

***Regolamento per la graduazione delle funzioni, per l'affidamento e la revoca degli incarichi
dirigenziali***

INDICE

PARTE PRIMA

- Art. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti
- Art. 2 – Incarichi di direttore di struttura complessa
- Art. 3 – Incarichi di responsabile di struttura semplice
- Art. 4 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo
- Art. 5 – Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività
- Art. 6 – Graduazione delle funzioni
- Art. 7 – Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 8 – Retribuzione di Posizione
- Art. 9 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione parte variabile.
- Art. 10 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura complessa.
- Art. 11 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale
- Art. 12 – Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale
- Art. 13 – Contratto individuale per conferimento incarico
- Art. 14 – Durata degli incarichi
- Art. 15 – Rinnovo degli incarichi
- Art. 16 – Sostituzione del dirigente

PARTE SECONDA DEDICATA alla verifica e valutazione dei dirigenti – (RINVIO)

- Art. - Campo di applicazione
- Art. - Norma transitoria e finale

PREMESSA

L'Azienda USL Umbria 2, quale strumento organizzativo e riconoscimento delle professionalità, determina con il presente regolamento le varie tipologie di incarico per i dirigenti, le procedure per l'affidamento, la conferma, la revoca e provvede alla graduazione delle funzioni dirigenziali, secondo i criteri fissati dagli articoli 27 e 28 dei CC.CC.NN.LL. 8.6.2000 delle 2 aree dirigenziali e successive modifiche e integrazioni

L'Azienda inoltre, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, determina principi e procedure per l'affidamento degli incarichi dirigenziali ai sensi del comma 8° dell'art. 28 del C.C.N.L. 08/06/2000 e sue successive modificazioni ed integrazioni, necessarie per la sua organizzazione, in modo da stabilire in relazione anche alle disponibilità del relativo fondo, la retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente.

PARTE PRIMA

ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti

1. Gli incarichi dirigenziali fanno riferimento a due diverse tipologie di attività, quella professionale e quella gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della legge vigente.

2. Gli incarichi professionali si distinguono in professionali di base e non, mentre quelli gestionali si distinguono per il riferimento a strutture semplici e strutture complesse. La relativa declaratoria di funzioni è sintetizzata nell'Allegato n. 1 denominato "Declaratoria degli incarichi di funzione". In base alla distinzione di cui al comma precedente vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato all'art. 27 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000

- Incarico di direttore di struttura complessa
- incarico di responsabile di struttura semplice
- incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo
- incarico di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità – cd di base .

ART. 2 - Incarichi di direttore di struttura complessa

1. Per incarichi di direzione di Struttura Complessa, di cui all'art. 27 comma 1 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000 si intendono quelli relativi a strutture aziendali individuate come tali dai documenti di organizzazione dell'Azienda (Dipartimenti, Strutture Complesse, Direzioni di Presidio, Distretti) caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti in via diretta.

2. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti ai soli dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ed a orario pieno.

ART.3 - Incarichi di responsabile di struttura semplice

1. Per incarichi di Responsabile di struttura semplice di cui all'art. 27 comma 1 dei CCNL 8.6.2000 e art. 4 dei CCNL 17.10.2008 si intendono quelli relativi alle strutture semplici dipartimentali e strutture semplici interne a strutture complesse individuate dagli atti aziendali. Le strutture semplici in staff alla Direzione sono assimilabili alle strutture semplici a valenza dipartimentale. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Strutture semplici dipartimentali:** dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

- **Fascia "B2"- Strutture semplici interne a Strutture complesse:** Articolazioni interne della Struttura Complessa dotata di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

2. Gli incarichi di struttura semplice possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nella disciplina oggetto dell'incarico abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Per attività si intende il servizio prestato nel corrispondente ruolo e profilo e nella disciplina di inquadramento o quella maturata nell'ambito dei relativi servizi/U.O. del S.S.N. Nel calcolo dei 5 anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

3. Detti incarichi sono affidati con Delibera del Direttore Generale, su proposta motivata del Direttore della Struttura Complessa. Per le strutture semplici in staff alla Direzione Generale la proposta è di competenza del Direttore Amministrativo /o Direttore Sanitario. Per le strutture semplici a valenza dipartimentale, la proposta è di competenza del Direttore del Dipartimento. Gli incarichi di

responsabile di struttura semplice sono attribuiti ai soli dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ed a orario pieno.

