

***REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE  
FUNZIONI DIRIGENZIALI  
- AREA MEDICA E SANITARIA NON MEDICA -***

# AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

## POLICLINICO "G. MARTINO"

### INTRODUZIONE

Si premette che l'Azienda Ospedaliera Universitaria "G. Martino" è struttura integrata con il Servizio Sanitario Nazionale, ed in quanto tale una graduazione delle strutture operative dirigenziali non può prescindere dal riferimento alla specifica normativa contenuta nel D.L.vo. n. 502/92, D.L.vo.n. 517/99, nel Protocollo d'intesa con la Regione Siciliana approvato con D.A. del 29 gennaio 2015 e nei Contratti Collettivi di Lavoro del Servizio Sanitario Nazionale e Comparto Istruzione e Ricerca.

Nell'ambito di tali normative, il modello organizzativo di riferimento individuato è quello Dipartimentale, attingendo quanto più possibile alla omogeneità delle attività ed al percorso diagnostico-terapeutico quale elemento di base nel raggruppamento delle strutture, mirando ad un migliore ed ottimale utilizzo delle risorse umane, strumentali e logistiche. In questo contesto sono stati individuati gli elementi di riferimento per la scelta di indicatori coerenti con l'obiettivo primario individuato dalla Direzione Strategica, ovvero il raggiungimento di livelli elevati di efficienza, efficacia, sicurezza e qualità globale delle prestazioni erogabili. Si sono individuati pertanto meccanismi di valutazione preventiva di tutte le funzioni dirigenziali, sia "gestionali" che "professionali", attraverso la produzione di risultati relativi a diversi indicatori di *performance* del sistema sanitario, integrati con indicatori tipici delle attività di ricerca e di didattica, così da rispettare la mission dell'Azienda e rendere pienamente operativo l'organigramma di cui la stessa si è già dotata.

In tale contesto, tenuto conto della peculiarità dell'Azienda Ospedaliera Universitaria che svolge in maniera unitaria ed inscindibile funzioni di assistenza, di didattica e di ricerca (*evidenziato che l'attività di assistenza va privilegiata*), per una corretta e completa valutazione preventiva di tutti gli incarichi, "gestionali" e "professionali", non si può prescindere da un'adeguata e ponderata pesatura di tutte le attività svolte dal dirigente, siano esse di natura assistenziale che didattiche e di ricerca.

La valutazione deve quindi necessariamente tenere conto della tipologia delle diverse strutture: "Dipartimenti", "Unità Operative Complesse e/o assimilate", "Unità Operative Semplici Dipartimentali e/o assimilate", da affidare ai dirigenti, con conseguenti precipue responsabilità gestionali, ed a cui viene posto il conseguente vincolo di acquisire e fornire evidenza, entro 18 mesi dall'incarico ricevuto, della idonea attestazione di partecipazione a Corsi di formazione manageriale per Direttori di Struttura Complessa, così come previsti e resi disponibili dalle norme vigenti.

Si devono peraltro valorizzare e pesare adeguatamente anche i cosiddetti incarichi "professionali elevati" e "professionali di base" con modalità tali da consentire di raggiungere una graduazione anche eventualmente superiore ad un incarico gestionale di struttura complessa facendo sì che la carriera professionale abbia uno sviluppo parallelo a quello gestionale.

Quanto sopra risulta indispensabile e coerente alle linee di indirizzo regionali orientate alla riduzione delle strutture complesse e semplici ed alla contestuale esigenza di dare adeguata valorizzazione alle professionalità interne alle Aziende.

A tal fine, la metodologia applicativa relativa al conferimento degli incarichi gestionali e professionali utilizza specifici fattori supportati, da oggettiva documentazione. Gran parte dei dati necessari alla graduazione saranno estratti dalle banche dati dell'Azienda, attraverso una metodologia che si pone come obiettivo, a breve, l'utilizzo totalmente oggettivabile per l'estrazione dei dati connessi con gli indicatori prescelti tramite i sistemi informatici in uso in azienda.

Nell'ambito delle superiori considerazioni le funzioni dirigenziali delle varie aree di attività sono graduate applicando il presente regolamento, nel quale vengono precisati i parametri da utilizzare e la metodologia da applicare al fine della attribuzione a ciascuna posizione funzionale del trattamento economico di posizione.

## GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

### Art. 1

- 1.1 - In virtù di quanto previsto dalle specifiche norme dei CC.CC.NN.LL. del Servizio Sanitario Nazionale, all'affidamento degli incarichi dirigenziali, da formalizzarsi con provvedimento del Direttore Generale, nel rispetto dei regolamenti vigenti, consegue l'attribuzione del trattamento economico di posizione, ai sensi e per gli effetti delle previsioni di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 29/1993.
- 1.2 - Tale trattamento è determinato previa graduazione delle funzioni correlate alle posizioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo già definito dall'Azienda. A tal uopo, viene attribuito un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come sono individuati con il presente regolamento, utilizzando i fondi costituiti:
- per i professori e per i ricercatori universitari, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 del D.Lgs. 517/99 e dell'art. 3 del D.P.C.M. del 24/5/01;
  - per le altre figure dirigenziali mediche e sanitarie non mediche, ai sensi delle specifiche norme contenute nei CCCCNNLL del SSN.

### Art. 2

- 2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la **graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali**, tenendo separate le due possibilità di "carriera" gestionale e professionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2. - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a:
- A. **Strutture complesse**,
  - B. **Strutture semplici dipartimentali e Strutture semplici interne a Strutture complesse**
- Gli incarichi professionali si distinguono in:**
- C. **Incarichi Professionali ad elevata professionalità**
  - D. **Incarichi Professionali di base.**

*N.B. Gli incarichi di programma infra o interdipartimentale, da attribuire nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 517/99 e del vigente Protocollo di intesa Regione Sicilia/Università di Messina, pur non costituendo incarichi gestionali, sono assimilati per i professori di prima fascia ad un incarico di struttura complessa e per i professori di seconda fascia ad un incarico di struttura semplice dipartimentale.*

### Art. 3

3.1 – Per gli incarichi di direzione di **struttura complessa**, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati della gestione in via diretta, nei confronti del Direttore Generale.

3.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuati i seguenti gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "A1" - Aree Funzionali:** direttori dei Dipartimenti ad Attività Integrata.
- **Fascia "A2" - Unità Organizzative Complesse:** direttori di Unità Operative Complesse.

*N.B. L'incarico assistenziale è conferibile ai professori e ai dirigenti medici e sanitari non medici equiparati nei limiti e con le modalità previste dall'art.5 del D.Lgs 517 del 21/12/1999, del vigente Protocollo di Intesa Regione Sicilia/Università di Messina e nel rispetto della specializzazione disciplinare posseduta.*

- **Fascia "A3" - Programmi interdipartimentali:** Professori di prima fascia cui non è stato possibile conferire un incarico di direzione di struttura complessa (art. 5, comma 4, del D.Lgs. 517/99)

### Art. 4

4.1 - Gli incarichi di responsabilità di **struttura semplice** si distinguono in:

- **Fascia "B1" - Articolazione interna di un Dipartimento**
- **Fascia "B2" - Articolazione interna di una unità organizzativa complessa**

*N.B. L'incarico è conferibile ai professori, ai ricercatori, ai dirigenti medici e sanitari non medici equiparati, nei limiti e con le modalità previste dall'art.5 del D.Lgs 517 del 21/12/1999, del vigente Protocollo di Intesa Regione Sicilia/Università di Messina e nel rispetto della specializzazione disciplinare posseduta.*

- **Fascia "B3" - Programmi infradipartimentali:** Professori di seconda fascia in relazione alle specifiche previsioni di cui all'art.5, comma 4, del D.Lgs. 517/99.

*N.B. Gli incarichi di cui alla fasce "B1" e "B2" sono altresì conferibili ai ricercatori universitari, nonché ai dirigenti medici e sanitari non medici equiparati, titolari di incarico di natura professionale con anzianità di servizio superiore a 5 anni, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti di cui al precedente comma 4.1, sulla base dell'esito positivo delle verifiche previste dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. 16/6/1999, n.229.*

*N.B. L'incarico di fascia "B" può essere attribuito solo dopo 5 anni di attività e previa valutazione positiva da parte dello specifico Collegio Tecnico.*

### Art. 5

5.1 - Gli incarichi dirigenziali di natura professionale si distinguono:

