

Capo 1 - Tipologie di incarichi.....	3
ART. 1 - Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area Sanità.....	3
ART. 2 - Incarichi di direzione di struttura complessa.....	3
ART. 3 - Incarichi di responsabile di struttura semplice	4
ART. 4 - Incarichi professionali di altissima professionalità.....	4
ART. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione.....	5
ART. 6 - Incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.....	5
ART. 7 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.....	5
ART. 8 - Graduazione e Valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali.....	5
ART. 9 - Computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi.....	6
ART. 10 - Incarichi conferibili ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo.....	6
ART. 11 - Maggior valorizzazione di strutture ed incarichi ad alta strategicità.....	6
ART. 12 - Incarichi di Direttore di Dipartimento e Area Omogenea o di analoga responsabilità.....	7
Capo 2 - Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.....	7
ART. 13 - Modalità di affidamento degli incarichi.....	7
ART. 14 - Gestione delle Progressioni di Carriera per dirigenti con incarico professionale - MANOVRA PORTAFOGLIO.....	9
ART. 15 - Rinnovo degli incarichi dirigenziali (sia gestionali che professionali).....	10
ART. 16 - Clausola di garanzia.....	10
ART. 17 - Integrazione al contratto individuale di lavoro per conferimento incarico.....	10
ART. 18 - Durata degli incarichi.....	11
ART. 19 - Sostituzioni.....	11
Capo 3 - Implementazione del Sistema di Valutazione.....	12
ART. 20 - Valutazione.....	12
ART. 21 - Verifica e valutazione dei dirigenti.....	13
ART. 22 - Soggetti deputati alla valutazione professionale di prima istanza.....	14
ART. 23 - Collegio Tecnico e valutazione professionale di seconda istanza.....	14
ART. 24 - Soggetti deputati alla valutazione dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati (OIV).....	15
ART. 25 - Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico.....	15
ART. 26 - Effetti della valutazione positiva dell' OIV.....	16
ART. 27 - La valutazione negativa.....	16
ART. 28 - Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico.....	16
ART. 29 - Effetti della valutazione negativa dei risultati (OIV).....	17
ART. 30 - Valutazione ai fini della indennità di esclusività.....	17
ART. 31 - Particolari prestazioni.....	17

REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZA AREA SANITA' USL TOSCANA NORD OVEST -

PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE DEGLI INCARICHI e VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA SANITA'.

PREMESSA

Il presente regolamento ha l'obiettivo di regolamentare la procedura di attribuzione degli incarichi dirigenziali, la relativa valorizzazione e il sistema di valutazione degli stessi. Ai sensi del nuovo CCNL 2016/2019. La valorizzazione delle carriere della dirigenza rappresenta una leva strategica per un governo delle risorse aziendali che mira a creare un sistema basato sui principi di autonomia professionale, di responsabilità e di valorizzazione del merito.

In particolare, dopo una fase di prima applicazione disciplinata con la precedente regolamentazione contenuta nelle delibere n. 377/2017 per la DMV e delibera n. 1201/2017 per SPTA, è necessario procedere ad una nuova regolamentazione aziendale della materia in attuazione delle disposizioni del nuovo CCNL 2016/2018 Area Sanità, che regola il rapporto di lavoro dei dirigenti medici, veterinari e sanitari (comprendendo in questi ultimi anche i dirigenti delle professioni sanitarie) con il SSN.

L'Amministrazione in particolare, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, con il presente regolamento determina i principi e le procedure per l'affidamento degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 19 e ss del C.C.N.L. 2016/2018 Area Sanità e sue successive modificazioni ed integrazioni, necessarie per la sua organizzazione.

Il percorso di carriera finalizzato alla valorizzazione delle risorse umane dovrà prevedere duplici percorsi, tra di loro permeabili. Quello gestionale e quello professionale, individuando linee applicative del trattamento economico sovrapponibili ai vari livelli dei due percorsi, individuando le responsabilità peculiari delle due forme di carriera e fermo restando l'interscambiabilità dei due percorsi.

Pertanto il sistema deve realizzare una graduazione per la quale gli incarichi gestionali e professionali pur con attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possano avere una corrispondente valorizzazione economica.

A tal fine si richiama l'accordo sottoscritto in data 6 luglio 2020, con le OO.SS della Dirigenza Area Sanità in cui si procede ad una graduazione delle funzioni in linea con quanto previsto dall'art. 5 comma 3 lett. d) CCNL 2016/2018.

Il presente regolamento sostituisce ogni regolamentazione e normativa precedente in materia.

