



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N.ro 365 del 29.12.2019

OGGETTO: Regolamento Graduazione delle Funzioni - Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria - Approvazione -

La presente deliberazione si compone di n. ro 5 pagine, di cui n.ro 42 allegati che formano parte integrante e sostanziale della stessa.

In data _____ il Dirigente della U.O.C. Gestione Risorse Umane propone la presente deliberazione evidenziando che vi sono oneri, anche potenziali, a valere sul bilancio pubblico e attestandone, con la seguente sottoscrizione, che il presente provvedimento, alla stregua dell'istruttoria compiuta, e delle risultanze e degli atti tutti richiamati, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, è regolare e legittimo, nella forma e nella sostanza, ai sensi della vigente normativa e utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.1 della L. 20/94 e successive modifiche;

IL DIRIGENTE

Dr. F. Avitabile

FIRMA

[Handwritten signature]

ONERI A VALERE SUL BILANCIO AZIENDALE

€

PARERI FAVOREVOLI DEI DIRIGENTI DELLE FUNZIONI CENTRALI

DATA

FUNZIONE CENTRALE

FIRMA LEGGIBILE

DATA	FUNZIONE CENTRALE	FIRMA LEGGIBILE
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

In data _____, il Dirigente della FC Economico Finanziaria attesta la regolarità contabile e

SI

NO

- la regolarità contabile della imputazione sul conto indicato ove rimane una disponibilità di _____ euro su una previsione a budget di _____ euro come attestato dal Dirigente proponente.

FIRMA _____

OGGETTO: Regolamento Graduatorie delle Funzioni – Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria – Approvazione .

IL DIRETTORE UOC GESTIONE RISORSE UMANE

PREMESSO

che questa Azienda Sanitaria Salerno, costituita mediante l'accorpamento delle disciolte ASL Salerno 1, Salerno 2 e Salerno 3, ha proceduto, con deliberazione n.90 del 29 settembre 2016 e s.m.i., all'adozione del proprio Atto aziendale, approvato con DCA n. 1 dell'11 gennaio 2017;

Atteso che il suddetto Atto aziendale costituisce anche Piano attuativo in quanto contiene momenti di programmazione ed attuazione, collegati sia alla prima fase di costituzione dei nuovi assetti aziendali sia agli obiettivi ed ai risultati che si intendono conseguire;

che a seguito della pubblicazione del nuovo Atto aziendale debbano essere approvati una serie di regolamenti, tra i quali quello di graduazione delle funzioni degli incarichi dirigenziali;

che in data 30 luglio 2019 si è tenuta una riunione sindacale nel corso della quale sono state approvate le risultanze dei lavori preparatori relativi alle proposte di regolamento in oggetto ed è stato sottoscritto l'allegato Regolamento per la graduazione delle funzioni della ASL Salerno;

VISTI gli artt 26 e seguenti dei vigenti CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria – quadriennio normativo 1998/2001;

RITENUTO di dover approvare l'allegato regolamento di graduazione delle funzioni dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, dando atto che, così come riportato nel regolamento medesimo, lo stesso produrrà i suoi effetti con decorrenza 1 gennaio 2019, come previsto all'articolo 9;

TENUTO CONTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere aggiuntivo né modifica il budget del personale dipendente;

ATTESTATO che il presente provvedimento, alla stregua dell'istruttoria compiuta, e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nella premessa, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, è regolare e legittimo, nella forma e nella sostanza, ai sensi della vigente normativa e utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.1 della L.20/94 e successive modifiche;

PROPONE

di approvare l'allegato regolamento di graduazione delle funzioni dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria;

Il Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane
Dott. Francesco Avitabile

IL DIRETTORE GENERALE

IN VIRTU' dei poteri conferitigli con D.G.R.C. n. 373 del 06.08.2019 e DPGRC n. 103 del 08.08.2019;

Vista la proposta formulata dal direttore responsabile della UOC GESTIONE RISORSE UMANE, alla stregua dell'istruttoria compiuta dal citato Dirigente e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nella premessa, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità e legittimità della stessa, a mezzo sottoscrizione, nella forma e nella sostanza ai sensi della vigente normativa e utilità per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.1 della L.20/94 e successive modifiche;

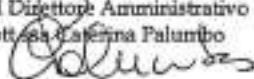
Evidenziato che in ordine al presente provvedimento sono stati espressi i pareri indicati in calce

DELIBERA

per i motivi di cui alla premessa, che qui si intendono integralmente riportati:

- ◆ di approvare l'allegato regolamento di graduazione delle funzioni dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria.
- ◆ di dare atto che, così come riportato nel regolamento medesimo lo stesso produrrà i suoi effetti con decorrenza 1 gennaio 2019.
- ◆ Di trasmettere il presente provvedimento per l'attuazione alla U.O.C. GRU.
- ◆ Di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi della normativa vigente.

Esprime parere favorevole
Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Caterina Palumbo



Esprime parere favorevole
Il Direttore Sanitario
dott. Ferdinando PRUD'ANO



IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Mario Ferrolino



SI DICHIARA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

- È STATA AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO DELL'AZIENDA, AI SENSI DELL'ART. 124 - COMMA 1 - DEL D. L.VO 18.08.2000 N.267, IL 09 DIC. 2019

IL DIRIGENTE

Dr.ssa Eliana AMEROSIO

LA PRESENTE DELIBERAZIONE È DIVENUTA ESECUTIVA:

- AI SENSI DELL'ART.134 -COMMA 3 / 4 - DEL D.L.VO18.08.2000 N.267 IL _____

- CON PROVVEDIMENTO DI GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA N.RO _____ DEL _____

IL DIRIGENTE

.....

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE ESISTENTE AGLI ATTI D'UFFICIO

SALERNO, Lì

IL DIRIGENTE

.....



Azienda Sanitaria Locale "Salerno"

Area della Dirigenza
Medica – Veterinaria e Sanitaria

Regolamento Aziendale in materia di
Graduazione delle funzioni Dirigenziali

**Regolamento Aziendale in materia di
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI**

- Art.1 Graduatorie delle funzioni - Criteri generali -
- Art.2 La retribuzione di posizione - parte variabile aziendale -
- Art.3 La graduazione delle funzioni
- Art.4 La pesatura delle articolazioni aziendali
- Art.5 La caratura dei Dirigenti
- Art.6 Calcolo della retribuzione di posizione
- Art.7 Simulazione di graduazione delle funzioni con assegnazioni delle relative quote
- Art.8 Norme di garanzia in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali
- Art.9 Norme finali
- All. 1 Classificazione incarichi - peso e criteri di accesso
- All. 2 Caratura dei Dirigenti
- All. 3 Pesature delle Unità Operative con posti letto
- All. 4 Pesature delle Unità Operative senza posti letto
- All. 5 Pesature delle Unità Operative di Assistenza Territoriale
- All. 6 Pesature delle Unità Operative del Dipartimento di Salute Mentale
- All. 7 Pesature delle Unità Operative del Dipartimento di Prevenzione
- All. 8 scheda di valutazione delle Unità Operative con posti letto
- All. 9 scheda di valutazione delle Unità Operative senza posti letto
- All. 10 scheda di valutazione delle U.O. Dipartimento Salute Mentale
- All. 11 scheda di valutazione delle U.O. Dipartimento di Prevenzione

3. Essa è effettuata in modo oggettivo e cioè indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei Dirigenti assegnati alla struttura o dalla loro originaria provenienza da posizioni funzionali od economiche e consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dal contratto, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del Dirigente cui l'incarico è conferito con procedura giuridicamente valida.
4. I principi su cui è incentrata la graduazione delle funzioni, finalizzata, dunque, al calcolo della retribuzione di posizione di ogni singolo Dirigente, sono:
 - a) La valorizzazione delle risorse umane e quindi il diritto al riconoscimento delle capacità e della professionalità di ogni Dirigente;
 - b) Lo stimolo ad assumere incarichi di responsabilità nella gestione di strutture aziendali;
 - c) La garanzia di una progressione economica, e delle connesse responsabilità, correlata all'esperienza professionale acquisita negli anni dal Dirigente
 - d) La garanzia della trasparenza e dell'obiettività dei giudizi all'interno di un sistema di regole e di parametrizzazione predefiniti.
5. Il dettaglio delle modalità di attribuzione del valore economico a ciascun incarico è considerato atto pubblico