4. L'Azienda informa i dirigenti della disponibilità di strutture semplici afferenti la Struttura Complessa, in staff alla Direzione o il Dipartimento di riferimento da coprire.

5. La disponibilità di una struttura si concretizza anche alla scadenza dell'incarico del Responsabile della stessa.

6. Per l'individuazione del professionista il Direttore competente si baserà sull'esame dei C.V. con riferimento ai seguenti elementi:

- livello di conoscenze specialistiche nel settore, esperienza nel settore specifico e le competenze dimostrate;
- risultati positivi nel raggiungimento di obiettivi;
- livello di autonomia dimostrata;
- esperienza lavorativa in altri settori dell'ASL o altre Aziende Sanitarie;
- esperienza lavorativa presso soggetti privati o altre amministrazioni pubbliche;
- esperienza di direzione di strutture;
- titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso;
- aggiornamento professionale nel settore;
- attività di docenza o pubblicazioni scientifiche nel settore;
- schede di valutazione relative a periodi precedenti riguardanti le valutazioni effettuate dal Collegio Tecnico e i risultati raggiunti dal dirigente in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in base alle verifiche svolte annualmente dal Nucleo Interno di Valutazione.

7. Il Direttore competente formulerà proposta adeguatamente motivata e conoscibile da parte dei dirigenti della Struttura .

Art. 4 - Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

1. Gli incarichi di natura professionale elevata sono quelli di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo di cui all' art. 27 comma 1 lettera c) del CCNL 8.6.2000. Non hanno assegnato un centro di costo.

2. All'interno di questa Fascia sono individuati, in base alle caratteristiche/ capacità professionali riconosciute al dirigente, due livelli di professionalità:

- **Fascia "C1" - Incarichi di Alta specializzazione:** Incarico di particolare rilevanza per l'Azienda connesso alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento e presenta autonomia operativa nella gestione dei processi clinico diagnostici/di area specialistica.

L'incarico può essere a valenza dipartimentale o aziendale. I conseguenti benefici economici possono equivalere a quelli attribuiti al Responsabile di struttura semplice.

- **Fascia "C2" - Incarichi professionali di elevata competenza di disciplina :** Incarico che viene affidato a personale dirigente dotato di autonomia professionale che ha sviluppato specifiche competenze all'interno della disciplina.

- **Fascia "C3" - Incarichi professionali di base avanzata :** Incarico che viene affidato a personale dirigente dotato di adeguata autonomia professionale in esito alla valutazione positiva dell'esperienza professionale di base riscontrata dal competente Collegio Tecnico .

3. Gli incarichi dirigenziali per le anzidette fasce vengono affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Per attività si intende il servizio prestato nel corrispondente ruolo e profilo nel S.S.N. Nel calcolo dei 5 anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

4. Gli incarichi sono affidati con Delibera del Direttore Generale, su proposta scritta e motivata del Direttore della Struttura Complessa, salvo che per quelli in staff alla Direzione Generale.

5. L'Azienda informa i dirigenti della disponibilità di incarichi da attribuire all'interno della Struttura Complessa di riferimento. Per l'individuazione dei professionisti il Direttore competente si baserà sull'esame dei C.V. con riferimento ai seguenti elementi:

- il grado di professionalità inerente all'incarico da affidare desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale;
- livello di conoscenze specialistiche nel settore, esperienza nel settore specifico e le competenze dimostrate;
- risultati positivi nel raggiungimento di obiettivi;

- esperienza lavorativa in altri settori dell'ASL o altre Aziende Sanitarie;
- esperienza lavorativa presso soggetti privati o altre amministrazioni pubbliche;
- titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso;
- schede di valutazione relative a periodi precedenti intese come valutazioni effettuate dal Collegio Tecnico e i risultati raggiunti dal dirigente in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in base alle verifiche svolte annualmente dal Nucleo Interno di Valutazione;
- Livello di autonomia dimostrata.