Capo 1 - Tipologie di incarichi

ART. 1 - Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'Area Sanità.

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area Sanità, ai sensi dell'art. 18 del C.C.N.L. 2016/2018, sono le seguenti:

INCARICHI GESTIONALI:

- incarico di direzione di struttura complessa, ivi ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento e/o altro analogo;
- incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

INCARICHI PROFESSIONALI:

- incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
- incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
- incarico professionale di alta specializzazione;
- incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
- incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.

Ai sensi dell'art. 18 comma 5 del CCNL 2016/2018 le due tipologie di incarichi (gestionali e professionali) non sono cumulabili tra loro.

ART. 2 - Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa (art.18 comma 1 lettera a) si intendono quelli relativi a Unità Operativa Complessa (UOC) e Area Organizzativa di Presidio, così come previste dal Regolamento di Organizzazione Aziendale vigente e che sono caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore dell'Area Omogenea e del Direttore di Dipartimento.

2. All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture complesse vengono individuati 6 livelli economici di struttura complessa definiti dalla Direzione aziendale sulla base di parametri come l'ambito territoriale di competenza, il bacino di utenza, la strategicità rispetto alla *mission* aziendale, la complessità e multiprofessionalità delle risorse gestite. L'incarico di tipologia massima è comprensivo dell'attività di referente di area organizzativa di presidio, se previsto.

ART. 3 - Incarichi di direzione di struttura semplice

1. Incarichi di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, I) Incarichi gestionali, lett. b)

Si tratta di articolazione interna del dipartimento o del distretto (U.F., U.O.S.D.) e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, nonché, secondo quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione Aziendale vigente, anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;

2. Incarichi di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, I) Incarichi gestionali, lett. c)

Si tratta di articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.

3. Gli incarichi di struttura semplice possono essere affidati ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio a rapporto di lavoro esclusivo e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore

Generale con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento di appartenenza.

All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati 5 livelli di struttura semplice definiti sulla base di parametri come l'ambito territoriale di competenza, il bacino di utenza, la strategicità rispetto alla *mission* aziendale, il numero di personale assegnato, la complessità e multiprofessionalità delle risorse gestite.

Nel caso in cui per effetto di misure organizzative derivino soppressioni di strutture semplici, sia di tipo dipartimentale / distrettuale che articolazioni interne di struttura complessa, il dirigente, data la permeabilità degli incarichi, sarà collocato in incarico di natura professionale mantenendo complessivamente invariata la valorizzazione economica, previa valutazione positiva del collegio tecnico.

ART. 4 - Incarichi professionali di altissima professionalità (art. 18, comma 1, II) Incarichi professionali, lett.a).

Si tratta di un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

Gli incarichi di altissima professionalità, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, **si distinguono in:**

- **incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 18, comma1, II) Incarichi professionali, lett.a1)):** si tratta di incarico che pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici; tali posizioni non possono superare **il 3%** del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) dell'art. 18 CCNL 2016/2018 Area Sanità;
- **incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (art.18, comma1, II) Incarichi professionali, lett.a2)):** si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che

rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari; tali posizioni non possono superare il 7% del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) dell'art. 18 CCNL 2016/2018 Area Sanità.

ART. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione (art. 18, comma1, II) Incarichi professionali, lett. b))

E' un'articolazione funzionale che - nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. E' caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

ART. 6 - Incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

Tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

ART. 7 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova (art. 18, comma 1, II) Incarichi professionali, lett.d).

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base.

Tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle

attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica contrattualmente previsti.

ART. 8 - Graduazione e Valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali.

La graduazione e relativa valorizzazione economica degli incarichi gestionali e professionali della dirigenza appartenente all'Area Sanità, è regolamentata dal vigente Regolamento Aziendale, oggetto di confronto, secondo quanto disposto dall'art.5 CCNL 2016/2018. L'attuale Regolamento in vigore è quello del 6 luglio 2020.

ART. 9 - Computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi (art. 18, comma 4).

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, **anche a tempo determinato**, anche presso altre Aziende o Enti di cui all'art. 1 del CCNL (Campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea **con o senza soluzione di continuità**.

Tale disposizione è relativa alle anzianità complessivamente intese, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del CCNL 2016/2018.

ART. 10 - Incarichi conferibili ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo.

1. I dirigenti a rapporto non esclusivo alla data del 30/11 di ogni anno che non abbiano presentato opzione per il passaggio a rapporto di lavoro esclusivo dal 1/1 dell'anno successivo, continueranno ad essere titolari degli incarichi professionali in essere fino alla scadenza dell'incarico attribuito.

2. Ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro non esclusivo possono essere mantenuti gli incarichi conferiti secondo le norme contrattuali e legislative regionali vigenti, **con spettanza del 55% della sola retribuzione di posizione - parte fissa (art. 91, comma 11).**

Per effetto della Legge RT 40/2005 al personale dirigente extramoenista non sono conferibili incarichi di struttura semplice o complessa. Il dirigente che sia anche Direttore di struttura complessa o Responsabile di struttura semplice che opti per il passaggio in regime di extramoenia (rapporto di lavoro non esclusivo) perderà contestualmente l'incarico di responsabilità della struttura ed anche il trattamento economico corrispondente alla responsabilità gestionale; contestualmente a cura del responsabile gerarchico del dirigente verrà individuato un incarico professionale da assegnare al medesimo.

Nel caso di partecipazione ad avviso per la copertura di incarico di struttura semplice o di direttore facente funzione, il dirigente a rapporto di lavoro non esclusivo, qualora intenda partecipare, deve presentare contestuale domanda di rientro ai fini della ammissione alla selezione.

Gli eventuali effetti economici e giuridici in caso di assegnazione dell'incarico si producono a far data dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello della selezione.

A tali dirigenti non viene applicata la clausola di garanzia di cui all'art. 92 del CCNL 2016/2018.

Art. 11 - Maggior valorizzazione di strutture ed incarichi ad alta strategicità.

Nei casi in cui la direzione aziendale intenda attribuire ad una struttura semplice (SEZ, UF, UOSD) o complessa una specifica attività di riferimento aziendale e/o di coordinamento (reti) a carattere temporaneo, può procedere all'assegnazione di una responsabilità ulteriore in ragione della quale, verrà attribuita una integrazione della retribuzione di posizione pari al 50% del livello di incarico rivestito.

Per i titolari di incarichi professionali ad alta strategicità, per i quali la Direzione Aziendale intende riconoscere una specifica attività di riferimento aziendale e/o di coordinamento (reti), si potrà procedere analogamente nel rispetto dei limiti economici stabiliti dal comma 6 dell'art. 91 del CCNL 2016/2018; tale maggiorazione dovrà avvenire nel rispetto del limite del 3% e del 7% come previsto dal CCNL.

ART. 12 - Incarichi di Direttore di Dipartimento e Area Omogenea o di analoga responsabilità.

1. Gli incarichi interni di Direttore di Dipartimento e di Area Omogenea sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del D.Lgs 502/1992.
2. Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (o analoga responsabilità) è riconosciuta una maggiorazione di retribuzione posizione di parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39 comma 9 C.C.N.L. 8/06/2000 modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. integrativo C.C.N.L. del 17/10/2008. nella misura che sarà stabilita dal Direttore Generale con successivo atto. L'onere derivante dalla corresponsione di tale indennità è a carico del bilancio aziendale secondo quanto stabilito dal CCNL vigente e come recepito dalla Del GRT 1200 del 29.11.2016.
3. Il posto di Direttore di Dipartimento e/o Area Omogenea non deve essere previsto in dotazione organica, in quanto incarico aggiuntivo.
4. La durata dell'incarico di direttore di dipartimento e/o Area Omogenea è quella stabilita in anni tre ed è subordinata alla conferma al termine del primo anno, l'eventuale revoca dovrà essere disposta con atto motivato ed in caso di mancata revoca l'incarico s'intende automaticamente confermato.
5. L'integrazione al contratto individuale deve essere sempre stipulata nel caso di conferimento di incarico di direzione Dipartimento o analoga responsabilità. Il corrispondente trattamento economico potrà essere corrisposto soltanto dopo che il dirigente abbia formalmente accettato l'integrazione contrattuale propositagli.
6. Per il periodo dell'incarico il Direttore di Dipartimento e/o Area Omogenea rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.
7. L'incarico di Direttore di Dipartimento o di Area è conferito con atto deliberativo del Direttore generale secondo le indicazioni del Regolamento generale di organizzazione. Alla scadenza del triennio l'incarico si intende cessato automaticamente salvo eventuali *prorogatio* e il rinnovo equivale a nuovo conferimento.

