisce il concorso pubblico nelle funzioni assegnate e rientranti nell'ambito delle attribuzioni per laureati triennali (DPR 328/2001) o le procedure di mobilità.

Profili professionali del ruolo professionale

Specialista della comunicazione istituzionale

Gestisce e coordina processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Azienda o Ente, definisce procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccorda i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Azienda o Ente e del loro funzionamento.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico

Gestisce e coordina processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda o Ente; promuove e cura i collegamenti con gli organi di informazione; individua e/o implementa soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività

²⁶ Revisione Aran: sostituito il precedente periodo “*supporta ed assiste, per le proprie competenze, il personale tecnico della prevenzione impegnato nell'esercizio delle attività di vigilanza e controllo in materia ambientale*”.

istituzionale dell'Azienda o Ente; gestisce gli eventi, l'accesso civico e le consultazioni pubbliche

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Assistente religioso

Per il personale appartenente a tale profilo si fa rinvio all'art. 38 della legge n. 833/1978.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Collaboratore amministrativo-professionale

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando.

AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di elevata/strategica complessità.

Profili del personale di elevata qualificazione

La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso “*di elevata qualificazione*”²⁷

Requisiti per l'accesso: laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno cinque anni di esperienza in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

²⁷ Integrazione Aran. Emendamento presentato in data 13.01.2022.