6. Il Direttore competente formulerà proposta adeguatamente motivata, conoscibile da parte dei dirigenti della Struttura.

Art. 5 - Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività cd. di base

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base, di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del CCNL 08/06/2000, si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nel profilo/disciplina di appartenenza.

2. Ai dirigenti neo assunti, fino al compimento di cinque anni di attività, sono conferibili esclusivamente incarichi di natura professionale di base, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tal fine il Direttore di Struttura definisce un programma di perfezionamento delle competenze professionali.

3. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito. Decorso tre anni dall'affidamento dell'incarico da parte dell'Azienda USL Umbria 2 le attività professionali sono sottoposte a valutazione.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono affidati con delibera del Direttore Generale, sentiti i Direttori competenti.

Art. 6 - Graduazione delle funzioni

1. All'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlata l'attribuzione del trattamento economico di posizione differenziato sulla base della graduazione delle funzioni stabilita a livello aziendale

secondo criteri e parametri definiti a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali contenuti nell'Allegato n. 2 così composto:

- tabella denominata "Orientamento peso posizione",
- n. 6 griglie di graduazione:

GRIGLIA SPECIFICA	DEFINIZIONE INCARICO (il codice è quello individuato nella tabella Orientamento peso-posizione)
griglia n.1	STRUTTURA COMPLESSA (codice A)
griglia n.2	STRUTTURA SEMPLICE (codici B1 e B2)
griglia n.3	IPAS (codice C1)
griglia n.4	INCARICO ELEVATA COMPETENZA (codice C2)
griglia n.5	INCARICO BASE AVANZATA (codice C3)
griglia n.6	INCARICO BASE (codice D)

- scheda di definizione incarico. Il proponente, nel compilare la scheda di definizione dell'incarico, deve individuare l'incarico da proporre per utilizzare una delle 6 griglie. Individuato l'incarico e quindi la griglia di riferimento deve compilare i campi specifici della scheda di definizione dell'incarico, ovvero quelli della colonna intestata **"SPECIFICARE IL CRITERIO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DETTAGLIANDO/OGGETTIVANDO LE CARATTERISTICHE CHE LO IDENTIFICANO RISPETTO ALLE ATTIVITA' DELL'INCARICO"** confrontandosi con la griglia di riferimento. Descritto il criterio va proposto un punteggio sempre facendo riferimento alla griglia specifica.

ESEMPIO: definizione di un incarico di struttura semplice:

- individuare la denominazione dell'incarico
- scegliere la griglia n.2
- compilare la scheda di definizione dell'incarico descrivendo i criteri per a1,a2, b1, b2, c1, c2
- nel nostro esempio la struttura è di area territoriale e possiede

GRADUAZIONE FUNZIONI	CRITERIO DI GRADUAZIONE	SPECIFICARE IL CRTERIO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DETTAGLIANDO/OGGETTIVANDO LE CARATTERISTICHE CHE LO IDENTIFICANO RISPETTO ALLE ATTIVITA' DELL'INCARICO	PUNTEGGIO PROPOSTO PER IL CRITERIO
A. Complessità della struttura	a1	Serve una popolazione di 40.000 abitanti	30
	a2	Area di 70° Km	30
B. Autonomia tecnico – funzionale - organizzativa; responsabilità di direzione	b1	N. 3 dirigenti medici, 1 coordinatore, 1 P.O	50
	b2	Non compilare la griglia per la sezione B ha un solo criterio	
C. Responsabilità di gestione	c1	n. 25 dipendenti	30
	c2	Budget = 300.000 €	30

170

In virtù della individuazione delle funzioni l'Azienda attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio".