Art. 4

La pesatura delle articolazioni aziendali

1. La metodologia utilizzata per la graduazione avviene attraverso il procedimento basato tra "strutture concatenanti"
2. La pesatura delle singole articolazioni aziendali può essere definita come la «misurazione» delle caratteristiche strutturali e del posizionamento di singole strutture nell'ambito dell'organizzazione aziendale e delle scelte strategiche. Il peso assegnato ad una articolazione aziendale, quindi, connota e definisce l'unità operativa entro cui opera il Dirigente.
3. Essa è basata su un procedimento analitico applicato alle Unità Operative con autonomia gestionale; la pesatura delle strutture/funzioni sotto ordinate alla U.O. è una percentuale del peso della U.O. di appartenenza.
4. Per i Dirigenti a cui l'Azienda ha affidato la responsabilità di macrostrutture ossia l'attività di coordinamento di più strutture complesse (es Direttore di Dipartimento) già destinatari delle maggiorazioni previste dall'ex art. 39 comma 9 del CCNL 1998/2001 della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria come modificate dal CCNL 2006/2009, la quota corrisposta è omnicomprensiva della responsabilità di coordinamento e non dà luogo a ulteriori quote nella graduazione. Di conseguenza la variabile aziendale è quella riferita all'incarico di struttura complessa
5. Le strutture aziendali sono definite dall'Atto Aziendale al quale si fa riferimento per la determinazione delle caratteristiche strutturali e funzionali.
6. La pesatura di una U.O. avviene facendo percorrere alla stessa un iter all'interno di una griglia di valutazione che si snoda in livelli e passi. Ad ogni passo l'U.O. sarà valutata sulla base di criteri C_n la cui verifica condiziona la U.O. a restare sul livello in cui si trova ovvero a scendere o a salire di livello. Il livello di uscita determina il peso assegnato alla U.O.

Regolamento Aziendale in materia di
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Art. 1

Graduazione delle funzioni - Criteri generali

1. Il CCNL della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria ha confermato la valenza aziendalistica del rapporto di lavoro rappresentata dalla struttura della retribuzione dei Dirigenti distinta, sostanzialmente, in due parti:
 - a) **Trattamento fondamentale**, correlato al contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ove ne ricorrono le condizioni, in cui è incluso:
 - I. **Lo stipendio tabellare** legato essenzialmente a caratteri indifferenziati all'interno del percorso di anzianità dei Dirigenti;
 - II. **La retribuzione di posizione minima unificata contrattuale**, per i Dirigenti con più di 5 anni di ruolo e correlata alla posizione detenuta da ogni singolo Dirigente;
 - b) **Trattamento accessorio** correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità in cui è ricompreso
 - I. **La retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale**, finalizzata a premiare la peculiare produttività del Dirigente, valutata in modo oggettivo rispetto al raggiungimento di obiettivi prefissati;
 - II. **La retribuzione di posizione - parte variabile aziendale** - finalizzata a dare, sulla base della graduazione delle funzioni, un adeguato riconoscimento economico ai diversi livelli di responsabilità assunti dai Dirigenti nell'esercizio di specifiche funzioni richieste;

Art. 2

La retribuzione di posizione - parte variabile aziendale -

1. La retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - è una componente del trattamento economico accessorio dei Dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni dirigenziali, è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'Azienda con procedura giuridicamente valida ovvero sia che qualora trattasi di incarichi strutturali (Struttura Complessa e Struttura Semplice) questi devono essere previsti nel vigente atto aziendale e l'incarico deve essere stato affidato secondo la corrente normativa ossia:
 - a. se trattasi di Struttura Complessa, secondo la procedura prevista dal DPR 484/97, dal D.lgs 502/92 e s.m.i., dal DCA 18/2013, dalla L.R. 32/1994 e s.m.i. (L.R. 6/2016), dal Decreto Dirigenziale Regione Campania n°49/2017;
 - b. se trattasi di Struttura Semplice, secondo la procedura prevista dal CCNL della Dirigenza, dal D.lgs 502/92 e s.m.i., dal DCA 18/2013;
2. Il valore economico complessivo della variabile aziendale è costituito dal fondo residuale dopo l'attribuzione del minimo garantito della quota conglobata della retribuzione di posizione e delle altre indennità previste dall'apposito fondo. Il fondo deve essere annualmente totalmente utilizzato anche mediante conguagli successivi. Esso è, al momento, distinto tra Dirigenza Medica/Veterinaria e Dirigenza Sanitaria.
3. La retribuzione attribuita ad ogni singolo Dirigente non può comunque superare i limiti previsti dal CCNL delle rispettive aree contrattuali, né essere inferiore ai valori minimi
4. La retribuzione di posizione variabile aziendale compete per 13 mensilità

Art. 3

Tipologia di incarichi e graduazione delle funzioni

1. La tipologia di incarichi sono quelli descritti nel CCNL.
2. La graduazione delle funzioni dirigenziali è il procedimento mediante il quale è possibile associare una specifica retribuzione alle funzioni dirigenziali svolte ed alle connesse responsabilità all'interno di una determinata articolazione aziendale.

Livelli	entrata	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio N	Livelli	Pesi
A							A	110
B							B	105
C							C	100
D							D	95
E							E	90
F							F	85
G							G	80
H							H	75
I							I	70
L							L	65
M							M	60

6. Il CCNL e le linee guida regionali di cui alla DGRC 214/2007 suggeriscono di utilizzare i seguenti criteri:

- a) **Complessità della struttura** in relazione alla sua articolazione interna con particolare riguardo ai dipartimenti;
- b) **Grado di autonomia** rispetto ad eventuali strutture sovraordinate;
- c) **Affidamento e gestione di budget**;
- d) **Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali** ricomprese nel budget assegnato;
- e) **Importanza e delicatezza della funzione** esplicitata in relazione ad espresse e specifiche norme di legge;
- f) **Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali**;
- g) **Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale** acquisita negli anni di servizio;
- h) **Utilizzazione, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni** significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- i) **Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione** in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- j) **Produzione di entrate proprie** destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- k) **Rilevanza degli incarichi internamente all'U.O.** ovvero a livello aziendale.
- l) **Ampiezza del bacino di utenza** per le Unità Operativa caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- m) **Valenza strategica della struttura** rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.
- n) **Partecipazione ai servizi di emergenza**
- o) **Disagio organizzativo connesso alla carenza di organico**
- p) **Relazione diretta con il cittadino utente**
- q) **Svolgimento di attività particolarmente disagiate**

[Handwritten signature and notes in blue ink]

Art. 5
La caratura dei Dirigenti

1. La caratura connota e definisce il singolo Dirigente e rappresenta il peso di un Dirigente rispetto alla propria Unità Operativa, correla la funzione dirigenziale svolta e la retribuzione e si ottiene con una procedura mediante la quale viene assegnato al Dirigente un parametro numerico che esprime:
 - a. il grado di complessità della struttura di assegnazione, che si misura con la metodica di pesatura delle articolazioni aziendali;
 - b. le competenze tecnico-professionali idonee a svolgere i compiti propri della UO di appartenenza;
 - c. l'incarico attribuito, di struttura o di natura professionale, con la conseguente autonomia tecnico-professionale ed organizzativa.
2. lo scopo principale della caratura è quella di correlare la funzione dirigenziale svolta alla retribuzione
3. la caratura dei singoli Dirigenti sarà attribuita sulla base della seguente tabella.

Incarichi dirigenziali	Caratura attribuita
Incarico di Direttore di ruolo Unità Operativa complessa	100% del peso della struttura diretta
Incarico di Dirigente responsabile di ruolo di U.O.S dipartimentale	90% della media delle strutture complesse di riferimento nella macrostruttura
Incarico di Dirigente responsabile di ruolo di Unità Operativa semplice articolazione di U.O. complessa	80% del peso della U.O. di afferenza
Incarichi professionali che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro interdisciplinare dotati di forte autonomia operativa (es G.O.I.)	70% del peso della U.O. di afferenza ovvero qualora non afferente a nessuna struttura sovraordinata (es GOI) si applica la media aziendale tra tutti gli incarichi professionali di alta specializzazione pesati
Incarichi professionali di unità funzionali all'interno di U.O. ovvero di settore e/o tecnologie complesse, affidate a Dirigenti con oltre 15 anni di servizio	60% del peso della U.O. di afferenza
Incarichi professionali di consulenza, studio o ricerca e assistenziali, che richiedono valide competenze specialistiche e professionali affidate a Dirigenti con servizio tra 10 e 15 anni	50% del peso della U.O. di afferenza
Dirigente con servizio tra 5 anni e 10 anni, con incarico professionale (Professionista specializzato/formato)	40% del peso della U.O. di afferenza
Dirigente nuovo assunto e fino al 5 anno di attività, con incarico professionale di base	0% del peso della U.O. di afferenza

Art. 6
Calcolo della retribuzione di posizione

1. In base al risultato del processo di graduazione si calcola il valore economico della retribuzione di posizione, limitatamente alla quota variabile aggiuntiva aziendale, di ogni singolo Dirigente.
2. Tale quota è data dal prodotto dei carati attribuiti al singolo Dirigente per il valore economico di un singolo carato, secondo la formula: $RD = C \times Vc$.
 - ✓ RD = (Retribuzione Dirigente);
 - ✓ C = (Caratura)
 - ✓ Vc = (valore del singolo carato)