Capo 2 - Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali

ART. 13 - Modalità di affidamento degli incarichi (art. 19 CCNL)

1. Gli incarichi di **Direzione di Struttura Complessa** sono conferiti, per i dirigenti dell'area Sanità, dal Direttore Generale in base alla normativa vigente (D. Leg.vo 502/1992, D.P.R. 484/1997 e C.C.N.L. vigente) e tenuto conto del Regolamento Aziendale. L'incarico è regolamentato oltre che dal vigente CCNL, dal contratto individuale di lavoro.
2. Gli incarichi di Responsabilità di **Struttura Semplice** (sia a valenza dipartimentale/distrettuale che quale articolazione interna di struttura complessa) sono assegnati dal Direttore Generale, a dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico. Per l'attribuzione delle strutture semplici si procederà **ad avvisi interni** (IGEA) emessi **su proposta**:
 - del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento medesimo, in caso di incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale;
 - del Direttore di Struttura complessa di afferenza in caso di struttura semplice quale articolazione interna di UOC.Gli avvisi saranno rivolti a tutto il personale dirigente della USL Toscana Nord Ovest, in coerenza con la professionalità acquisita, per raccogliere candidature spontanee. Le candidature saranno vagliate dal Direttore del Dipartimento/Area cui la struttura afferisce e, in caso di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa, dal direttore di struttura complessa unitamente al Responsabile della U.O.C. Valorizzazione del personale e Relazioni sindacali che potranno anche convocare i candidati per **eventuale colloquio**. Il candidato prescelto sarà proposto alla Direzione aziendale che assegnerà la responsabilità con provvedimento motivato.
3. Gli incarichi di natura **Professionale** sono assegnati dal Direttore Generale a dirigenti con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico. Anche per l'attribuzione di incarichi professionali si procederà **ad avvisi**

interni (attraverso l'invio di mail) **inviati** secondo le seguenti modalità:

- dal Direttore di Dipartimento/Area, sentito il Direttore della struttura complessa di riferimento, in caso di incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale;

- dal Direttore di Struttura complessa di afferenza, sentito il Direttore di Dipartimento/Area, sia per l'incarico professionale di altissima professionalità collocato all'interno di una struttura complessa che per ogni altro tipo di incarico professionale da conferire ai dirigenti con almeno 5 anni di anzianità c/o il SSN.

Il candidato prescelto previa valutazione dei titoli (ex art. 19, comma 9 CCNL), sarà proposto alla Direzione Aziendale che assegnerà l'incarico con atto motivato. La valorizzazione economica dell'incarico proposto, indicata dal Direttore di Dipartimento, dovrà essere congrua e coerente con le risorse assegnate al Dipartimento medesimo per la valorizzazione delle carriere (vd. manovra PORTAFOGLIO - Art.14).

- 4. Ai dirigenti neo assunti**, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale di base, dopo il superamento del periodo di prova previsti dalla lettera d) comma 1 art. 18, II) del C.C.N.L. C.C.N.L. 2016/2018, con precisi ambiti di autonomia da esercitare. Il conferimento di tali incarichi è regolamentato in maniera informatizzata attraverso l'utilizzo della piattaforma di valutazione aziendale (SVOD) in base alla quale, in seguito alla effettiva maturazione del periodo di prova, il diretto responsabile del dirigente neo assunto riceverà automaticamente dal sistema SVOD una mail di allert in seguito alla quale dovrà procedere alla conferma o meno del superamento del periodo di prova tramite un pulsante presente sulla piattaforma. La procedura di conferimento dell'incarico di base si completerà con la firma da parte del dirigente della relativa lettera/contratto.

ART. 14 - Gestione delle Progressioni di Carriera per dirigenti con incarico professionale - MANOVRA PORTAFOGLIO

1. Ogni anno nel mese di marzo, al fine di destinare le risorse relative al fondo di posizione dell'anno in corso, sulla base dell'accertamento margini inutilizzati anno precedente, saranno

ripartite tra i Dipartimenti aziendali: per il 50% in ragione del numero di dirigenti che, nell'anno precedente a quello di riferimento, abbiano già compiuto i 5 anni di anzianità utili ai fini della progressione di carriera e per il restante 50% sulla base delle strategie della Direzione aziendale.

2. In tale modo per ogni Dipartimento vi sarà l'assegnazione di un budget di risorse economiche che potranno essere utilizzate per realizzare la micro organizzazione ed assegnare incarichi professionali in funzione dello sviluppo del sistema sanitario, dell'adeguamento dei compiti dirigenziali, della valorizzazione dell'apporto professionale nel senso di accompagnare la crescita professionale e lo sviluppo delle responsabilità dirigenziali con un significativo riconoscimento economico, secondo le modalità di assegnazione previste dal nuovo CCNL.

