

## Documento conforme all'originale

DIRIGENZA AREA SANITA'  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – STRALCIO –  
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022 E ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNI  
2020-2022

### *Modulo 1 - Scheda 1.1*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli  
adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	17 ottobre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dr.ssa Nadia Storti – Direttore Generale – Presidente Delegazione Trattante;</li><li>- Dott. Matteo Biraschi – Direttore Amministrativo;</li><li>- Dr. Edoardo Berselli – Direttore Sanitario pro tempore;</li><li>- Dott.ssa Stefania Rasori – Direttore UOC Professioni Sanitarie IOTR;</li><li>- Dott.ssa Giovanna Diotallevi – Dirigente delle Professioni Sanitarie Area della riabilitazione;</li><li>- Dott. Paolo Pierella – Direttore UOC Gestione Risorse Umane</li><li>- Dott.ssa Cristiana Fraternale – Direttore f.f. UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane;</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>ANAAO ASSOMED; CIMO; FASSID; AAROI EMAC; FP CGIL; FVM; FESMED; FEDERAZIONE CISL MEDICI; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>ANAAO ASSOMED; CIMO; AAROI EMAC; FP CGIL; FVM; FESMED; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenza Medica e Sanitaria
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Retribuzione di Risultato anno 2022 e residui fondi anni 2020-2022

<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</p> <p>Con verbale nr. 14 del 17/11/2023 il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sia sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico-finanziaria sia in ordine alla compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40-bis. comma 1 del D.Lgs. 165/01.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Il Piano della Performance è stato adottato con determina del Direttore Generale (ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord) nr. 411 del 30/06/2022 "Piano della Performance 2022-2024. Adozione". Detto Piano è altresì richiamato nel Piano Integrato dei Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell'AST di Pesaro Urbino, previsto dalla Legge n.113/2021 e adottato con determina del Commissario Straordinario nr. 345 del 31/03/2023.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 33/2013.</p> <p>Per effetto del D.Lgs. n. 97/2016 di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (correttivo della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) è stato soppresso l'esplicito riferimento al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, sostituito in apposita sezione, contenuta all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.</p> <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024 è stato adottato con determina del Direttore Generale della ex A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord nr. 251 del 29/04/2022.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013.</p> <p>SI le pubblicazioni sono state effettuate nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente" nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 33/2013 e successivo D.Lgs. n. 97/2016.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione della Performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 è adottata a consuntivo, secondo le scadenze previste dalla normativa di riferimento.</p> <p>La Relazione sulla Performance per l'anno 2022 è stata adottata con determina del Direttore Generale di AST Pesaro Urbino n. 713 del 29/06/2023, validata dall'OIV.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO

*Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili.*

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:**

L'ipotesi di CCI, oggetto della presente relazione illustrativa, è stata predisposta nel rispetto delle seguenti norme legislative e contrattuali:

- D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- D. Lgs. n. 150/2009;2
- CCNL 19 dicembre 2019 dell'Area Sanità, art. 7 comma 5) lett. b; art. 93 e art. 95.

Il presente CCI a stralcio è suddiviso in tre sezioni. La prima sezione – SEZIONE A, definisce i criteri generali per l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 93 "Retribuzione di Risultato e relativa differenziazione" del CCNL Area Sanità del 19/12/2019, nell'ottica del perseguimento dell'efficienza dei servizi, degli obiettivi di budget e individuali, del miglioramento organizzativo e della cooperazione ed integrazione tra le strutture e tra i dipendenti.

Accede alla retribuzione di risultato il personale dirigente con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo indeterminato, a tempo determinato, comandato ed in convenzione con Università Politecnica delle Marche.

L'Azienda definisce annualmente gli obiettivi da raggiungere che vengono riportati in apposite schede gestite e conservate agli atti del Controllo di Gestione.

Sia gli obiettivi di budget che quelli strategici afferiscono all'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed il loro grado di raggiungimento determina l'entità del compenso maturato dall'équipe.

Il valore delle quote è determinato, nell'ambito delle risorse dei budget d'équipe, dal premio correlato alla performance organizzativa per l'80% e dal premio correlato alla performance individuale per il 20%.