- **Fascia "C1" - Incarichi di altissima professionalità ed efficienza:** sono quelli che, sulla base dei fattori prefissati, consentono il raggiungimento di un punteggio ricompreso in un range tra 81 e 100;
- **Fascia "C2" - Incarichi di alta professionalità:** ove il punteggio è ricompreso in un range tra 61 e 80;
- **Fascia "C3" - Incarichi di buona professionalità:** ove il punteggio è ricompreso in un range tra 41 e 60;
- **Fascia "C4" - Incarichi di discreta professionalità:** ove il punteggio è ricompreso in un range tra 25 e 40;

*N.B. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili, su proposta del responsabile della Unità Operativa di appartenenza, ai professori ed ai ricercatori universitari, nonché a tutte le altre figure di dirigenti medici e sanitari non medici equiparate in possesso di un'anzianità di servizio superiore a cinque anni.*

Per i nuovi dirigenti medici e biologi, pervenuti da altre Aziende (con anzianità di servizio > di anni 5), la valutazione degli indicatori avverrà sulla base dei dati documentati e/o forniti dallo stesso professionista in autocertificazione (indicatori 1, 2, 3, 5d, 6, 9, 10); per i restanti indicatori (4, 5a, 5b, 5c, 7, 8) verranno attribuiti 11 punti totali d'ufficio.

Per i nuovi dirigenti farmacisti e fisici, pervenuti da altre Aziende (con anzianità di servizio > di anni 5), la valutazione degli indicatori avverrà sulla base dei dati documentati e/o forniti dallo stesso professionista in autocertificazione (indicatori 1, 2, 3, 4, 8, 11); per i restanti indicatori (5, 6, 7, 9, 10) verranno attribuiti 7 punti totali d'ufficio.

## Art. 6

6.1 – A **livello di base** si prevede un unico livello di professionalità:

### **Fascia “D” - Incarichi a professionalità di base.**

N.B. Tali incarichi sono conferibili ai ricercatori universitari ed ai dirigenti medici e sanitari non medici equiparati con meno di cinque anni di anzianità e sempre che abbiano superato il periodo di prova.

## **PARAMETRIZZAZIONE DELLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'**

### Art. 7

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un **punteggio base di fascia** ed un **punteggio aziendale aggiuntivo (60 punti per gli incarichi gestionali di D.A.I. e Programmi Interdipartimentale e Infradipartimentale, 75 punti per gli altri incarichi gestionali e 115 punti per gli incarichi professionali)** come segue:

TIPOLOGIA INCARICO	FASCIA	Punteggio base	Minimo	Massimo
Gestionale Strutture Complesse	A1 D.A.I.	120	120	180
	A2 U.O.C.	65	65	140
	A3 Progr. Interdipartimentale	30	30	90
Gestionale Strutture Semplici	B1 U.O.S. Dipartimentale	40	40	115
	B2 U.O.S. interna alla U.O.C.	25	25	100
	B3 Progr. Infradipartimentale	20	20	80

TIPOLOGIA INCARICO	FASCIA	Punteggio base	Minimo	Massimo
Professionale elevato	C1 Altissima professionalità	25	81	100
	C2 Alta professionalità	25	61	80
	C3 Buona professionalità	25	41	60
	C4 Discreta professionalità	25	25	40
Professionale di base	D	0	0	0

## Art. 8

### Attribuzione punteggi differenziali fattori Gestionali in area Sanitaria Ruolo Sanitario: Medico e non Medico

#### D.A.I.

Valenza strategica + Valore medio ottenuto tramite la media dei punteggi ottenuti dalle UU.OO.CC. dei D.A.I.
---

#### U.O.C. / U.O.S.D. / U.O.S.

<b>Sperimentazioni</b>	Max 3 punti
L'indicatore evidenzia il grado di attrazione esercitato dalla struttura nel reperire finanziamenti attraverso nuove sperimentazioni cliniche	

<b>ICT</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di efficienza ed efficacia nell'utilizzo dei supporti informatici affidati	

<b>Media raggiungimento obiettivi di budget assegnati (ultimi 3 anni)</b>	Max 3 punti
L'indicatore evidenzia il grado di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati negli ultimi 3 anni di attività	

<b>Gestione dei tempi di attesa</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di gestione delle liste di attesa all'interno di ciascuna U.O.	