3. Per determinare il valore economico di un carato occorre dividere il fondo relativo al finanziamento della retribuzione di posizione per la sommatoria delle carature attribuite a tutti i Dirigenti, secondo la formula: $V_c = F / S_c$

- ✓ $V_c =$ (Valore del singolo carato)
- ✓ $F =$ (Fondo di posizione)
- ✓ $S_c =$ (Sommatoria dei singoli carati)

Art. 7

Simulazione di graduazione delle funzioni con assegnazione delle relative quote

1. Considerato il valore di uscita della struttura complessa/semplificata dipartimentale, dopo l'applicazione della griglia di cui al precedente art. 4 comma 5, la caratura attribuita agli incarichi sott'ordinati è rappresentata dalla corrispondente % espressa nel precedente art. 5 comma 3

Pertanto se il valore di uscita della struttura complessa/semplificata dipartimentale corrisponde a 90, il valore, ad esempio, della struttura semplice articolazione della complessa è pari alla formula $90:100 = X:80$, ossia: $X = \frac{90 \times 80}{100}$

100

Es. Valore struttura complessa o media delle strutture complesse di riferimento = 90

Tipologia di incarico	% rispetto alla struttura sovrordinata	Valore del peso
Dirigente responsabile di Unità Operativa semplice Dipartimentale	90%	81
Dirigente responsabile di Unità Operativa semplice articolazione di U.O. complessa	80%	72
Incarichi professionali che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro interdisciplinare dotati di forte autonomia operativa (es G.O.I. incarichi di Staff non individuate come strutture)	70%	63
Incarichi professionali di unità funzionali all'interno di U.O. ovvero di settore e/o tecnologie complesse, affidate a Dirigenti con oltre 15 anni di servizio	60%	54
Incarichi professionali di consulenza, studio o ricerca e assistenziali, che richiedono valide competenze specialistiche e professionali affidate a Dirigenti con servizio tra 10 e 15 anni	50%	45
Dirigente con servizio tra 5 anni e 10 anni, con incarico professionale (Professionista specializzato/formato)	40%	36
Dirigente nuovo assunto e fino al 5 anno di attività, con incarico professionale di base	0%	0

Posto che i fondi di posizioni utilizzati per la graduazione delle funzioni (ex art. 24 CCNL2006/2009) - distinti tra Dirigenza Medica e Veterinaria e quella Sanitaria - sono pari ambedue a €1.000.000,00,

Considerato, ad esempio, che la sommatoria di tutti i valori carati corrisponde a 12.500, il valore economico del punto carato è pari alla formula di cui al precedente art. 6 comma 3 ossia: $V_c = F / S_c$ e quindi $€ 1.000.000 / 12.500 = 80$

Il valore economico della retribuzione di posizione di ogni singolo Dirigente è dato dalla formula di cui al precedente art.6 comma 2, ossia $RD = C \times V_c$, e che corrisponde ai seguenti valori

Tipologia di incarico	% dell'incarico	Valore del peso	Valore economico punto carato = 80	valore complessivo
struttura complessa	100	90	90 x 80	7.200
Struttura semplice dipartimentale	90	81	81x80	6.480
Dirigente responsabile di Unità Operativa semplice articolazione di U.O. complessa	80	72	72 x 80	5.760
Incarichi professionali che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro interdisciplinare dotati di forte autonomia operativa (es G.O.I. incarichi di Staff non individuate come strutture)	70	63	63 x 80	5.040
Incarichi professionali di unità funzionali all'interno di U.O. ovvero di settore e/o tecnologie complesse, affidate a Dirigenti con oltre 15 anni di servizio	60	54	54 x 80	4.320
Incarichi professionali di consulenza, studio o ricerca e assistenziali, che richiedono valide competenze specialistiche e professionali affidate a Dirigenti con servizio tra 10 e 15 anni	50	45	45 x 80	3.600
Dirigente con servizio tra 5 anni e 10 anni, con incarico professionale (Professionista specializzato/formato)	40	36	36 x 80	2.880
Dirigente nuovo assunto e fino al 5 anno di attività, con incarico professionale di base	0	0	0	0

Art. 8

Norme di garanzia in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali

1. La graduazione delle strutture è realizzata indipendentemente dalla presenza o meno di un titolare delle medesime e riguarda tutte le strutture previste nell'Atto Aziendale
2. I dirigenti a tempo determinato ed i dirigenti ex medici condotti non sono soggetti a graduazione
3. Negli incarichi classificati, negli allegati, come "A" sono compresi anche quelli già destinatari delle maggiorazioni previste dall'art 39 comma 9 del CCNL 1998/2001, se effettivamente coordinano più strutture complesse.
4. Gli incarichi dei GOI (Gruppo Operativo Interdisciplinare) qualora non riferentesi a nessuna struttura sovraordinata, si applica la media aziendale tra tutti gli incarichi professionali di alta specializzazione pesati
5. Gli incarichi di Direttore di Distretto, ove non graduabili, avranno un peso pari alla media delle U.O. complesse le cui articolazioni funzionali trovano collocazione nei distretti (comma 2 art. 3 quinquies D.lgs 502/92)
6. I Dirigenti, per poter accedere alla posizione prevista dagli artt. 5 e 6 del CCNL 2002/2005 della Dirigenza Medica e Veterinaria - II° biennio economico - e corrispondente Sanitaria, fatto salvo i requisiti specifici, devono essere titolari di un incarico classificato, nella graduazione prevista in detto regolamento, come "C".
7. L'incaricato della sostituzione (ex art. 18 CCNL 1998/2001) non percepirà la retribuzione variabile della funzione sostituita bensì quella dell'incarico di cui è titolare
8. Gli incarichi a scavalco vengono retribuiti esclusivamente con l'indennità variabile in funzione dell'incarico detenuto
9. L'indennità di posizione variabile, fatto salvo la capienza del fondo ed i relativi conguagli, viene corrisposta secondo un acconto mensile concertato con le OO.SS. di categoria

10. Il saldo, per ogni annualità di riferimento, viene erogato entro il 3° mese dalla data di certificazione dei fondi aziendali da parte dell'organo competente e comunque entro e non oltre il 4° mese dell'anno successivo a quello in considerazione
11. Il dettaglio della pesatura di ogni struttura/incarico è considerato atto pubblico.
12. L'azienda con l'adozione del presente regolamento si impegna ad indicare in maniera analitica la pesatura e il conseguente riconoscimento economico di ogni incarico conferito di cui al presente regolamento: Strutture complesse, strutture semplici sia dipartimentali che articolazioni di complesse, Incarichi professionali come prima declinati ivi compresi i GOI.

Art. 9
Norme finali

1. L'applicazione del presente regolamento produce i suoi effetti a partire dal 1° gennaio 2019
2. La graduazione degli incarichi sarà oggetto di rivisitazione nel rispetto delle procedure contrattuali vigenti nel tempo di norma ogni 3 anni.
3. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme generali e speciali in materia compresi i CC.CC.NN.LL.

Allegato "1"	CLASSIFICAZIONE INCARICHI E PESO		
Incarichi di struttura	Incarichi professionali	peso	Criteri di accesso
A - Incarichi di struttura complessa		Da definire in base alla metodica di pesatura delle funzioni dirigenziali	⇒ Valutazione permanente ⇒ Normativa (dirigenti sanitari) ⇒ (altri dirigenti) ⇒ Esperienza professionale e formativa e curriculum
B1 - Incarichi di struttura semplice dipartimentale (il cui massimo livello è rappresentato dalla struttura semplice, così come definite dal CCNL e individuate dall'Atto Aziendale)		idem	⇒ Valutazione permanente ⇒ Esperienza professionale e formativa e curriculum
B2 - Incarichi di struttura semplice articolazione di complesse Così come definite dal CCNL e individuate dall'Atto Aziendale		idem	⇒ Valutazione permanente ⇒ Esperienza professionale e formativa e curriculum
	C 3 Incarichi professionali di alta specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro interdisciplinari dotati di forte autonomia operativa (es G.O.I. incarichi di Staff non individuate come strutture)	70% del peso della U.O. di afferenza ovvero qualora non afferente a nessuna struttura sovraordinata (es GOI) si applica la media aziendale tra tutti gli incarichi professionali di alta specializzazione pesati	⇒ Valutazione permanente ⇒ Esperienza professionale e formativa e curriculum
	C 2 Incarichi professionali di unità funzionali all'interno di U.O. ovvero di settore e/o tecnologie complesse, affidate a Dirigenti con oltre 15 anni di servizio	60% della struttura di riferimento	⇒ Valutazione permanente ⇒ Esperienza professionale e formativa e curriculum
	C 1 Incarichi professionali di consulenza, studio o ricerca e assistenziali, che richiedono valide competenze specialistiche e professionali affidate a Dirigenti con servizio tra 10 e 15 anni	50% della struttura di riferimento	⇒ Valutazione permanente ⇒ Esperienza professionale e formativa e curriculum
	C Dirigente con servizio tra 5 anni e 10 anni, con incarico professionale (Professionista specializzato/formato)	40% della struttura di riferimento	Valutazione permanente Incarico di base e assegnazione automatica Esperienza professionale e formativa e curriculum
	D Professionista in formazione con incarico di base fino al 5 anno di attività di ruolo	Valore incarico pari al 0% della U.O. sovraordinata	Valutazione permanente