Art. 7 – Processo di graduazione delle funzioni

1. L'Azienda in relazione all'assetto organizzativo delinea il piano organizzativo aziendale, mappando le varie strutture, Complesse e Semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli artt. 2 e art. 3 del presente regolamento. Segue la definizione delle funzioni dirigenziali. L' assetto organizzativo è suscettibile di modifiche in ragione della messa a regime dei processi di

riorganizzazione e delle norme di legge. 2. L'Azienda provvede a graduare ogni singola funzione dirigenziale secondo la procedura e criteri che vengono approvati con il presente Regolamento. Le posizioni dirigenziali possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità o livelli di professionalità e di corrispondente responsabilità in funzione della specialità della struttura o dell'incarico professionale rappresentati parzialmente dai parametri stabiliti dal regolamento. In tal caso la Direzione Aziendale, nel rispetto delle norme contrattuali, provvede a graduare con un punteggio aggiuntivo allegando, alla scheda base, la relazione illustrativa contenente gli elementi oggettivi della valutazione, vale a dire con l'evidenza di criterio gestionale e/o funzionale ulteriore e diverso da quelli già considerati nell'ambito delle griglie di graduazione di cui all'Allegato 2. Al differenziale di graduazione delle posizioni dirigenziali, oltre la soglia indicata nella tabella "Orientamento Peso Posizione", è destinato complessivamente il 3% della quota parte di fondo destinata alla retribuzione di posizione dirigenziale.

3. L'esito di tale processo di graduazione delle funzioni è oggetto di informativa sindacale.

Art. 8 – Retribuzione di Posizione

1. Le voci retributive previste dai CCNL contenute nella retribuzione di posizione sono :

- la retribuzione minima unificata i cui valori sono fissati dalle tabelle dei CCNL per ciascuna tipologia di incarico, indipendentemente dalla graduazione delle funzioni.
- la retribuzione variabile aziendale i cui valori sono necessariamente correlati alla graduazione delle funzioni.

2. Pertanto in base al risultato del processo di graduazione delle funzioni, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione complessivamente intesa da attribuire. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare della quota del fondo riservata alla retribuzione di posizione globale per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio del punto di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.

Art. 9 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione parte variabile.

1. L'Azienda definisce l'ammontare del Fondo di posizione con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, e provvede, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, a determinare il valore economico della retribuzione di posizione variabile aziendale dei dirigenti,

ottenuta per differenza tra l'importo totale scaturito dalla graduazione delle funzioni detratti i minimi contrattuali, in relazione all'incarico allo stesso conferito.

2. Gli eventuali residui del fondo in oggetto, accertati a consuntivo di fine anno confluiscono (salvo diversa indicazione delle OOSS) sul fondo del salario di risultato per l'anno di competenza ma non si consolidano.

Art. 10 – Modalità di affidamento degli incarichi di Struttura Complessa.

1. Gli incarichi di Direttore di Dipartimento sono conferiti dal Direttore Generale su base fiduciaria ad uno dei direttori di Struttura Complessa afferente al Dipartimento. Tutta la materia inerente gli incarichi di Direttore di Dipartimento è disciplinata da apposito Regolamento.

2. Gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa sono conferiti dal Direttore Generale nel rispetto della normativa vigente di legge e/o contrattuale in materia.

Art. 11 – Modalità di affidamento degli incarichi di Struttura semplice e di degli incarichi di natura professionale.

1. Gli incarichi dirigenziali di struttura semplice e *professional* sono conferiti dal Direttore Generale su proposta scritta e motivata del Responsabile della struttura di appartenenza.

ART. 12 – Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale

1. La proposta d'incarico motivata è trasmessa dal Direttore della Struttura Complessa di appartenenza al Direttore Generale.

ART. 13 – Contratto individuale per conferimento incarico

1. Il conferimento degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale di incarico, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 8/6/2000 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

2. Il dirigente che dovesse vedersi modificare anche uno solo degli aspetti del contratto nel corso del rapporto di lavoro, ha diritto ad essere preventivamente informato ed invitato ad esprimere chiaramente il relativo assenso.

3. La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del dirigente comporta il non affidamento dell'incarico medesimo. Si deve intendere come rinuncia del Dirigente.

ART. 14- Durata degli incarichi

1. Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali hanno la seguente durata:

- a) incarichi di struttura complessa: da 5 a 7 anni;
- b) incarichi di struttura semplice: da 3 a 5 anni;
- c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c): da 3 a 5 anni;
- d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d): 5 anni

2. Deroghe alla durata degli incarichi sopra indicata possono essere disposte per casi particolari in presenza di processi di riorganizzazione.