3. Le modalità di conferimento degli incarichi professionali nell'ambito di tale manovra di valorizzazione delle carriere dirigenziali sono quelle indicate all'art. 13, comma 3 del presente regolamento. In particolare il Direttore di Dipartimento, congiuntamente ai Direttori di Area individua il numero e la tipologia degli incarichi professionali da attribuire all'interno del Dipartimento e, procede con l'emissione di avviso di selezione interna attraverso l'invio di mail ai Responsabili delle strutture afferenti al Dipartimento contenente l'indicazione della denominazione, della valorizzazione economica e degli obiettivi attraverso i quali l'incarico si esplicherà, sulla base dello sviluppo organizzativo e professionale delineato dalla micro organizzazione dipartimentale coerentemente con le risorse assegnate. I direttori delle Unità operative complesse, formuleranno al Direttore di Area, che le presenterà con parere favorevole al Direttore di Dipartimento, le proposte di avanzamento di carriera, secondo la graduazione delle funzioni in vigore, dei dirigenti che hanno presentato domanda di adesione all'avviso di selezione interna in linea con il numero e la tipologia degli incarichi professionali proposti motivando adeguatamente le candidature presentate e tenendo conto dei criteri stabiliti dal CCNL, art. 19, comma 9.

4. La Direzione Aziendale valuterà la candidatura proposta dal Direttore di Dipartimento e procederà all'assegnazione dell'incarico previa valutazione positiva del Collegio tecnico (cfr. vedi valutazione Collegio tecnico) attraverso l'utilizzo di una **scheda di proposta incarico** in cui verranno declinati i relativi obiettivi individuali..

La procedura deve concludersi entro il mese di settembre dell'anno di competenza.

5. La procedura ha carattere annuale. Eventuali progressioni di carriera proposte dai Dipartimenti durante l'anno oltre tale termine, possono essere rinviate all'anno successivo, salvo casi eccezionali che necessitano di un riconoscimento immediato.

Tale procedura viene utilizzata anche per l'attribuzione di incarichi professionali nelle cd. **zone disagiate** dell'Azienda.

Una volta l'anno l'Azienda fornirà una reportistica sulla ripartizione dei fondi per i portafogli assegnati ai Dipartimenti.

ART. 15 - Rinnovo degli incarichi dirigenziali (sia gestionali che professionali)

Ai sensi del comma 6, art. 19 CCNL 2016/2018 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), senza attivare la procedura di conferimento di cui al comma 7 del medesimo art. 19 (vd. art.14 del presente regolamento).

ART. 16 - Clausola di garanzia (art. 92 CCNL)

1. Ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche c/o altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL, con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del CCNL.

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al punto precedente sono stabiliti come segue (vd. alleg. accordo 06/07/2020 OOSS Area Sanità):

- anzianità => 5 anni e < 15 anni	€ 5.500,00
- anzianità => 15 anni e < 20 anni	€ 6.715,44
- anzianità => 20 anni	€ 7.000,00

3. Ai fini del possesso del requisito della "valutazione positiva", ai sensi del punto 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al punto 2. , primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di

anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al punto 2., terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori suddetti, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al punto 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al punto 2.

ART. 17 - Integrazione al contratto individuale di lavoro per conferimento incarico.

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico.

Gli incarichi professionali vengono conferiti con lettera/contratto contenente la denominazione dell'incarico, la durata e decorrenza, il trattamento economico e gli obiettivi specifici.

ART. 18 - Durata degli incarichi

Gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento sono conferiti a tempo determinato e hanno la durata di 5 anni.

La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato e nei casi previsti dal CCNL e dalla normativa in vigore.

ART. 19 - Sostituzioni (Art. 22 CCNL)

Per quanto riguarda l'istituto della sostituzione si rinvia a quanto disposto dall'art. 22 del CCNL 2016/2018 Area Sanità evidenziando che al comma 1 di tale articolo è previsto che il Direttore di Dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può **delegare** talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con provvedimento del Direttore Generale. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

Nel caso che l'assenza del titolare sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 dell'art. 22 CCNL integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs. 502/92 e s.m.i. In tal caso può durare **nove mesi, prorogabili fino ad altri nove. L'incarico temporaneo può essere oggetto di rotazione.**

Per quanto riguarda l'indennità di sostituzione prevista dall'art. 22 CCNL non viene corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1,2,3, e 4 dell'art. 22 CCNL 2016/2018 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi, che è pari a € 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 400,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 95 (fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione.