La caratura dei singoli dirigenti sarà ad essi attribuita sulla base della seguente tabella:

Funzioni dirigenziali	Caratura attribuita
Direttore di Unità Operativa complessa con incarico di tipo "A"	100% del peso della struttura diretta.
Dirigente responsabile di Unità Operativa semplice dipartimentale così definite nel CCNL ed individuate nell'atto aziendale con incarico di tipo "B1"	90% della media delle strutture complesse di riferimento nella macrostruttura
Dirigente responsabile di Unità operativa semplice di tipo strutturale all'interno di una U.O.C. (struttura semplice articolazioni di complesse) con incarico di tipo "B2"	80% del peso della U.O.
Incarichi professionali che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro interdisciplinare dotati di forte autonomia operativa (es G.O.I., incarichi di Staff - non individuati come strutture) "C3"	70% del peso della U.O. di afferenza ovvero qualora non afferente a nessuna struttura sovraordinata si applica la media aziendale tra tutti gli incarichi professionali di alta specializzazione pesati
Incarichi professionali di unità funzionali all'interno di U.O. ovvero di settore e/o tecnologie complesse, affidate a Dirigenti con oltre 15 anni di servizio "C2"	60% del peso della U.O.
Incarichi professionali di consulenza, studio o ricerca e assistenziali, che richiedono valide competenze specialistiche e professionali affidate a Dirigenti con servizio tra 10 e 15 anni "C1"	50% del peso della U.O.
Dirigente con servizio tra 5 anni e 10 anni, con incarico professionale (Professionista specializzato/formato "C")	40 % del peso della U.O.
Dirigente nuovo assunto e fino al 5 anno di attività, con incarico professionale di base "D"	0% del peso della UO

Le Unità Operativa con posti letto, strutture complesse e semplici a valenza dipartimentale, saranno sottoposte ai seguenti criteri:

1. Specializzazione e Valenza strategica.

La specializzazione di una Unità Operativa è quella della classe di appartenenza che può essere considerata anche rappresentativa del grado di competenze specialistiche, funzionali e professionali richieste ai dirigenti della Unità stessa.

In questa categoria viene compreso anche il riconoscimento di struttura di alta specializzazione di riferimento regionale o nazionale effettuato con atto certo.

Per valenza strategica si intende il posizionamento della Unità operativa nell'ambito della strategia aziendale delineata dall'Atto aziendale relativamente al bacino di utenza e allo svolgimento di particolari funzioni.

2. Posti letto:

I posti letto sono quelli deliberati ed attivi alla data del 1° Gennaio di ciascun anno e sono rappresentativi anche della produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda. Lo standard di riferimento è rappresentato dalle previsioni dell'Atto aziendale.

3. Complessità:

La complessità è data dal numero delle *Strutture semplici e delle Unità funzionali* ed è rappresentativa della complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna.

4. Responsabilità:

La responsabilità è riferita alla conformazione della Unità operativa relativamente a:

- ✓ consistenza delle risorse umane e strumentali
- ✓ svolgimento di funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali
- ✓ utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda.

Essa esprime anche il grado di autonomia rispetto ad eventuali strutture sovra-ordinate.

5. Organizzazione del livello produttivo:

Definisce l'organizzazione della UO rispetto all'attività di emergenza/urgenza (guardia attiva o pronta disponibilità nelle 24 h feriale e festiva) e all'attività di produzione

PERCORSO DI VALUTAZIONE

Per determinare il peso della Unità Operativa si procede facendole percorrere i seguenti passi:

PASSO 0 : Livello di entrata

- Tutte le Unità Operativa entrano al livello M
- Ogni livello è pari a 5 punti, salvo diversa specificazione

Livelli	entrata	Specializzazione 1.1	Valenza strategica 1.2	Valenza strategica 1.3	Posti letto	Complessità	Responsabilità 4.1- Risorse umane	Responsabilità 4.2- funzioni	Responsabilità 4.3-Innovazioni	Livello Produttivo 5.1- Emergenza	Livello produttivo 5.2-Produzione	Livello	Pesi
A												A	
B												B	
C												C	
D												D	
E												E	
F												F	
G												G	
H												H	
L												L	
M	→											M	80
N												N	75
O												O	70
P												P	65
Q												Q	60

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

PASSO 1: SPECIALIZZAZIONE E VALENZA STRATEGICA

1.1 Specializzazione

- ⇒ Unità Operativa di terapia intensiva passano al livello G
- ⇒ Unità Operativa di elevata assistenza passano al livello H
- ⇒ Unità Operativa di media assistenza passano al livello L
- ⇒ Unità Operativa di assistenza di riabilitazione restano al livello M
- ⇒ Unità Operativa di assistenza di base restano al livello M
- ⇒ Unità Operativa di lungodegenza-hospices restano al livello M

1.2 Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali

- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, ma che svolge un ruolo a valenza determinante, salgono di un livello.
- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono uniche, fondamentali ed insostituibili per le strategie aziendali, salgono di due livelli.

1.3 Valenza strategica esterna all'azienda

- ⇒ Unità Operativa cui è stata riconosciuta con atti certi la qualifica di struttura di alta specializzazione e di riferimento regionale o nazionale, salgono di un livello.

PASSO 2: POSTI LETTO

- ⇒ Unità Operativa con numero di posti letto superiore al 100% dello standard, salgono di un livello.
- ⇒ Unità Operativa con numero di posti letto compresi tra il 75% ed il 100% dello standard, restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità Operativa con numero di posti letto inferiore al 75% dello standard, scendono di un livello.

Lo standard dei posti letto è quello determinato nell'Atto Aziendale

Per le UO di Anestesia e Rianimazione si tiene conto dei posti letto attivati nelle UO chirurgiche del Plesso secondo il seguente criterio:

Si calcola il valore medio dei pl nelle UO chirurgiche dell'ASL rispetto ai plessi ospedalieri

- ✓ Unità di Anestesia e Rianimazione presenti in plesso ospedaliero con numero di PL chirurgici superiore al valore ottenuto aggiungendo alla media dei PL chirurgici dell'ASL il suo 10%, salgono di un livello
- ✓ Unità di Anestesia e Rianimazione presenti in plesso ospedaliero con numero di PL chirurgici compresi nel range ottenuto aggiungendo e sottraendo alla media il suo 10%, restano allo stesso livello
- ✓ Unità di Anestesia e Rianimazione presenti in plesso ospedaliero con numero di PL chirurgici inferiore al valore ottenuto sottraendo alla media il suo 10%, scendono di un livello

PASSO 3: COMPLESSITÀ

Le Unità operative incrementano il punteggio di 3 punti per ciascuna Struttura semplice attivata come articolazione interna con atto certo della Direzione generale e di 1 punto per ciascuna Unità operativa di tipo funzionale

PASSO 4: RESPONSABILITÀ

4.1 - risorse umane (si calcola la media di personale rispetto alle UU.OO. con posti letto dell'ASL).

⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario > alla media salgono di un livello.

⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario compreso tra la media e la sua metà restano allo stesso livello.

⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario < alla metà della media scendono di un livello.

4.2 - funzioni

⇒ Unità Operativa che svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali, salgono di un livello

⇒ Unità Operativa che non svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali restano allo stesso livello

4.3 - Innovazioni

⇒ Unità operativa che utilizzano metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda, incrementano il peso di 3 punti per ciascuna strumentazione e di 1 punto per ciascuna metodologia.

La valutazione del livello di innovazione delle UO viene definito all'inizio di ciascun anno solare dal Collegio di Direzione strategica

PASSO 5: ORGANIZZAZIONE DEL LIVELLO PRODUTTIVO

5.1 - Organizzazione rispetto all'emergenza

⇒ Unità Operativa che esplicano attività diurna feriale in H12 con guardia attiva in H24, salgono di due livelli.