Art.15. Rinnovo degli incarichi

1. L'Azienda valuta l'opportunità di rinnovare gli incarichi anche con riferimento all'assetto organizzativo esistente. In ogni caso l'eventuale rinnovo è comunque subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico effettuato dal Collegio Tecnico in ordine alla conduzione dell'incarico scaduto avuto riferimento agli obiettivi annuali di budget agli eventuali obiettivi connessi all'incarico e con riferimento alla valutazione delle attività professionali svolte.

Art. 16 - Sostituzione del dirigente

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento di breve durata (quali, a titolo esemplificativo, concorsi, lutto, aggiornamento professionale, matrimonio, motivi personali, etc.) da parte del dirigente di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente assegnato alla stessa struttura, indicato all'inizio di ciascun anno entro il 31 gennaio dal responsabile stesso, avvalendosi dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di una struttura semplice, ovvero di alta specializzazione, o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 del CCNL 8/06/2000 e s.m.i. con riferimento ove previsto alla disciplina di appartenenza;
- b) valutazione comparata dei curricula dei dirigenti interessati.

2. Le sostituzioni non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione non viene corrisposto nessun emolumento per i primi due mesi.

3. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente sostituito di un responsabile di struttura complessa, compete, per tutta la durata della sostituzione, una indennità mensile prevista dall'art. 18 del CCNL 8/6/2000.

PARTE SECONDA DEDICATA alla verifica e valutazione dei dirigenti - (RINVIO)

Art. - Campo di Applicazione

1. Il presente regolamento si applica a tutti i dirigenti con rapporto di dipendenza con l'Azienda USL Umbria 2. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato si applica per quanto compatibile con la durata dell'incarico temporaneo.

Art. - Norma transitoria e finale

1. Gli incarichi dirigenziali, conferiti successivamente all'entrata in vigore del presente regolamento al di fuori delle norme e procedure dello stesso o in contrasto con la normativa vigente sono illegittimi e improduttivi di qualunque effetto .
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui ai vigenti C.C.N.L. di entrambe le Aree dirigenziali e alla legislazione vigente.

DECLARATORIA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE	
TIPO DI INCARICO	DECLARATORIA
DIREZIONE DI STRUTTURE COMPLESSE (A)	Sono definite Strutture Complesse i Presidi in cui è articolata l' Azienda, i Dipartimenti, le Unità Strutturali Complesse in cui è articolato il Dipartimento.
RESPONSABILITA' STRUTTURA SEMPLICE DI DIPARTIMENTO (B1)	E' un'articolazione organizzativa del dipartimento o di raccordo fra più dipartimenti , avente risorse umane, tecniche, finanziarie esplicitamente assegnate con atto formale, finalizzata al perseguimento di obiettivi specifici assegnati nell'ambito di competenza.
RESPONSABILITA' STRUTTURA SEMPLICE INTERNA ALLA S.C. (B2)	E' un'articolazione organizzativa della STR. COMPL. avente risorse umane, tecniche, finanziarie esplicitamente assegnate con atto formale, finalizzata al perseguimento di obiettivi specifici assegnati nell'ambito della stessa STR. COMPLESSA.
INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE (C1)	Incarico di particolare rilevanza per l'Azienda connesso alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento e presenta autonomia operativa nella gestione dei processi clinico diagnostici/di area specialistica
INCARICHI PROFESSIONALI DI ELEVATA COMPETENZA DI DISCIPLINA (C2)	Incarico che viene affidato a personale dirigente dotato di autonomia professionale, che ha sviluppato specifiche competenze all'interno della disciplina.
INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE AVANZATA (C3)	Incarico che viene affidato a personale dirigente dotato di adeguata autonomia professionale in esito alla valutazione positiva dell'esperienza professionale di base riscontrata dal competente Collegio Tecnico.
INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE (D)	Incarico che viene attribuito all'atto della prima assunzione, con affidamento di compiti professionali di base, nel rispetto degli indirizzi del Responsabile di Struttura e con funzioni di collaborazione nella gestione dell'attività. A tal fine il Responsabile di Struttura definisce un programma di perfezionamento delle competenze professionali.