La quota prevista dall'art. 22, comma 7 del CCNL 2016/2018 è incrementata a titolo di retribuzione di risultato di euro 400,00 mensili per le strutture complesse e 200,00 mensili per le strutture semplici.

Nel caso di incarico di struttura complessa attribuito ad interim ad altro direttore di struttura complessa si applica quanto previsto

dall'art. 22 comma 8 ad eccezione dell'ipotesi in cui trattasi di direttore di area o di dipartimento.

Si applica parimenti l'art. 22, comma 8 qualora l'incarico ad interim riguardi un responsabile di struttura semplice.

Capo 3 - Implementazione del Sistema di Valutazione

ART. 20 - Valutazione

In applicazione della vigente legislazione nazionale e del CCNL e delle Linee guida Regionali, il presente regolamento disciplina il sistema di valutazione e delle progressioni di carriera di tutta la dirigenza dell'Area Sanità.

In particolare la gestione degli incarichi e delle verifiche è incentrata sulla metodologia della valutazione dei dirigenti, come strumento per valorizzare le capacità e le responsabilità ed orientare il personale dirigente verso gli obiettivi aziendali. Inoltre la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce il criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo parametri oggettivi e pubblici.

Il presente Regolamento disciplina la procedura con cui si svolgerà tale processo nella USL toscana Nord Ovest.

Il processo di valutazione del personale è strettamente connesso in senso strumentale al percorso di carriera e di valorizzazione del personale dirigenziale. Esso ha una duplicità di funzioni:

- da un lato serve a definire un sistema premiale che sappia coniugare la necessità e positività del meccanismo di valutazione con la peculiarità specifica dei professionisti ;
- dall'altro deve essere lo strumento attraverso il quale si possa semplificare il sistema di individuazione e conferimento degli incarichi legando i passaggi tra i vari livelli di graduazione delle funzioni ai parametri oggettivi basati su fasi di sviluppo professionale specifici e misurabili (casistica, appropriatezza, qualità etc.)

La valutazione deve anche servire a migliorare l'efficienza gestionale e, contemporaneamente, incrementare la soddisfazione professionale e di clima interno delle persone attraverso la correlazione di tre variabili:

- a) i risultati connessi al responsabile di una posizione,
- b) i contributi forniti dal personale da lui dipendente,

c) le ricompense economiche che l'organizzazione eroga nei suoi e nei loro confronti.

Il sistema di valutazione aziendale deve essere teso a sviluppare il senso di appartenenza e collaborazione valorizzando le risorse professionali più attive e qualificate oltre a responsabilizzare le persone rispetto al proprio ruolo e alle funzioni che esso comporta con l'individuazione dei punti di forza e di miglioramento.

L'Azienda è attenta a sviluppare percorsi di carriera che tendano a promuovere l'autonomia e la capacità decisionale, la qualità della prestazione e dell'assistenza, e a valorizzare i contributi innovativi, tecnologici, metodologici dei percorsi sanitari e non.

Le procedure di valutazione degli incarichi sono ispirate ai seguenti criteri:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie ed obbligo di motivazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

La valutazione del personale dirigente prende in considerazione sostanzialmente due elementi:

- i risultati conseguiti;
- i comportamenti organizzativi.

In linea di massima si tende a legare il peso della valutazione ai comportamenti in modo inversamente proporzionale al livello di autonomia e di discrezionalità decisionale posseduto.

Più in alto ci si sposta nella scala gerarchica, quindi, più diventano importanti i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti organizzativi.

La valutazione annuale deve anche essere lo strumento attraverso il quale si evidenziano le *best practice* e si supporta il sistema di valorizzazione individuale del personale dirigente, con il riconoscimento di premi legati alla prestazione individuale.

Nel caso in cui durante l'anno si concretizzino elementi tali da rendere necessaria una anticipazione della valutazione annuale, il Direttore della struttura può effettuare una valutazione intermedia

che può essere finalizzata anche alla modifica dell'incarico conferito.