Il valore del premio correlato alla performance individuale, è determinato proporzionalmente al risultato della valutazione conseguita da ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione aziendale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 93 comma 7, 8 e 9 del CCNL Area Sanità del 19/12/2019, è stata definita in sede di contrattazione integrativa, la percentuale di maggiorazione del premio individuale correlato alla performance pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al personale valutato positivamente e stabilito di assegnare la maggiorazione della retribuzione di Risultato ad una quota di dirigenti corrispondente al 10% dei dirigenti valutati positivamente, per ogni Dipartimento, con arrotondamento all'unità superiore, tra coloro che conseguono nell'anno 2022 una valutazione non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, secondo il sistema di valutazione vigente in Azienda. Nel caso in cui i dirigenti in possesso di una valutazione complessiva non inferiore al 98% superi il numero dei beneficiari come sopra indicati, i dirigenti a cui attribuire la maggiorazione saranno individuati, con nota motivata, dal Direttore di Dipartimento sentiti i Valutatori (Direttore/i di unità operativa complessa, Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale, afferenti al dipartimento).

La seconda sezione - SEZIONE B definisce i criteri di attribuzione di una ulteriore valorizzazione della Performance individuale, attraverso una progettualità per il triennio 2020-2022. In tale periodo, caratterizzato dall'emergenza pandemica da COVID19, il personale sanitario ed in particolare la dirigenza sanitaria, ha avuto un ruolo fondamentale nel fronteggiare le criticità. L'impegno profuso e la dedizione dei professionisti, in un contesto di emergenza, caratterizzato altresì dalla grave difficoltà di reclutare nuovo personale, ha consentito il raggiungimento tuttavia di buoni risultati di performance. I dirigenti hanno contribuito alle attività delle strutture in maniera corale, anche al di là dell'effettivo inquadramento all'interno dell'assetto organizzativo. Per tali considerazioni si è ritenuto di premiare tale impegno incrementando la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti valutati positivamente, con una ulteriore quota, per gli anni 2020, 2021, 2022, finanziata con i residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 del CCNL 19 dicembre 2019).

La terza sezione - SEZIONE C richiama i principi generali in materia di attribuzione selettiva di incentivi e di divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni dei sistemi di valutazione: D.Lgs. 150/2009, Piano della Performance Aziendale triennio 2022-2024.

La contrattazione integrativa nella specifica materia trattata, Retribuzione di Risultato, è legittimata: - dall'art. 7 comma 5) lett. b del CCNL Area Sanità del 19/12/2019 che recita testualmente *"Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato)"*.

Si richiama altresì l'art. 95 comma 8 del CCNL 19/12/2019 *"Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza"*

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo di Risultato:**

SEZIONE A – Criteri per la ripartizione della Retribuzione di Risultato anno 2022.

La retribuzione di risultato è finanziata con le risorse del Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 del CCNL Area Sanità del 19/12/2019.

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato è stato costituito, in via provvisoria per l'anno 2022, con determina nr. 650 del 05/12/2022, nel rispetto delle norme che lo regolano.

Per l'anno 2022 le risorse disponibili in tale Fondo, al netto delle indennità per sostituzioni di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019, ammontanti a € 1.071.416,17 salvo modifiche a consuntivo, sono destinate a retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale.

Il fondo di équipe finanzia il raggiungimento degli obiettivi. La quantità di risorse da assegnare alle équipe è determinata nel rispetto dell'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019, che recita testualmente: *"Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuato in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente ipotesi di CCNL"*, come segue:

Fondo annuale: numero complessivo del personale, compresi i comandati in Azienda (esclusi i supplenti), espresso in teste equivalenti (UE), calcolato con la seguente formula:

(peso categorie di Dirigenti di cui all'art. 95 comma 2 lett. a, b e c) X (percentuale tipo rapporto) X (percentuale cdc) X (giorni di lavoro dell'anno di riferimento).

La formula è calcolata sulle categorie di dirigenti assegnate nell'anno alle articolazioni aziendali cui viene aggiunto le unità equivalenti previste nel Piano Occupazionale Aziendale = Quota individuale media (QIM)  
 $QIM \times \text{unità equivalenti dei dirigenti di ogni équipe previsti a budget annuale} = \text{Fondo d'équipe}$ .