TABELLA "ORIENTAMENTO PESO POSIZIONE"

RICORRENZA	CODICE PREVISTO	PESO POSIZIONE
VALI		
	A	143-280
lice Dipartimentale	B1	99-180
lice interna alla S.C.	B2	99-180
VALI		
specializzazione	C1	99-180
di disciplina	C2	76-120
avanzata	C3	49 -75
< 5 anni	D	0-25

ALLEGATO E SISTEMA VALUTATIVO

INCARICO		SCELTA	UTILIZZO GRIGLIA SPECIFICA
codice A)			griglia n.1
lici B1 e B2)			griglia n.2
			griglia n.3
ETENZA(codice C2)			griglia n.4
(codice C3)			griglia n.5
			griglia n.6

GRADUAZIONE	SPECIFICARE IL CRITERIO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DETTAGLIANDO/OGGETTIVANDO LE CARATTERISTICHE CHE LO IDENTIFICANO RISPETTO ALLE ATTIVITA' DELL'INCARICO	PUNTEGGIO PROPOSTO PER IL CRITERIO
PUNTEGGIO TOTALE PROPOSTO		

AREA CENTRALE		AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE		AREA PRESIDI	
DI NE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)
applicativi a2) aree della struttura in relazione ai centri costo riteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		a1) numero popolazione a2) aree/servizi della struttura anche in relazione ai centri di costo/centri di attività (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		a1) posti letto a2) servizi h24 (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
	> 3	>100.000	>12	>200	>5
	2-3	20.000 -100.000	6-12	100-200	3-5
	1	< 20.000	< 6	< 100	< 3

AREA CENTRALE		AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE		AREA PRESIDI	
DI NE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)
incarichi b2) responsabilità dirette delle funzioni istituzionali riteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		b1) numero incarichi dirigenza b2) numero PO e coordinamenti per comparto (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		b1) numero incarichi dirigenza b2) numero PO e coordinamenti per comparto (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
		>10	>3	>10	>3
		5-10	2/3	5-10	2/3
		< 5	< 2	< 5	< 2

AREA CENTRALE		AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE		AREA PRESIDI	
DI NE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)
responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget assegnato) c1) numero risorse umane c2) rilevanza budget assegnato riteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		grado di responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget assegnato) c1) numero risorse umane c2) rilevanza budget assegnato (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		grado di responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget assegnato) c1) numero risorse umane c2) rilevanza budget assegnato (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
	>10.000.000	>20	>10.000.000	>20	>10.000.000
	1.000.000-10.000.000	10-20	1.000.000-10.000.000	10-20	1.000.000-10.000.000
	< 1.000.000	< 10	< 1.000.000	< 10	< 1.000.000

DICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, FAZIONE, MATERNO INFANTILE		AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA	
I DI ONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)
o posti letto e/o posti tecnici a2) izi specialistici anche in relazione al ri di costo/centri di attività criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		a1) numero tecnologie dedicate a2) numero servizi specialistici anche in relazione alle linee produttive del servizio (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
	>5	>5	>5
0	3-5	3-5	3-5
1	<3	<3	<3

DICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, FAZIONE, MATERNO INFANTILE		AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA	
I DI ONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)
Incarichi dirigenza b2) numero PO e ordinamenti per comparto criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		b1) numero incarichi dirigenza b2) numero PO e coordinamenti per comparto (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
	>3	>10	>3
	2/3	5-10	2/3
	<2	<5	<2

DICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, FAZIONE, MATERNO INFANTILE		AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA	
I DI ONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)
nsabilità di gestione (numero risorse rilevanza budget per i beni sanitari assegnato) risorse umane c2) rilevanza budget assegnato criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		grado di responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget per i beni sanitari assegnato) c1) numero risorse umane c2) rilevanza budget assegnato (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
	>1.000.000	>20	>1.000.000
0	500.000-1.000.000	10-20	500.000-1.000.000
1	<500.000	<10	<500.000

AREA CENTRALE		AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE		AREA PRESID	
DI ONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)
ero applicativi a2) numero atti deliberativi riteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		a1) numero popolazione a2) ampiezza del territorio in Km ² (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		a1) posti letto a2) servizi h24 (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
	> 20	>30.000	>600	>200	>5
	10-20	5.000-30.000	300-600	100-200	3-5
	<10	< 5.000	< 300	< 100	<3