ART. 21 - Verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione del dirigente avviene **annualmente ed al termine dell'incarico**, o comunque per le finalità indicate nell'art. 57 del CCNL 2016/2018 Area Sanità.
2. Ai fini della valutazione di cui al punto 1 vengono utilizzate apposite schede per entrambe le tipologie di valutazione disponibili sulla piattaforma aziendale del sistema di gestione e valutazione obiettivi dipendenti (SVOD). Copia della scheda di valutazione sarà inserita nel fascicolo personale del dipendente.
3. Le schede di valutazione del personale dirigente e dei responsabili di struttura suddivise tra schede annuali e schede per la conferma degli incarichi sono state oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.
4. Nella scheda di valutazione vi sarà un apposito spazio per integrare note, memorie e/o documenti; essi costituiranno parte integrante e sostanziale della scheda stessa.
5. Si dovrà prevedere una fase di discussione e, se necessario, di contraddittorio valutatore/valutato che consenta a quest'ultimo di prendere coscienza dei propri punti di forza così come di quelli di debolezza.
6. La valutazione deve configurarsi come uno strumento prevalentemente rivolto ad orientare il dipendente verso il miglioramento delle proprie prestazioni.
7. **I criteri e gli obiettivi** adottati per la valutazione dovranno essere preventivamente (entro il 1° quadrimestre dell'anno di riferimento) comunicati, dal soggetto valutante, a tutto il personale interessato anche attraverso l'apposita scheda di assegnazione obiettivi disponibile sulla piattaforma aziendale del sistema di gestione e valutazione obiettivi dipendenti (SVOD).

Nel caso in cui l'assegnazione degli obiettivi si prolunghi oltre il 1 quadrimestre, il dirigente deve continuare a mantenere il livello di attività e gli obiettivi individuali già assegnati.

Ciò sarà vincolante per la validità della valutazione.

La valutazione individuale concretizza :

1. il requisito principe per la conferma, il rinnovo e la modifica dell'incarico;
2. alla scadenza dell'incarico è la valutazione di I istanza su cui il Collegio tecnico fonda la sua valutazione finale;
3. ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato fornisce la misurazione degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti organizzativi quale dimensione individuale della performance.

ART. 22 - Soggetti deputati alla valutazione professionale di prima istanza

Nel rispetto di uno dei principi fondanti del sistema di valutazione (diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, che si concretizza nella gestione diretta del cartellino di presenza del valutato) è previsto quanto segue:

A) DIPARTIMENTI

A1) Il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore dei Servizi Sociali congiuntamente valutano il direttore di Dipartimento

a2) il Direttore di Dipartimento valuta i Direttori di Area afferenti

a3) il Direttore dell'Area valuta I Direttori di U.O.C/ U.O.S. afferenti.

a4) il Direttore di U.O.C/ U.O.S. valuta il personale dirigente afferente

B) ZONA

b1) il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore dei Servizi Sociali congiuntamente valutano il Direttore di Zona Distretto

b2) il Direttore di Zona Distretto valuta i Responsabili di U.U.F.F. afferenti, congiuntamente al Direttore del Dipartimento corrispondente

b3) il Responsabile della U.F. valuta il personale dirigente assegnato.

ART. 23 - Collegio Tecnico e Valutazione Professionale di seconda istanza

1. La valutazione da parte del Collegio Tecnico avviene secondo quanto previsto dall'art. 57 e segg. del CCNL 2016/2018. Il collegio Tecnico è presieduto dal Direttore di Dipartimento e al suo interno deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato; in particolare il collegio tecnico si compone come segue:

Per la valutazione dei Direttori di U.O.C./ Responsabili di S.S. a valenza Dipartimentale

- Presidente: il Direttore del Dipartimento a cui afferisce il direttore/responsabile valutato, o suo delegato;
- Componente: direttore/responsabile della stessa disciplina o profilo del dirigente valutato;
- Componente: il Direttore della UOC Valorizzazione del Personale e relazioni sindacali.

Per la valutazione dei Responsabili di S.S. quale articolazione interna di UOC e per tutti i dirigenti professional

- Presidente: il Direttore dell'Area cui afferisce il responsabile valutato, o suo delegato;
- Componente: un direttore/responsabile/dirigente della stessa disciplina o profilo del dirigente valutato;
- Componente: il Direttore della UOC Valorizzazione del Personale e relazioni sindacali.

3. In tutti i casi di incompatibilità del Direttore di Area o di Dipartimento quale componente del Collegio Tecnico, in quanto già valutatore di prima istanza, questo sarà sostituito in prima battuta dal corrispondente Direttore di Dipartimento o di Area e, nel caso in cui tale incarico risulti vacante, dal superiore gerarchico fino al Direttore Amministrativo o Sanitario a seconda del Ruolo di appartenenza del valutato.

4. Non può essere componente del Collegio, il superiore gerarchico valutatore che effettua annualmente le valutazioni e che è individuato come valutatore di prima istanza ad eccezione della valutazione per scadenza di incarico del Direttore di Dipartimento/Area/Zona Distretto.

5. La partecipazione al Collegio Tecnico rientra nei doveri istituzionali dei dirigenti ed è svolta in normale orario di lavoro; la partecipazione all'attività collegiale in nessun caso dà diritto a remunerazione.