La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto ed è attribuita ai Dirigenti in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi prefissati secondo le risultanze positive del sistema di valutazione adottato in Azienda. Ad ogni dirigente è assegnato un peso economico riferito all'incarico ricoperto, che determina la quota teorica individuale di retribuzione di risultato spettante:

- Direttori di Struttura complessa 1,2  
Dirigenti con incarico di Struttura Semplice Dipartimentale e  
Dirigenti con incarico di Struttura Semplice articolaz. di Struttura Complessa
- Dirigenti con anzianità > 5 anni, con incarico professionale 1,1  
di Alta Specializzazione; con incarico professionale,  
di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo  
e Dirigenti con anzianità < 5 anni

Nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 7 del CCNL 19.12.2019 in cui a un Dirigente sia affidata la responsabilità di una struttura temporaneamente priva di titolare, dopo i primi due mesi, spetta oltre all'indennità mensile per 12 mensilità (anche per i primi 2 mesi), anche una quota aggiuntiva del 30 % della retribuzione di risultato afferente alla struttura priva di titolare, in considerazione del maggior aggravio di responsabilità.

Analoga situazione per i casi disciplinati dall'art. 22, comma 8, del CCNL 19.12.2019 in cui al Dirigente, con corrispondente incarico, sia affidata la responsabilità "ad interim" di altra struttura temporaneamente priva di titolare, le parti stabiliscono che il maggior aggravio di responsabilità è compensato attraverso il riconoscimento di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, già spettante al Dirigente incaricato per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, senza corresponsione dell'indennità mensile di cui al comma 7 del medesimo art. 22. I benefici economici vengono attribuiti per una singola quota del 30% e nella misura più favorevole, a prescindere dal numero di incarichi "ad interim" eventualmente conferiti.

L'erogazione degli incentivi avviene a consuntivo a seguito dell'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

I piani dettagliati degli obiettivi, sono stati pubblicati nel sito aziendale sezione "Amministrazione Trasparente".

Eventuali risorse residue dei fondi contrattuali, anno 2022, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, vincolate a retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 95 comma 8 del CCNL 19 dicembre 2019 – Area Sanità, incrementano, il Fondo di Risultato.

Nello specifico le risorse residue anno 2022 del Fondo art. 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi", finanziano il progetto: "Ulteriore valorizzazione della performance individuale" per l'anno 2022, di cui alla sezione B del presente CCI.

Le restanti eventuali risorse residue sono distribuite secondo i criteri e le modalità di attribuzione della Retribuzione di risultato.

#### SEZIONE B – Ulteriore valorizzazione della performance individuale

I residui del fondo art. 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi" del CCNL 19/12/2019, degli anni 2020-2021-2022, stanziati a bilancio e certificati dagli organi di controllo, finanziano l'ulteriore valorizzazione della performance individuale, che si aggiunge alla quota di retribuzione di risultato, riconosciuta ai dirigenti per l'impegno dimostrato nel periodo emergenziale.

Tale risultato aggiuntivo è attribuito ai dirigenti valutati positivamente, in relazione alla presenza in servizio secondo quanto disciplinato dai CCI Retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, secondo i seguenti pesi economici:

INCARICO INQUADRAMENTO CCNL 19.12.2019	PARAMETRO
Struttura Complessa	1
Struttura Semplice Dipartimentale	2
Struttura Semplice	2
Professionale di Alta Specializzazione	3
Prof.le di Consul., di Studio e di Ricerca, Ispettivi, di Verifica e di Controllo	3
Professionale di base	1,5

I residui dell'art. 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi", di cui sopra, sono stimati in:

- € 967.000,00 anno 2020;
- € 1.038.000,00 anno 2021;
- € 973.000,00 anno 2022,

saranno consuntivati in fase di accertamento ed erogati previa certificazione degli organi di controllo.