⇒ Unità Operativa che esplicano attività diurna feriale in H12 ed assicurano interventi in pronta disponibilità notturni e festivi, salgono di un livello

⇒ Unità Operativa che esplicano solo attività diurna in H12 restano allo stesso livello

⇒ Unità operativa che esplicano solo attività diurna in H6 scendono di un livello

5.2 - Organizzazione rispetto alla produzione

⇒ Unità Operativa che svolgono attività per più Dipartimenti e/o Distretti e/o Plessi ospedalieri, incrementano il punteggio di 1 punto per ogni Dipartimento o Distretto o Plesso serviti, escluso quello di assegnazione

PASSO 6: Livello di uscita

⇒ Peso attribuito alla Unità Operativa corrispondente al livello di uscita

Le Unità Operativa senza posti letto saranno sottoposte ai seguenti criteri di valutazione:

1. Specializzazione e valenza strategica

La specializzazione di una Unità Operativa è quella della classe specialistica di appartenenza in rapporto alla classificazione di cui al Piano Ospedaliero Regionale vigente circa le unità costituenti il Dipartimento di Emergenza e quelle afferenti allo stesso.

In questa categoria viene compreso anche il riconoscimento di una eventuale struttura di alta specializzazione di riferimento regionale o nazionale, effettuato con atto certo.

Per valenza strategica si intende il posizionamento della Unità operativa nell'ambito della strategia aziendale delineata dall'Atto aziendale relativamente al bacino di utenza e allo svolgimento di particolari funzioni. Essa è anche rappresentativa del grado di competenze specialistico-funzionali e professionali richieste ai dirigenti della struttura.

2. Bacino di utenza

E' rappresentato dalle dimensioni del Plesso ospedaliero in cui è situata l'Unità operativa e corrisponde al numero delle Unità Operativa che erogano assistenza sanitaria presenti nel plesso stesso e dai plessi, dipartimenti o distretti a favore dei quali l'Unità operativa svolge la sua attività.

3. Complessità.

La complessità è data dal numero delle *Strutture semplici e/o delle Unità funzionali* ed è rappresentativa della complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna.

4. Responsabilità.

La responsabilità è riferita alla conformazione della Unità operativa relativamente a:

- consistenza delle risorse umane e strumentali
- allo svolgimento di funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali
- all'utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda.

Essa esprime anche il grado di autonomia rispetto ad eventuali strutture sovra-ordinate.

5. Organizzazione del livello produttivo

Definisce l'organizzazione della UO rispetto all'attività di emergenza/urgenza (guardia attiva o pronta disponibilità nelle 24 h feriale e festiva) e all'attività di produzione

PERCORSO DI VALUTAZIONE:

Per determinare il peso della Unità Operativa si procede percorrendo i seguenti passi:

PASSO 0 : Livello di entrata

- Tutte le Unità Operativa entrano al livello «M»
- Ogni livello è pari a 5 punti, salvo diversa specificazione

Livelli	entrata	Specializzazione 1.1	Specializzazione 1.2	Bacino di utenza 2.1	Bacino di utenza 2.2	Complessità	Responsabilità 4.1	Responsabilità 4.2	Responsabilità 4.3	Valenza strategica 5.2	Uscita	livelli	Pesi
A												A	
B												B	
C												C	
D												D	
E												E	
F												F	
G												G	
H												H	
L												L	
M	➔											M	80
N												N	75
O												O	70
P												P	65
Q												Q	60

PASSO 1: SPECIALIZZAZIONE E VALENZA STRATEGICA

1.1 - Specializzazione

- ⇒ Unità Operativa del Dipartimento di emergenza, passano al livello **H**
- ⇒ Unità Operativa afferenti al Dipartimento di emergenza, restano al livello **M**

1.2 - Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali

- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, ma che svolge un ruolo a valenza determinante, salgono di un livello.
- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono uniche, fondamentali ed insostituibili per le strategie aziendali, salgono di due livelli.

1.3 Valenza strategica esterna all'azienda

- ⇒ Unità Operativa cui è stata riconosciuta con atti certi la qualifica di struttura di alta specializzazione e di riferimento regionale o nazionale, salgono di un livello.

PASSO 2: BACINO DI UTENZA

- ⇒ Le Unità Operativa incrementano il peso di 0,2 punti per ogni Unità operativa strutturale di assistenza sanitaria presente nel plesso, con e senza posti letto, oltre la prima

PASSO 3 : COMPLESSITÀ

- ⇒ Le Unità operative incrementano il punteggio di 3 punti per ciascuna Struttura semplice attivata come articolazione interna con atto certo della Direzione generale e di 1 punto per ciascuna Unità operativa di tipo funzionale

PASSO 4 : RESPONSABILITÀ

4.1- risorse umane *(si calcola la media di personale rispetto alle UU.OO. con posti letto dell'ASL)*

- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario > alla media salgono di un livello.
- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario compreso tra la media e la sua metà restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario < alla metà della media scendono di un livello.

4.2 - funzioni

- ⇒ Unità Operative che svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali, salgono di un livello
- ⇒ Unità Operative che non svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali restano allo stesso livello

4.3 - Innovazioni

- ⇒ Unità operative che utilizzano metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda, incrementano il peso di 3 punti per ciascuna strumentazione e di 1 punto per ciascuna metodologia.

La valutazione del livello di innovazione delle UO viene definito all'inizio di ciascun anno solare dal Collegio di Direzione strategica

PASSO 5: ORGANIZZAZIONE DEL LIVELLO PRODUTTIVO

5.1 – Organizzazione rispetto all'emergenza

- ⇒ Unità Operative che esplicano attività diurna feriale in H12 con guardia attiva in H24, salgono di due livelli.
- ⇒ Unità Operative che esplicano attività diurna feriale in H12 ed assicurano interventi in pronta disponibilità notturni e festivi, salgono di un livello
- ⇒ Unità Operative che esplicano solo attività diurna in H12 restano allo stesso livello
- ⇒ Unità Operative che esplicano solo attività diurna in H6 scendono di un livello

5.2 – Organizzazione rispetto alla produzione

- ⇒ Unità Operative che svolgono attività per più Dipartimenti e/o Distretti e/o Plessi ospedalieri, incrementano il punteggio di 1 punto per ogni Dipartimento o Distretto o Plesso serviti, escluso quello di assegnazione

PASSO 6 : Livello di uscita

- ⇒ Peso attribuito alla Unità Operativa corrispondente al livello di uscita

I Distretti verranno sottoposti alla valutazione dei seguenti parametri:

1. Ambito Territoriale

Indica l'estensione territoriale del Distretto in termini di superficie occupata e caratteristiche orografiche del territorio ed è rappresentativo della rilevanza dell'incarico all'interno dell'azienda ed all'importanza e delicatezza della funzione esplicata.

2. Popolazione Assistita.

Indica la popolazione residente nell'ambito territoriale distrettuale ed è rappresentativa del bacino di utenza.

3. Peso sanitario della popolazione

Descrive le tipologie del bacino di utenza ed è indicativo della entità della domanda assistenziale.

I bisogni sanitari di una popolazione non sono omogenei, e ciò in rapporto ad una molteplicità di fattori quali la presenza di operatori sanitari, la diffusione di strutture sanitarie, la diffusione di patologie più tipiche in determinate aree geografiche piuttosto che in altre, le condizioni socio-economiche, ecc. In realtà, l'elemento fondamentale che influenza in maniera determinante i consumi sanitari di una popolazione è rappresentato dall'età dei suoi componenti: in genere si ritiene che i giovani adulti ed i giovani in particolare hanno minor necessità di ricorrere alle cure mediche, a differenza delle persone più anziane che, essendo afflitte per gran parte da patologie croniche, devono ricorrere alle cure mediche con maggior frequenza.

Partendo da questo assunto si ritiene utile attribuire un peso alla popolazione in relazione all'età dei suoi componenti, in modo da ottenere il reale "costo sanitario" della popolazione stessa.

4. Complessità.

La complessità è data dal numero delle *Strutture semplici e/o delle Unità funzionali* ed è rappresentativa della complessità del Distretto in relazione alla sua articolazione interna.

5. Responsabilità.

La responsabilità è riferita alla conformazione del Distretto relativamente a:

- ✓ consistenza delle risorse umane e strumentali
- ✓ allo svolgimento di funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali
- ✓ all'utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda.