<b>Adempimenti qualità</b>	Max 4 punti
Per le UU.OO. di UTIC, Ginecologia ed Ostetricia, P.S. con O.B. ed Oncologia: 2 punti relativi agli adempimenti Privileges e 2 punti per adempimenti relativi al Manuale Qualità. Per tutte le altre UU.OO.: 4 punti per adempimenti relativi al Manuale Qualità	

per le strutture dell'Area Chirurgica		per le strutture dell'Area Medica		per le strutture dell'Area Diagnostica	
<b>Indice Chirurgico</b>	Max 9 punti	<b>% occupazione dei pp.II.</b>	Max 7 punti	<b>Indice di attrazione da attività ambulatoriale</b>	Max 6 punti
Percentuale di ricoveri chirurgici in struttura appartenente all'Area della Chirurgia, il cui valore minimo accettabile risulta essere il 75% dei pazienti ricoverati in elezione e successivamente trasferiti o dimessi		L'indicatore evidenzia il grado di appropriatezza sul totale dei ricoveri ordinari e D.H. in elezione verificati attraverso la lettura del numero dei 108 LEA.		L'indicatore evidenzia il grado di attrazione esercitato dalla struttura nel rivolgere prestazioni ad utenti residenti e provenienti da fuori provincia e/o fuori regione	
<b>Indice di attrazione da fuori provincia</b>	Max 3 punti	<b>Indice di attrazione da fuori provincia</b>	Max 5 punti	<b>Consulenze per interni</b>	Max 6 punti
L'indicatore evidenzia la percentuale, sul totale degli accessi dei ricoveri in elezione degli utenti provenienti e residenti da altre province e/o regioni.		L'indicatore evidenzia la percentuale, sul totale degli accessi dei ricoveri in elezione degli utenti provenienti e residenti da altre province e/o regioni.		L'indicatore evidenzia il volume di consulenze interne prestate.	

<b>Numero personale in organico</b>	Max 6 punti
L'indicatore identifica maggiore complessità organizzativa laddove maggiore è il numero dei dipendenti da gestire.	

<b>Complessità della struttura</b>	Da 3 a 9 punti
L'indicatore evidenzia la complessità e la valenza strategica nel contesto aziendale ed assume un punteggio in base all'area omogenea di appartenenza (elevata, media, bassa specialità).	

<b>Fatturato ambulatoriale</b>	Max 6 punti
L'indicatore evidenzia l'impegno profuso nella gestione di ambulatori, laboratori ed altre attività che determinano il volume in Euro connesso con il flusso C, c/terzi e paganti.	

<b>Hub / Spoke</b>	Max 4 punti
L'indicatore prende spunto dal modello organizzativo Hub e Spoke che prevede la concentrazione della casistica più complessa in un limitato numero di sedi Hub (centri di eccellenza) e di centri periferici Spoke, dove vengono inviate le persone che hanno superato una certa soglia di complessità. Per tali motivi vengono attribuiti i seguenti punteggi: Per le strutture Hub 4 punti Per le strutture Spoke 2 punti	

per l' area Medica, Chirurgica, Pediatrica e Servizi		per l' area delle Emergenze	
<b>Valore totale della produzione</b>	Max 5 punti	<b>Valore totale della produzione</b>	Max 11 punti
L'indicatore evidenzia il volume in Euro di tutte le prestazioni che sommano il "Valore della Produzione" di una struttura quali flusso A, flusso C, consulenze interne, Day Service, c/terzi e paganti.		L'indicatore evidenzia il volume in Euro di tutte le prestazioni che sommano il "Valore della Produzione" di una struttura quali flusso A, flusso C, consulenze interne, Day Service, c/terzi e paganti.	
<b>Rapporto costi diretti / ricavi</b>	Max 6 punti		
L'indicatore evidenzia il saldo della U.O. ottenuto dalla somma algebrica tra il totale dei costi diretti (esclusi i generali ed il costo del personale) ed il valore totale della produzione, di competenza di ciascun Centro di Costo, riferiti all'anno solare.			

per le strutture con degenza		per le strutture senza degenza	
<b>Peso medio dei DRG</b>	Max 5 punti	<b>Valore uomo</b>	Max 5 punti
L'indicatore evidenzia il livello qualitativo delle prestazioni di ricovero attraverso il peso medio dei DRG.		L'indicatore evidenzia il valore medio ottenuto dividendo il valore della produzione per il numero dei dirigenti operativi in organico alla struttura.	
<b>Rapporto Urgenza / Elezione</b>	Max 4 punti	<b>H12 ambulatoriale</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di disagio del personale afferente alla struttura, in relazione al rapporto tra i ricoveri registrati in urgenza e in elezione.		L'indicatore evidenzia l'impegno della struttura a svolgere la propria attività ambulatoriale per almeno 12 ore al giorno (sia di mattina che di pomeriggio), nell'ottica di una maggiore efficienza nella gestione delle proprie risorse umane e tecnologiche	

Per i **Programmi** la valutazione sarà effettuata da Commissione preposta.