AREA CENTRALE		AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE		AREA PRESID	
DI ONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)
b) numero incarichi		b) numero incarichi dirigenza e comparto		b) numero incarichi dirigenza e comparto	
	>6	>6		>6	
	4-6	4-6		4-6	
	≤3	≤3		≤3	

AREA CENTRALE		AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE		AREA PRESID	
DI ONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)
sponsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget assegnato se CdR/numero applicativi) risorse umane c2) budget assegnato se CdR/ riteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		grado di responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget assegnato) a) numero risorse umane b) budget assegnato delegato dalla macroarticolazione (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		grado di responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget assegnato) a) numero risorse umane b) budget assegnato delegato dalla macroarticolazione (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
	se CdR >10.000.000 se non CdR > 3	>15	>200.000	>15	>200.000
	se CdR 1.000.000-10.000.000 se non CdR 2-3	8-15	100.000-200.000	8-15	100.000-200.000
	se CdR < 1.000.000 se non CdR < 1	< 8	< 100.000	< 8	<100.000

MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, PREVENZIONE, MATERNO INFANTILE		AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA	
GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a2)
a2) qualificazione aziendale della struttura a2) numero applicativi gestionali in uso (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		a1) qualificazione aziendale della struttura a2) numero applicativi gestionali in uso (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
5	>3	se opera a livello aziendale	>3
4	2-3	se opera a livello di presidio	2-3
3	≤1	se solo della struttura	≤1

MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, PREVENZIONE, MATERNO INFANTILE		AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA	
GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b2)
b) numero incarichi dirigenza e comparto		b) numero incarichi dirigenza e comparto	
5		>6	
4		4-6	
3		≤3	

MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, PREVENZIONE, MATERNO INFANTILE		AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA	
GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c2)
c2) grado di responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget per i beni sanitari assegnato) a) numero risorse umane b) budget beni sanitari (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)		grado di responsabilità di gestione (numero risorse umane e rilevanza budget per i beni sanitari assegnato) a) numero risorse umane b) budget beni sanitari (essendo 2 criteri il punteggio di una fascia va ripartito in 2 parti uguali)	
5	>1.000.000	>15	>1.000.000
4	500.000-1.000.000	8-15	500.000-1.000.000
3	< 500.000	< 8	< 500.000

	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO INFANTILE	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
E	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)
	competenze elevate per la professione produzione di prestazioni quali/quantitave complesse autonomia operativa nella gestione del processo competenze elevate per la professione nell'ambito della struttura	competenze elevate per la disciplina produzione di prestazioni quali/quantitave complesse autonomia operativa nella gestione del processo competenze elevate per la disciplina nell'ambito della struttura	competenze elevate per la disciplina produzione di prestazioni quali/quantitave complesse autonomia operativa nella gestione del processo competenze elevate per la disciplina nell'ambito della struttura	competenze elevate per la disciplina produzione di prestazioni quali/quantitave complesse autonomia operativa nella gestione del processo competenze elevate per la disciplina nell'ambito della struttura	competenze elevate per la disciplina produzione di prestazioni quali/quantitave complesse autonomia operativa nella gestione del processo competenze elevate per la disciplina nell'ambito della struttura

	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO INFANTILE	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)
	identificazione di metodologie di lavoro e/o di utilizzo di strumentazioni innovative e della loro rilevanza elevata media basso	identificazione di metodologie di lavoro e/o di utilizzo di strumentazioni innovative e della loro rilevanza elevata media basso	identificazione di metodologie di lavoro e/o di utilizzo di strumentazioni innovative e della loro rilevanza elevata media basso	identificazione di metodologie di lavoro e/o di utilizzo di strumentazioni innovative e della loro rilevanza elevata media basso	identificazione di metodologie di lavoro e/o di utilizzo di strumentazioni innovative e della loro rilevanza elevata media basso

	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO INFANTILE	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
--	---------------	---	-------------	---	---