Essa esprime anche il grado di autonomia rispetto ad eventuali strutture sovra-ordinate.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

Per determinare il peso del Distretto, si procede percorrendo i seguenti passi:

PASSO 0 : Livello di entrata

- Tutti i Distretti entrano al livello «M»
- Ogni livello è pari a 5 punti, salvo diversa specificazione

Livelli	entrata	Ambito territoriale	Comunità montana	Bacino di utenza 2.1	Bacino di utenza 2.2	Complessità	Responsabilità 4.1	Responsabilità 4.2	Responsabilità 4.3	Valenza strategica 5.2	Uscita	livelli	Pea
A												A	
B												B	
C												C	
D												D	
E												E	
F												F	
G												G	
H												H	
L												L	
M	⇒											M	80
N												N	75
O												O	70
P												P	65
Q												Q	60

PASSO 1: Ambito territoriale

- ⇒ Distretti che occupano una superficie superiore alla media dei Distretti dell'Azienda salgono al livello **L**
- ⇒ Distretti che occupano una superficie pari alla media dei Distretti dell'Azienda, \pm il suo 5%, restano al livello **M**
- ⇒ Distretti che occupano una superficie inferiore al valore della media dei Distretti - il 5%, scendono al livello **N**
- ⇒ Distretti il cui territorio corrisponde in tutto o per almeno i 2/3 con la Comunità montana, salgono di un livello

PASSO 2: Popolazione assistita

- ⇒ Distretti le cui competenze si esercitano su una popolazione superiore al valore medio aziendale calcolato rispetto ai Distretti, aumentato del suo 5%, salgono di un livello per ogni 10% di extravalore
- ⇒ Distretti le cui competenze si esercitano su una popolazione compresa nel range ottenuto aggiungendo e sottraendo alla media il suo 10%, restano allo stesso livello
- ⇒ Distretti le cui competenze si esercitano su una popolazione inferiore al valore ottenuto sottraendo alla media il suo 10%, scendono di un livello

PASSO 3 : Peso sanitario della popolazione

Per determinare il peso sanitario della popolazione, quest'ultima viene suddivisa nelle usuali 6 classi di età, con un'ulteriore distinzione all'interno della classe di età "15 - 64" che viene ulteriormente ripartita per sesso, e ad ognuno di queste classi viene attribuito un peso che, come si evince dalla tabella sottostante, è quasi pari ad uno per i bambini di età inferiore ai 5 anni, è contenuto tra lo 0,6 e lo 0,8 per i bambini di età superiore a 4 anni, gli adolescenti e gli adulti, mentre aumenta man mano che aumenta la classe di età in cui si colloca la popolazione.

Pesi della popolazione per classi di età

Classi di età		Pesi
0-4		0,9845
5-14		0,695
15 - 44	M	0,693
	F	0,771
45-64		2,104
65-74		4,176
75 +		4,290

Popolazione pesata del Distretto

Classi di età		Pesi	Popolazione assoluta	Popolazione pesata
0-4		0,9845		
5-14		0,695		
15 - 44	M	0,693		
	F	0,771		
45-64		2,104		
65-74		4,176		
75 +		4,290		

Per ogni classe di età si calcola il valore medio in ambito aziendale rispetto al numero dei Distretti.

- ⇒ Qualora il peso sanitario superi il valore medio aziendale, il Distretto sale di un livello per ogni 10% o frazione di extravalore oltre la prima
- ⇒ Qualora il peso sanitario sia compreso nel range ottenuto aggiungendo e sottraendo alla media il suo 10 %, il Distretto resta allo stesso livello
- ⇒ Qualora il peso sanitario sia inferiore al valore medio diminuito del suo 10%, il Distretto scende di un livello per ogni 10% o frazione di sottovalore

Handwritten notes in blue ink, including a signature and some illegible scribbles.

PASSO 4 : Complessità

I Distretti incrementano il punteggio di 3 punti per ciascuna Unità operativa strutturale o tecnologia complessa attivata come articolazione interna con atto certo della Direzione generale e di 1 punto per ciascuna Unità operativa di natura funzionale

PASSO 5 : Responsabilità

5.1 - risorse umane (si calcola la media di personale rispetto ai Distretti dell'ASL).

- ⇒ Distretti cui sono assegnate unità di personale sanitario > alla media salgono di un livello.
- ⇒ Distretti cui sono assegnate unità di personale sanitario compreso tra la media e la sua metà restano allo stesso livello.
- ⇒ Distretti cui sono assegnate unità di personale sanitario < alla metà della media scendono di un livello.

5.2 - funzioni

- ⇒ Distretti che svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali salgono di un livello
- ⇒ Distretti che non svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali restano allo stesso livello

5.3 - innovazioni (La valutazione del livello di innovazione viene definito all'inizio di ciascun anno solare dal Collegio di Direzione strategica)

- ⇒ Distretti che utilizzano metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda, così come indicato al paragrafo 5, incrementano il peso di 3 punti per ciascuna strumentazione e di 1 punto per ciascuna metodologia

PASSO 6 : Livello di uscita

- ⇒ Peso attribuito alla Unità Operativa corrispondente al livello di uscita

Le Unità Operativa del DSM saranno sottoposte ai seguenti criteri:

1. Ambito Territoriale

Indica l'ambito di attività della U.O. (Sovradistrettuale, Distrettuale e Sottodistrettuale) ed è rappresentativo della rilevanza dell'incarico all'interno dell'azienda ed all'importanza e delicatezza della funzione esplicata.

In questa categoria viene compreso anche il riconoscimento di struttura di alta specializzazione di riferimento regionale o nazionale effettuato con atto certo.

Per valenza strategica si intende il posizionamento della Unità operativa nell'ambito della strategia aziendale delineata dall'Atto aziendale relativamente al bacino di utenza e allo svolgimento di particolari funzioni. Essa è anche rappresentativa del grado di competenze specialistico-funzionali e professionali richieste ai dirigenti della struttura.

2. Popolazione Assistita.

Indica la popolazione residente nell'ambito territoriale di attività della U.O ed è rappresentativa del bacino di utenza.

3. Caratteristiche della popolazione assistita

Descrive le tipologie del bacino di utenza ed è indicativo dei carichi di lavoro

4. Complessità.

La complessità è data dal numero delle *Strutture semplici e delle Unità funzionali* ed è rappresentativa della complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna.

5. Responsabilità.

La responsabilità è riferita alla conformazione della Unità operativa relativamente a:

- ✓ consistenza delle risorse umane e strumentali
- ✓ allo svolgimento di funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali
- ✓ all'utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda.

Essa esprime anche il grado di autonomia rispetto ad eventuali strutture sovra-ordinate.

PERCORSO DI VALUTAZIONE:

Per determinare il peso della Unità Operativa, si procede facendole percorrere i seguenti passi:

PASSO 0 : Livello di entrata

- Tutte le Unità Operativa entrano al livello «M»
- Ogni livello è pari a 5 punti, salvo diversa specificazione

Livelli	entrata	Ambito territoriale	Valenza strategica	Bacino di utenza 2.1	Bacino di utenza 2.2	Complessità	Responsabilità 4.1	Responsabilità 4.2	Responsabilità 4.3	Valenza	Uscita	livelli	Pesi
A												A	
B												B	
C												C	
D												D	
E												E	
F												F	
G												G	
H												H	
L												L	
M	⇒											M	80
N												N	75
O												O	70
P												P	65
Q												Q	60

PASSO 1: Ambito territoriale e Valenza strategica

1.1 - Ambito

- ⇒ Unità Operativa che operano in ambito sovradistrettuale, salgono al livello L
- ⇒ Unità Operativa che operano in un ambito distrettuale restano al livello M
- ⇒ Unità Operativa che operano in ambito sottodistrettuale passano al livello N

1.2 - Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali

- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, ma che svolge un ruolo a valenza determinante, salgono di un livello.
- ⇒ Unità Operativa le cui finalità sono uniche, fondamentali ed insostituibili per le strategie aziendali, salgono di due livelli.

1.3 Valenza strategica esterna all'azienda

- ⇒ Unità Operativa cui è stata riconosciuta con atti certi la qualifica di struttura di alta specializzazione e di riferimento regionale o nazionale, salgono di un livello.

PASSO 2: Popolazione assistita

- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione superiore al valore medio aumentato del 10%, rispetto ai residenti nel territorio aziendale, salgono di un livello
- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione compresa nel range valore medio \pm il 10%, restano allo stesso livello

- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione inferiore al valore medio diminuito del 10%, scendono di un livello

PASSO 3 : Bacino di utenza

Per ogni fascia di età si calcola il valore medio in ambito aziendale rispetto al numero delle Unità operative attivate

- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione superiore al valore medio salgono di un livello per ogni 10% o frazione di extravalore
- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione compresa pari alla media \pm il 5 %, restano allo stesso livello
- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione inferiore al valore medio scendono di un livello per ogni 10% o frazione di sottovalore

PASSO 4 : Responsabilità

4.1 : si calcola la media di personale rispetto alle UU.OO. del DSM.

- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario > alla media salgono di un livello.
- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario compreso tra la media e la sua metà restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario < alla metà della media scendono di un livello.