### Art. 9

#### Attribuzione punteggi differenziali fattori Professionali in area Sanitaria

##### Ruolo Sanitario: Medici e Biologi

<b>1) Area di appartenenza</b>	Da 2 a 6 punti
L'indicatore evidenzia l'appartenenza del dirigente a struttura appartenente ad area omogenea, la cui complessità e valenza strategica sono stratificate nel contesto aziendale assorbendone un punteggio specifico.	

<b>2) Aggiornamento professionale</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di aggiornamento e formazione acquisito dal dirigente negli ultimi 3 anni (fatti salvi Master e Specializzazioni), a supporto delle esigenze strettamente connesse alla professione, valutato attraverso la documentazione prodotta, relativa corsi ECM, Seminari, Congressi ecc.... in qualità di discente e/o relatore.	
- Congressi, corsi o seminari senza valutazione finale*	(punteggio max 1 - valore singola partecipazione punti 0,05)
- Corsi o seminari/FAD con valutazione finale (ECM)	(punteggio max 3 – per ogni credito ECM punti 0,02)
- Master, corsi con moduli annuali o biennali con esame finale	(punteggio max 3 - valore singola partecipazione punti 1,50)
* Purché coerenti con la peculiarità assistenziale della struttura d' appartenenza	

<b>3) Pubblicazioni scientifiche e didattica</b>	Max 3 punti
L'indicatore evidenzia il grado di impegno profuso nella ricerca (ultimi 5 anni) e nella didattica (ultimi 2 anni) del singolo professionista.	

<b>4) Valore uomo</b>	Max 3 punti
L'indicatore rappresenta il valore ottenuto dal rapporto tra il valore di produzione determinato nell'anno dalla U.O.C. o U.O.S.D. ed il numero dei dirigenti che afferiscono alla struttura.	

per l'area Medica, Materno Infantile e Diagnostica		per l'area Chirurgica e Anestesiologica	
<b>5.a) Apporto professionale</b>	Max 10 punti	<b>5.1) Presenze in sala operatoria</b>	Max 30 punti
L'indicatore rappresenta la % di contribuzione del singolo dirigente sul totale della produzione determinata dalla U.O. di appartenenza. I punteggi vengono assegnati sulla base di una scala valori determinata attraverso una funzione lineare. Assegnazione della % a cura del Direttore dell'U.O.C. o U.O.S.D..		L'indicatore evidenzia il grado di presenza e partecipazione all'attività chirurgica anche in relazione al ruolo rivestito nella equipe operatoria della U.O. chirurgica di appartenenza (1° operatore e/o 2° operatore).	
<b>5.b) Percentuale % titolarità su attività ambulatoriale e c/terzi</b>	Max 12 punti	<b>5.2) Percentuale titolarità su attività ambulatoriale e c/terzi</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di partecipazione e gestione della quota parte di valore dell'attività ambulatoriale e c/terzi (prestazioni svolte per altre aziende) prodotto nella U.O. di appartenenza rilevata tramite il SIA. I punteggi vengono assegnati sulla base di una scala valori determinata attraverso una funzione lineare.		L'indicatore evidenzia il grado di partecipazione e gestione della quota parte di valore dell'attività ambulatoriale e c/terzi prodotto nella U.O. di appartenenza. I punteggi vengono assegnati sulla base di una scala valori determinata attraverso una funzione lineare.	
<b>5.c) Valore consulenze interne</b>	Max 8 punti		
L'indicatore si ricava dal valore delle prestazioni prestate quali consulenze richieste da altre strutture interne suddiviso per il numero dei dirigenti della singola struttura.			
<b>5.d) Urgenza / Elezione</b>	Max 7 punti	<b>5.3) H24</b>	Max 3 punti
L'indicatore evidenzia il grado di disagio del personale		L'indicatore evidenzia l'impegno della struttura (e quindi dei	

affidente alla struttura, in relazione all'attività svolta in emergenza/urgenza e/o al rapporto tra i ricoveri registrati in urgenza e in elezione.	professionisti ad essa afferenti) a svolgere la propria attività h24.
---	---

<b>6) Contributo professionale alla gestione della U.O.</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il contributo professionale che il singolo dirigente presta all'interno della U.O. Discrezionale a cura del Direttore della U.O.	