**c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:**

Non sussistono effetti abrogativi impliciti.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Per la misurazione e valutazione della performance individuale è previsto che il dirigente sovraordinato al termine dell'anno attesti l'apporto dei singoli dirigenti in relazione alla performance dell'unità operativa:

- per i dirigenti di unità operativa complessa e semplice dipartimentale l'efficace gestione del budget e delle risorse assegnate in relazione agli obiettivi da perseguire ed ai risultati conseguiti nonché sulle capacità organizzative;
- per tutti gli altri dirigenti il rispetto dei percorsi finalizzati al raggiungimento dei risultati rispetto all'incarico attribuito, il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi conseguiti rispetto a quelli affidati, l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro.

In caso di non condivisione del giudizio il dirigente può chiedere entro 10 giorni la valutazione di seconda istanza.

In proposito si richiama la DGR Marche n. 768 del 28.05.2012 contenente le linee di indirizzo per l'applicazione dell'art. 31, commi 1 e 2 del Dlgs. 150/2009 per quanto attiene l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Ai dirigenti che, secondo il sistema di valutazione adottato in Azienda avranno conseguito una valutazione per l'anno 2022 non inferiore al 98%, in relazione sia agli obiettivi di budget che individuali, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite attribuito al dirigente valutato positivamente della categoria di appartenenza. Tale maggiorazione è attribuita nella misura del 10% dei Dirigenti valutati positivamente, per ogni dipartimento, con arrotondamento all'unità superiore.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Non pertinente all'area Sanità.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

La Direzione Aziendale assegna alle Strutture dell'Azienda che costituiscono Centri di Responsabilità gli obiettivi di budget annuali. Tali obiettivi riguardano le diverse dimensioni aziendali:

- volumi e indicatori riferiti all'attività;
- qualità delle cure;
- Attuazione del Piano regionale per la gestione dell'emergenza epidemiologica;
- digitalizzazione;
- obiettivi economici;
- anticorruzione.

Questi sono individuati attraverso la declinazione operativa degli obiettivi sanitari che la Regione ha attribuito all'Azienda nonché nel rispetto del budget economico annuale anch'esso attribuito dalla Regione.

Il risultato che l'Azienda si attende dall'accordo è il perseguimento degli obiettivi di budget assegnati.

Ai sensi del D. Lgs. 150/09, in attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e in materia di "Merito e Premi", rispettivamente dettate nel Titolo II e III dello stesso D. Lgs., l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord, sulla base di quanto previsto in merito dalle disposizioni contrattuali vigenti, ha adottato un sistema integrato di valutazione in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget e con il sistema premiante.

Il Piano della performance, contiene le linee strategiche che l'Azienda intende perseguire nel triennio di competenza.

Tali linee annualmente vengono declinate in obiettivi strategici che tengono conto anche degli obiettivi sanitari ed economici posti dalla Regione per l'anno di competenza.

Nello specifico quindi, gli obiettivi annuali contenuti nelle schede di budget e oggetto di negoziazione, sono declinazione delle linee strategiche contenute nel piano nonché degli obiettivi attribuiti dalla Regione al Direttore Generale.

Inoltre, in linea con quanto previsto dal Piano della Performance, l'accordo lega parte degli incentivi economici alla scheda di valutazione individuale, anch'essa contemplata dal citato D. Lgs. 150/2009.

L'Azienda ha strutturato la scheda in tre distinte aree, contenenti ciascuna obiettivi specifici:

- l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito,
- il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati,
- l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

A ciascuna area è stato attribuito un peso che rappresenta la strategicità dell'area stessa.

I dirigenti sono valutati attraverso una scala di cinque gradi di valutazione.

La descrizione dei succitati ambiti di valutazione nonché l'intero ciclo della Performance trovano puntuale riscontro nel Piano della Performance aziendale, nonché nel documento sul sistema di valutazione della Performance.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Le parti si riservano di apportare modifiche e integrazioni al contratto integrativo, in presenza di evoluzioni normative nazionali e regionali o comunque delle condizioni sostanziali che l'hanno originato.

Il Direttore f.f.  
UOC Gestione ed Amministrazione  
delle Risorse Umane  
*F.to Dott.ssa Cristiana Fraternale*

*Documento sottoscritto con firma digitale ex D.Lgs.82/2005 e ss.mm.ii.*