4.2

- ⇒ Unità Operativa che svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali salgono di un livello
- ⇒ Unità Operativa che non svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali restano allo stesso livello

4.3

- ⇒ Unità operativa che utilizzano metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda, così come indicato al paragrafo 5, incrementano il peso di 3 punti per ciascuna strumentazione e di 1 punto per ciascuna metodologia

PASSO 5 : Complessità

5.1:

Le Unità Operativa incrementano il punteggio di 3 punti per ciascuna Unità operativa strutturale o tecnologia complessa attivata come articolazione interna con atto certo della Direzione generale e di 1 punto per ciascuna Unità operativa di natura funzionale

5.2:

Unità Operativa cui è stata riconosciuta con atti certi la qualifica di struttura di alta specializzazione e di riferimento nazionale, salgono di un livello.

PASSO 6 : Livello di uscita

- ⇒ Peso attribuito alla Unità Operativa corrispondente al livello di uscita

Le Unità Operativa di prevenzione, saranno sottoposte ai seguenti criteri:

1. Ambito Territoriale e Valenza strategica

Indica l'ambito di attività della U.O. (Sovradistrettuale, Distrettuale e Sottodistrettuale) ed è rappresentativo della rilevanza dell'incarico all'interno dell'azienda ed all'importanza e delicatezza della funzione esplicitata.

In questa categoria viene compreso anche il riconoscimento di struttura di alta specializzazione di riferimento regionale o nazionale effettuato con atto certo.

Per valenza strategica si intende il posizionamento della Unità operativa nell'ambito della strategia aziendale delineata dall'Atto aziendale relativamente al bacino di utenza e allo svolgimento di particolari funzioni. Essa è anche rappresentativa del grado di competenze specialistico-funzionali e professionali richieste ai dirigenti della struttura.

2. Bacino di utenza

Indica la consistenza delle unità produttive ricomprese nell'ambito territoriale di competenza della Unità Operativa. A seconda della tipologia si distingue:

Unità produttive industriali ed artigianali di vari settori (meccanico, cartario, ceramiche, autocarrozzeria, falegnameria, ecc.);

Area Sanità Pubblica Unità produttive di produzione, trasformazione, trasporto, commercializzazione, somministrazione di alimenti non di origine animale e bevande, Unità produttive in materia di produzione e commercio di fitosanitari etc.;

Area Tutela della salute negli ambienti di lavoro Unità produttive con numero dei lavoratori dipendenti

Area Sanità Pubblica Veterinaria Unità produttive Veterinarie (produzione, trasformazione, trasporto e commercializzazione, somministrazione di alimenti di origine animale, aziende zootecniche, aziende di produzione e commercializzazione di mangimi, integratori, farmaci veterinari, animali, aziende di trasformazione rifiuti di origine animale, canili, rifugi, ecc)

3. Popolazione Assistita.

Indica la popolazione residente nell'ambito territoriale di attività della U.O. ed è rappresentativa del bacino di utenza.

4. Complessità.

La complessità è data dal numero delle Strutture semplici e delle Unità funzionali ed è rappresentativa della complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna.

5. Responsabilità.

La responsabilità è riferita alla conformazione della Unità operativa relativamente a:

- ✓ consistenza delle risorse umane e strumentali
- ✓ allo svolgimento di funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali
- ✓ all'utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda.

Essa esprime anche il grado di autonomia rispetto ad eventuali strutture sovra-ordinate.

PERCORSO DI VALUTAZIONE:

Per determinare il peso della Unità Operativa, si procede facendole percorrere i seguenti passi:

PASSO 0 : Livello di entrata

- Tutte le Unità operative entrano al livello M
- Ogni livello è pari a 5 punti, salvo diversa specificazione

Livelli	entrata	Ambito territoriale	Valenza strategica	Bacino di utenza 2.1	Bacino di utenza 2.2	Complessità	Responsabilità 4.1	Responsabilità 4.2	Responsabilità 4.3	Valenza strategica 5.2	Uscita	livelli	Pesi
A												A	
B												B	
C												C	
D												D	
E												E	
F												F	
G												G	
H												H	
L												L	
M	⇒											M	80
N												N	75
O												O	70
P												P	65
Q												Q	60

PASSO 1: Ambito territoriale e Valenza strategica

1.1 - Ambito

- ⇒ Unità operative che operano in ambito sovradistrettuale, salgono al livello L
- ⇒ Unità operative che operano in un ambito distrettuale restano al livello M
- ⇒ Unità operative che operano in ambito sottodistrettuale passano al livello N

1.2 - Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali

- ⇒ Unità operativa e cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità operativa le cui finalità sono condivise con altre UO della stessa disciplina, ma che svolge un ruolo a valenza determinante, salgono di un livello.
- ⇒ Unità operativa le cui finalità sono uniche, fondamentali ed insostituibili per le strategie aziendali, salgono di due livelli.

1.3 Valenza strategica esterna all'azienda

- ⇒ Unità Operativa cui è stata riconosciuta con atti certi la qualifica di struttura di alta specializzazione e di riferimento regionale o nazionale, salgono di un livello.

PASSO 2: Bacino di utenza

Per ogni gruppo di competenza di unità produttiva si calcola la media a livello aziendale rispetto alle unità operative attivate:

- ⇒ Unità e le cui competenze si esercitano su un numero di unità produttive superiori al valore medio, incrementano di un livello per ogni 10% o frazione di extravalore oltre la prima
- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su un numero di unità produttive pari alla media \pm il 5 %, restano allo stesso livello
- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione inferiore al valore medio scendono di un livello per ogni 10% o frazione di sottovalore

PASSO 3: Popolazione assistita

- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione superiore al valore medio aumentato del 10%, rispetto ai residenti nel territorio aziendale, salgono di un livello
- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione compresa nel range valore medio \pm il 10%, restano allo stesso livello
- ⇒ Unità Operativa le cui competenze si esercitano su una popolazione inferiore al valore medio diminuito del 10%, scendono di un livello

In caso di sovradiestrezza, già valutata al passo 1, l'Unità Operativa sale di un livello qualora la popolazione assistita superi il 75% della popolazione residente nell'ASL.

PASSO 4 : Responsabilità

4.1 : si calcola la media di personale rispetto alle UU.OO. senza posti letto dell'ASL.

- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario > alla media salgono di un livello.
- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario compreso tra la media e la sua metà restano allo stesso livello.
- ⇒ Unità Operativa cui sono assegnate unità di personale sanitario < alla metà della media scendono di un livello.

4.2

- ⇒ Unità Operativa che svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali salgono di un livello
- ⇒ Unità Operativa che non svolgono funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività dirigenziali restano allo stesso livello

4.3: Unità operativa che utilizzano metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda incrementano il peso di 3 punti per ciascuna strumentazione e di 1 punto per ciascuna metodologia

PASSO 5 : Complessità

5.1: Le Unità Operativa incrementano il punteggio di 3 punti per ciascuna Unità operativa strutturale o tecnologia complessa attivata come articolazione interna con atto certo della Direzione generale e di 1 punto per ciascuna Unità operativa di natura funzionale

5.2: Unità Operativa cui è stata riconosciuta con atti certi la qualifica di struttura di alta specializzazione e di riferimento nazionale, salgono di un livello

PASSO 6 : Livello di uscita

- ⇒ Peso attribuito alla Unità operativa corrispondente al livello di uscita

Graduazione delle funzioni dirigenziali

Scheda rilevazione dati

Unità Operative con posti letto

Dati per la individuazione della U.O.	
Macrostruttura	
Profilo professionale	
Denominazione Unità Operativa	
Sede della Unità Operativa e tel.	
Tipologia dell'incarico	
Titolare dell'incarico	

oss:	<p>1. le caselle in grigio sono riservate all'ufficio valutativo</p> <p>2. per Incarichi si intendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Strutture Complesse ➤ strutture semplici dipartimentali ➤ strutture semplici articolazioni di complesse ➤ incarichi professionali di alta specializzazione ➤ incarichi professionali per Dirigenti con ruolo > di 5 anni ➤ incarichi professionali di base per Dirigenti con ruolo < di 5 anni (indicare data assunzione)
------	--

Passo 1 Specializzazione e Valenza strategica		Da compilare a cura del titolare dell'incarico barrando con la X la casella relativa e indicando i relativi atti	Riservata Ufficio valutativo
Spec.ne	U.O. con terapia intensiva		
	U.O. elevata assistenza		
	U.O. media assistenza		
	U.O. ass.za riabilitativa		
	U.O. ass.za di base		
	U.O. lungodegenza - hospices		
Valenza strategica	Finalità condivise con altre U.O. della stessa disciplina		
	Finalità condivise con altre U.O. della stessa disciplina ma con ruolo rilevante		
	Finalità uniche e non condivise		
	Alta specializzazione di riferimento regionale e/o nazionale (indicare)		
Note del compilatore			

Passo 2 Posti letto	Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicandoli con atti certi	Riservata Ufficio valutativo
Numero di Posti Letto disponibili al 1° gennaio		
Note del compilatore		