	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO INFANTILE	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
E	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)
	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)
	identificazione di programma strategico e della sua rilevanza elevata o aziendale media o di II livello bassa o di struttura	identificazione di programma strategico e della sua rilevanza elevata o aziendale media o di II livello bassa o di struttura	identificazione di programma strategico e della sua rilevanza elevata o aziendale media o di II livello bassa o di struttura	identificazione di programma strategico e della sua rilevanza elevata o aziendale media o di II livello bassa o di struttura	identificazione di programma strategico e della sua rilevanza elevata o aziendale media o di II livello bassa o di struttura

E	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESIDI	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)
	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze elevate per la professione nell'ambito della struttura competenze avanzate per la professione nell'ambito della struttura competenze base per la professione nell'ambito della struttura	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze elevate per la disciplina nell'ambito della struttura competenze avanzate per la professione nell'ambito della struttura competenze base per la professione nell'ambito della struttura	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze elavate per la disciplina nell'ambito della struttura competenze avanzate per la professione nell'ambito della struttura competenze base per la professione nell'ambito della struttura	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze elavate per la disciplina nell'ambito della struttura competenze avanzate per la professione nell'ambito della struttura competenze base per la professione nell'ambito della struttura	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze elavate per la disciplina nell'ambito della struttura competenze avanzate per la professione nell'ambito della struttura competenze base per la professione nell'ambito della struttura
	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESIDI	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)
	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >5 3-5 <3	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >5 3-5 <3	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >5 3-5 <3	numero strumenti operativi operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >5 3-5 <3	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >5 3-5 <3

E	AREA CENTRALE	AREATERITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)
	AREA CENTRALE	AREATERITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)
	numero processi tecnico/amministrativi da seguire	numero attività/processi clini-sanitari da seguire	numero attività/processi clini-sanitari da seguire	numero attività/processi clini-sanitari da seguire	numero attività/processi clini-sanitari da seguire
	>5 3-5 <3	>5 3-5 <3	>5 3-5 <3	>5 3-5 <3	>5 3-5 <3

IE	AREA CENTRALE	AREATERITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)
	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze base per la professione nell'ambito della struttura superamento dei 5 anni con valutazione positiva	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze bae per la disciplina nell'ambito della struttura superamento dei 5 anni con valutazione positiva	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze base per la disciplina nell'ambito della struttura superamento dei 5 anni con valutazione positiva	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze base per la disciplina nell'ambito della struttura superamento dei 5 anni con valutazione positiva	livello di autonomia professionale e competenza specialistica competenze base per la disciplina nell'ambito della struttura superamento dei 5 anni con valutazione positiva
	AREA CENTRALE	AREATERITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)
	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	numero strumenti operativi informatici usati in relazione alle funzioni assegnate >1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva

IE	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)
	AREA CENTRALE	AREATERRITORIALE DISTRETTUALE e PEREVENZIONE	AREA PRESID	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA, RAIBILITAZIONE, MATERNO	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)
	numero processi tecnico/amministrativi da seguire	numero attività/processi clinico-sanitari da seguire	numero attività/processi clinico-sanitari da seguire	numero attività/processi clinico-sanitari da seguire	numero attività/processi clinico-sanitari da seguire
	>1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	>1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	>1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	>1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva	>1 superamento dei 5 anni con valutazione positiva

AREA CENTRALE	AREA TERRITORIALE DISTRETTUALE e PREVENZIONE	AREA PRESIDIO	AREA MEDICA, CHIRURGICA, EMERGENZA,	AREA SERVIZI DIAGNOSTICA e PATOLOGIA CLINICA
CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (a1)
superamento della valutazione del Collegio Tecnico decorsi i 3 anni in Azienda	superamento della valutazione del Collegio Tecnico decorsi i 3 anni in Azienda	superamento della valutazione del Collegio Tecnico decorsi i 3 anni in Azienda	superamento della valutazione del Collegio Tecnico decorsi i 3 anni in Azienda	superamento della valutazione del Collegio Tecnico decorsi i 3 anni in Azienda
CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (b1)
si	si	si	si	si
CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c1)	CRITERI DI GRADUAZIONE (c)
si	si	si	si	si

5L Umbria 2, le attività professionali sono sottoposte a valutazione
oltre la lettera A, alternativamente o congiuntamente, B e C.