<b>7) Turni di guardia notturni e festivi</b>	Max 8 punti
L'indicatore evidenzia il grado di partecipazione ai turni di guardia e in particolar modo a quelli coincidenti con festività e turni notturni sul totale della turnazione prodotta nella U.O..	

<b>8) Turni di pronta disponibilità</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di partecipazione ai turni di pronta disponibilità ed a quelli coincidenti con festività sul totale della turnazione prodotta nella U.O..	

<b>9) Valore A.L.P.I.</b>	Max 2 punti
L'indicatore evidenzia il volume delle attività libero-professionali che la dirigenza del ruolo sanitario medica e non medica, individualmente o in equipe esercita, fuori dell'orario di lavoro, nelle strutture dell'Azienda.	

<b>10) Titolarità di incarico formale aziendale</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il ruolo rivestito, su incarico formale richiesto dall'Amministrazione, nell'espletare attività aggiuntiva quale referente di U.O. e/o di D.A.I. nell'ambito della Qualità, Sicurezza, Informatica, Privacy, Formazione ecc...	

## Art. 10

### Attribuzione punteggi differenziali fattori Professionali in area Sanitaria

#### Ruolo Sanitario: Farmacisti e Fisici

<b>1) Area di appartenenza</b>	Da 2 a 6 punti
L'indicatore evidenzia l'appartenenza del dirigente a struttura appartenente ad area omogenea, la cui complessità e valenza strategica sono stratificate nel contesto aziendale assorbendone un punteggio specifico.	

<b>2) Aggiornamento professionale</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di aggiornamento e formazione acquisito dal dirigente negli ultimi 3 anni (fatti salvi Master e Specializzazioni), a supporto delle esigenze strettamente connesse alla professione, valutato attraverso la documentazione prodotta, relativa corsi ECM, Seminari, Congressi ecc.... in qualità di discente e/o relatore.	

- Congressi, corsi o seminari senza valutazione finale*	(punteggio max 1 - valore singola partecipazione punti 0,05)
- Corsi o seminari/FAD con valutazione finale (ECM)	(punteggio max 3 – per ogni credito ECM punti 0,02)
- Master, corsi con moduli annuali o biennali con esame finale	(punteggio max 3 - valore singola partecipazione punti 1,50)
* Purché coerenti con la peculiarità assistenziale della struttura d' appartenenza	

<b>3) Pubblicazioni scientifiche e didattica</b>	Max 3 punti
L'indicatore evidenzia il grado di impegno profuso nella ricerca (ultimi 5 anni) e nella didattica (ultimi 2 anni) del singolo professionista.	

<b>4) Corsi di Formazione Aziendale in qualità di docente e/o relatore</b>	Max 7 punti
L'indicatore evidenzia l'impegno profuso dal Dirigente in ambito formativo in qualità di docente e/o relatore.	

<b>5) Valore uomo</b>	Max 15 punti
L'indicatore rappresenta il valore ottenuto dal rapporto tra il valore di produzione assoluto determinato nell'anno dal D.A.I. di riferimento ed il numero dei dirigenti che afferiscono allo stesso.	

<b>6) Partecipazione ai progetti di ricerca / Sperimentazioni cliniche</b>	Max 5 punti
L'indicatore rappresenta la capacità del professionista nel reperire finanziamenti attraverso nuovi progetti di ricerca e/o sperimentazioni cliniche	

<b>7) Consulenze fornite / Partecipazioni gare</b>	Max 5 punti
L'indicatore evidenzia l'impegno profuso dal Dirigente Fisico nel fornire consulenze interne e dal Dirigente Farmacista nella partecipazione alle gare.	

<b>8) Contributo professionale alla gestione della U.O.</b>	Max 20 punti
L'indicatore evidenzia il contributo professionale che il singolo dirigente presta all'interno della U.O. Discrezionale a cura del Direttore della U.O.	

<b>9) Turni di pronta disponibilità</b>	Max 6 punti
L'indicatore evidenzia il grado di partecipazione ai turni di pronta disponibilità ed a quelli coincidenti con festività sul totale della turnazione prodotta nella U.O..	