Passo 3 Complessità	Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando, con atti certi, il n° di U.O. strutturali e/o funzionali	Riservata Ufficio valutativo
Numero di strutture semplici articolazioni di complesse afferenti attivate		
Numero di incarichi prof.li di alta specializzazione afferenti ed attivati		
Note del compilatore		

Passo 4 Responsabilità		Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando, con atti certi, il n° di U.O. strutturali e/o funzionali	Riservata Ufficio valutativo
Consistenza di risorse umane al 1° gennaio	Medici		
	Dirigenti Sanitari		
	Pers.inf.co		
	altro		
	TOTALE		
Funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza			
Utilizzo di metodologie e strumentazioni innovative e di valenza strategica per l'Azienda (indicare quali)			
Disagio organizzativo legato alla carenza di organico			
Note del compilatore			

Passo 5 Organizzazione livello produttivo		Da compilare a cura del titolare dell'incarico barrando con la X la casella relativa e indicando i relativi atti	Riservata Ufficio valutativo
Emergenza e produzione	U.O. con attività H12 e guardis attiva H 24		
	U.O. con attività H12 e P.D. notturna e festiva		
	U.O. solo con attività diurna H12		
	U.O. con attività H6		
	Svolgimento di particolari funzioni con altre U.O. di altri dipartimenti e/o Distretti e/o P.O. (indicarle)		
Note del compilatore			

N°	matricola	Cognome e nome del Dirigente (ivi compreso il titolare della struttura)	Tipologia di incarico e decorrenza	% peso	caratura

data



firma (leggibile)
del Direttore /Responsabile di U.O

firma (leggibile)
del Direttore Dipartimento / macrostruttura

[Handwritten signature in blue ink]

Graduazione delle funzioni dirigenziali

Scheda rilevazione dati

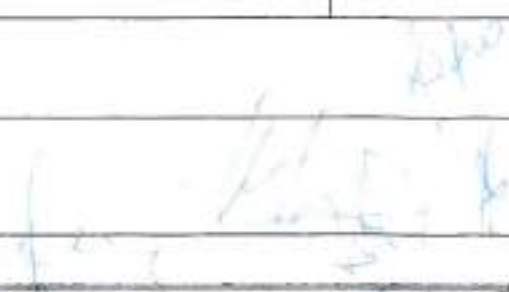
Unità Operative senza posti letto

Dati per la individuazione della U.O.	
Macrostruttura	
Profilo professionale	
Denominazione Unità Operativa	
Sede della Unità Operativa e tel.	
Tipologia dell'incarico	
Titolare dell'incarico	


Note:	<ol style="list-style-type: none"> 1. le caselle in grigio sono riservate all'ufficio valutativo 2. per Incarichi si intendono: <ul style="list-style-type: none"> ▷ Strutture Complesse ▷ strutture semplici dipartimentali ▷ strutture semplici articolazioni di complesse ▷ Incarichi professionali di alta specializzazione ▷ Incarichi professionali per Dirigenti con ruolo > di 5 anni ▷ Incarichi professionali di base per Dirigenti con ruolo < di 5 anni (indicare data assunzione)
-------	---

Passo 1 Specializzazione e Valenza strategica		Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando i relativi atti	Riservata Ufficio valutativo
Spec. ac	U.O. del Dipartimento di		
	U.O. afferente al Dipartimento di		
Valenza strategica	Alta specializzazione di riferimento regionale e/o nazionale (con atto certo, indicandolo)		
	Svolgimento di particolari funzioni condivise o meno con altre U.O. ma con ruolo determinante (indicare)		
	Svolgimento di particolari funzioni condivise o meno con altre U.O. ma con ruolo determinante (indicare)		
Note del compilatore			

Passo 2 Bacino di utenza	Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando, con atti certi, il n° di U.O. di Ass. San. presenti nel P.O.	Riservata Ufficio valutativo
n° di U.O. di Ass. San. a cui si supporta l'attività		
Note del compilatore		

Passo 3 Complessità	Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando, con atti certi, il n° di U.O. strutturali e/o funzionali	Riservata Ufficio valutativo
Numero di strutture semplici articolazioni di complesse afferenti attivate		
Numero di incarichi prof.li di alta specializzazione afferenti ed attivati		
Note del compilatore		
		

Passo 4 Responsabilità		Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando, con atti certi.	Riservata Ufficio valutativo
Consistenza di risorse umane al 1° gennaio	Medici		
	Dirigenti Sanitari		
	Pers.inf.co		
	altro		
	TOTALE		
Funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza			
Utilizzo di metodologie e strumentazioni innovative e di valenza strategica per l'Azienda (indicare quali)			
Disagio organizzativo legato alla carenza di organico			
Note del compilatore			

Passo 5 Organizzazione livello produttivo		Da compilare a cura del titolare dell'incarico barrando con la X la casella relativa e indicando i relativi atti	Riservata Ufficio valutativo
Emergenza e produzione	U.O. con attività H12 e guardia attiva H 24		
	U.O. con attività H12 e P.D. notturna e festiva		
	U.O. solo con attività diurna H12		
	U.O. con attività H6		
	Svolgimento di particolari funzioni con altre U.O. di altri dipartimenti e/o Distretti e/o P.O. (indicare)		
Note del compilatore			
			

N°	matricola	Cognome e nome del Dirigente (ivi compreso il titolare della struttura)	Tipologia di incarico e decorrenza	% peso	caratura

data

timbro

firma (leggibile)
del Direttore /Responsabile di U.O.

firma (leggibile)
del Direttore Dipartimento /macrostruttura

Graduazione delle funzioni dirigenziali

Scheda rilevazione dati

Unità Operative del Dipartimento di Salute Mentale

Dati per la individuazione della U.O.	
Macrostruttura	
Profilo professionale	
Denominazione Unità Operativa	
Sede della Unità Operativa e tel.	
Tipologia dell'incarico	
Titolare dell'incarico	

Note:	<p>1. le caselle in grigio sono riservate all'ufficio valutativo</p> <p>2. per incarichi si intendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Strutture Complesse ➤ strutture semplici dipartimentali ➤ strutture semplici articolazioni di complesse ➤ Incarichi professionali di alta specializzazione ➤ Incarichi professionali per Dirigenti con ruolo > di 5 anni ➤ Incarichi professionali di base per Dirigenti con ruolo < di 5 anni (indicare data assunzione)
--------------	--

Passo 1 Ambito Operativo e Valenza strategica		Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando i relativi atti	Riservata Ufficio valutativo
Ambito Operativo	U.O. a valenza Sovradistrettuale		
	U.O. a valenza Distrettuale		
	U.O. a valenza Sottodistrettuale		
Valenza strategica	Alta specializzazione di riferimento regionale e/o nazionale (con atto certo, indicandolo)		
	Svolgimento di particolari funzioni condivise o meno con altre U.O. ma con ruolo determinante (indicare)		
	Svolgimento di particolari funzioni condivise o meno con altre U.O. ma con ruolo determinante (indicare)		
Note del compilatore			

Passo 2 Popolazione Assistita	Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando, con atti certi, il n° di abitanti nel territorio di competenza	Riservata Ufficio valutativo
Popolazione assistita al 1° gennaio		
Note del compilatore		

Passo 3 Caratteristiche Popolazione assistita	Da compilare a cura del titolare dell'incarico		Riservata Ufficio valutativo
Tipologia del bacino di utenza (per fascia di età)			
Note del compilatore			

Passo 4 Complessità	Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando atti certi	Riservata Ufficio valutativo
Numero di strutture semplici articolazioni di complesse afferenti attivate		
Numero di incarichi prof.li di alta specializzazione afferenti ed attivati		
Note del compilatore		

Passo 5 Responsabilità		Da compilare a cura del titolare dell'incarico indicando atti certi.	Riservata Ufficio valutativo
Consistenza di risorse umane al 1° gennaio	Medici		
	Dingenti Sanitari		
	Pers.inf.co		
	altro		
	TOTALE		
Funzioni di coordinamento, ispezione e vigilanza			
Utilizzo di metodologie e strumentazioni innovative e di valenza strategica per l'Azienda (indicare quali)			
Disagio organizzativo legato alla carenza di organico			
Note del compilatore			



DA DEFINIRE

LA PESATURA DELLE STRUTTURE COMPLESSE
NEL QUADRO DEL DIPARTIMENTO DI
PREVENZIONE È ESPRESSIONE DELLA
MISURA DI TUTTE LE UNITÀ OPERATIVE
COMPLESSE DELL'AREA IGIENICO MEDICA,
VETERINARIA E SANITARIA.

1/1/12

AMMINISTRAZIONE ASL SACERNO 226

AARDI - EMAC Regole per delaps

ANAC - ASSONED AOE per

CGIL Regole

CINQ AOE per delaps

CISL MEDICI FEDERAZIONE per

FASSID Regole per delaps

FVM Regole

UIL FPL Regole