6. Il Collegio tecnico si avvale dei dati forniti dal controllo di gestione, dal Dipartimento delle risorse umane al fine di effettuare una verifica puntuale delle attività svolte dal dirigente. Il collegio

tecnico è attivato dalla competente UOC Valutazione e Valorizzazione del Personale dipendente.

7. Comunque non potranno far parte dei collegi tecnici soggetti in situazione, oggettivamente accertata, di conflitto con il dirigente sottoposto a verifica.

ART. 24 - Soggetti deputati alla valutazione dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati (OIV)

La verifica dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione che la effettua annualmente tenendo conto di quanto previsto dall'art. 58 del CCNL 2016/2018 Area Sanità e dalle Linee di indirizzo regionali di cui all'allegato A della DGRT 308 del 29/4/2013 e DGRT n. 465 del 28/5/2013.

La valutazione dell'OIV è relativa a tre dimensioni:

1. Misurazione e valutazione della prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di Struttura;
2. Misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
3. Misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative.

ART. 25 - Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico (art. 59 CCNL)

La verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti spetta al Collegio Tecnico, che nella valutazione tiene conto degli elementi indicati nell'art. 59 comma 1 del CCNL 2016/2018 Area Sanità e verrà effettuata sulla base dei criteri riportati nell'apposito verbale di valutazione.

L'esito positivo della verifica del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

- a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di un nuovo incarico di maggiore rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 e dell'art. 20 CCNL;
- b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2 CCNL;

c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta;

ART. 26 - Effetti della valutazione positiva dell'OIV (art. 58 CCNL)

L'esito positivo della valutazione annuale effettuata dall'OIV comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato e concorre inoltre alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.

Per i dirigenti di nuova assunzione, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base.

ART. 27 - La valutazione negativa (Art. 60 CCNL)

Nei processi di valutazione di cui all'art. 57 CCNL 2016/2018 la formulazione del giudizio negativo (da parte dell'OIV o del Collegio tecnico) deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

ART. 28 - Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico (art. 62 CCNL)

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. E' mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c), con la perdita dell'indennità di struttura complessa e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

Per i restanti dirigenti il risultato negativo della verifica del Collegio Tecnico non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett.a), b) e c) di minor valore economico e il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove fosse da attribuire nello stesso anno.

Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico e nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%.

E' fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 CCNL (Comitato dei Garanti). I dirigenti in oggetto sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione sia con riguardo all'indennità di esclusività che alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

ART. 29 - Effetti della valutazione negativa dei risultati (OIV) (art. 61 CCNL)

La valutazione negativa sulla gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinata dalla inosservanza delle direttive e dall'operato non conforme, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 30 CCNL 3/11/2005 e dall'art. 19 comma 1 ter e 21 comma 1, del D. Lgs. 165/2001:

- a) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza solo a seguito di due verifiche consecutive negative e previa verifica anticipata del Collegio Tecnico;
- b) l'attribuzione di un incarico minore livello/valore economico.

Si rinvia a quanto disposto dettagliatamente nel CCNL.

ART. 30 - Valutazione ai fini della indennità di esclusività

Come previsto dal CCNL al compimento dei 5 e 15 anni di anzianità il dirigente viene sottoposto alla valutazione del Collegio tecnico ai fini :

A) per i 5 anni del riconoscimento della indennità di esclusività unitamente all'attribuzione di un incarico di responsabilità ex art. 18 CCNL. Gli effetti in caso di valutazione negativa sono indicati dal CCNL;

B) per 15 anni alla sussistenza dei requisiti professionali e di anzianità per il riconoscimento della maggiore indennità di esclusività maturata.

Per tali valutazioni il Collegio tecnico viene attivato semestralmente.

ART 31 - Particolari prestazioni

Per la valorizzazione di particolari prestazioni, a seguito di valutazione dei risultati conseguiti, la Direzione Aziendale può riconoscere premi individuali una tantum ai dirigenti in accordo con i direttori di dipartimento, da prelevare dal fondo per la qualità della prestazione individuale. Di tale utilizzo è data informativa alle Organizzazioni sindacali.

In caso di non assegnazione di premi individuali per l'anno di competenza le risorse sono riassegnate al Fondo della retribuzione di risultato.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: FRANCESCA MIGNONI

DATA FIRMA: 29/06/2021 18:07:07

IMPRONTA: 62383433326631323662366635623664383838336133643739366530626339613630633332336563