<b>10) Titolarità di incarico formale aziendale</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il ruolo rivestito, su incarico formale richiesto dall'Amministrazione, nell'espletare attività aggiuntiva quale referente di U.O. e/o di D.A.I. nell'ambito della Qualità, Sicurezza, Informatica, Privacy, Formazione ecc...	

**Art. 11****Attribuzione punteggi differenziali fattori Gestionali in Area Direzionale****Ruolo Sanitario****U.O.C. / U.O.S.D. / U.O.S.**

<b>ICT</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di efficienza ed efficacia nell'utilizzo dei supporti informatici affidati	
<b>Media raggiungimento obiettivi di budget assegnati (ultimi 3 anni)</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati negli ultimi 3 anni di attività	
<b>Adempimenti qualità</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia l'impegno profuso in merito agli adempimenti previsti dal Manuale Qualità.	
<b>Numero personale in organico</b>	Max 10 punti
L'indicatore identifica maggiore complessità organizzativa laddove maggiore è il numero dei dipendenti (previsti in pianta organica) da gestire.	
<b>Complessità e valenza strategica della struttura</b>	Max 25 punti
L'indicatore evidenzia la complessità e la valenza strategica nel contesto aziendale (discrezionale a cura della Direzione Strategica Aziendale).	
<b>Valenza rappresentativa della struttura in ambito extra aziendale</b>	Max 15 punti
L'indicatore evidenzia il grado di rappresentatività della struttura in ambito extra aziendale	
<b>Utilizzo di procedure per la gestione delle attività</b>	Max 5 punti
L'indicatore evidenzia l'utilizzo sistematico di procedure, istruzioni e/o sistemi codificati nello sviluppo delle attività previste	
<b>Grado di autonomia</b>	Max 8 punti
L'indicatore evidenzia, fatto 100 il valore delle attività di competenza della struttura, la percentuale delle attività gestite in autonomia dalla stessa rispetto a quelle delegate o gestite con supporto esterno	

**Art. 12****Attribuzione punteggi differenziali fattori Professionali in Area Direzionale****Ruolo Sanitario**

<b>Area di appartenenza</b>	Max 6 punti
L'indicatore evidenzia l'appartenenza del dirigente a struttura appartenente ad area omogenea, la cui complessità e valenza strategica sono stratificate nel contesto aziendale assorbendone un punteggio specifico.	
<b>Aggiornamento professionale</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il grado di aggiornamento e formazione acquisito dal dirigente negli ultimi 3 anni (fatti salvi Master e Specializzazioni), a supporto delle esigenze strettamente connesse alla professione, valutato attraverso la documentazione prodotta, relativa corsi ECM, Seminari, Congressi ecc.... in qualità di discente e/o relatore.	
- Congressi, corsi o seminari senza valutazione finale* (punteggio max 1 - valore singola partecipazione punti 0,05)	
- Corsi o seminari/FAD con valutazione finale (ECM) (punteggio max 3 – per ogni credito ECM punti 0,02)	
- Master, corsi con moduli annuali o biennali con esame finale (punteggio max 3 - valore singola partecipazione punti 1,50)	
* Purché coerenti con la peculiarità assistenziale della struttura d' appartenenza	
<b>Pubblicazioni scientifiche e didattica</b>	Max 3 punti
L'indicatore evidenzia il grado di impegno profuso nella ricerca (ultimi 5 anni) e nella didattica (ultimi 2 anni) del singolo professionista.	
<b>Valenza strategica delle attività</b>	Max 15 punti
L'indicatore evidenzia il grado di rilevanza dell'incarico nonché di coinvolgimento rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali e/o assegnati dall'Assessorato	
<b>Partecipazioni a tavoli tecnici e/o commissioni in ambito extra aziendale</b>	Max 15 punti
L'indicatore evidenzia il grado di rappresentatività del dirigente in ambito extra aziendale	
<b>Pronta disponibilità</b>	Max 3 punti
L'indicatore evidenzia il grado di partecipazione ai turni di pronta disponibilità	
<b>Titolarità di incarico formale aziendale</b>	Max 4 punti
L'indicatore evidenzia il ruolo rivestito, su incarico formale richiesto dall'Amministrazione, nell'espletare attività aggiuntiva quale referente di U.O. nell'ambito della Qualità, Sicurezza, Informatica, Privacy, Formazione ecc...	
<b>Qualità del servizio reso (discrezionale a cura del Dirigente apicale)</b>	Max 25 punti