



Azienda sanitaria provinciale di Ragusa
REGOLAMENTO AZIENDALE

“Criteri per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza Area Sanità”.

Art. 1 - Premessa

Il presente Regolamento recepisce le nuove linee guida definite dall'Assessorato Regionale della Salute con D.A. n. 305/2023 del 07/04/2023 *“Aggiornamento delle linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa (U.O.C) a dirigenti sanitari (Area medica, Veterinaria e del ruolo sanitario) nelle Aziende del Servizio sanitario Regionale in attuazione dell'art. 20 della legge 5 agosto 2022”* a seguito delle modifiche apportate dall'art. 20 della legge del 5/8/2022 n.118 (GU n.188 del 12/8/2022) all'art.15 del Dlgs 502/92, comma 7 bis, per come modificato dall' art. 4 comma 1 lett.d) del DL n. 158/2012l convertito con modificazioni dalla legge 189/2012.

Art. 2 - Fasi della procedura

Le fasi fondamentali della procedura sono nell'ordine di seguito elencate e dettagliate in ciascun articolo indicato:

- definizione delle caratteristiche professionali sotto il profilo oggettivo e soggettivo (art.3)
- avvio della procedura di pubblica selezione con la pubblicazione di avviso (art.4);
- operazioni di sorteggio e nomina della commissione di valutazione (art. 5);
- valutazione dei candidati – criteri e ambiti di valutazione - espletamento colloquio (art.6).
- conferimento incarico di direzione (art. 7).
- sottoscrizione del contratto individuale (art.8).

Art. 3 – Fase della Definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo

La concreta definizione del profilo tiene conto della programmazione regionale, locale e aziendale nonché delle attività e degli obiettivi che in tale contesto la struttura complessa è chiamata a svolgere e raggiungere. L'individuazione del profilo professionale e manageriale adeguato alla struttura complessa da dirigere deve essere connotata da elementi di specificità e precisione anche al fine di fornire alla Commissione di valutazione elementi di concreto orientamento verso i requisiti professionali e attitudinali espressi dal bando di selezione.

- 1) Il **profilo oggettivo** viene delineato sulla base delle logiche del governo clinico e delle caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche che contraddistinguono la struttura e il presidio in cui opera, i livelli di riferimento regionale, le dotazioni strutturali di base (servizi, collocazione dipartimentale, posti letto, attività ambulatoriali, etc.), il bacino di utenza generale e specifico per la disciplina oggetto del concorso;
- 2) Il **profilo soggettivo** viene delineato sulla base delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie privilegiando gli aspetti professionali utili ad assolvere in modo qualificante alle previste funzioni anche in chiave di sviluppo operativo.

Il Direttore Generale adotta, quale atto propedeutico all'indizione dell'avviso, il provvedimento con il quale definisce le caratteristiche professionali che caratterizzano la struttura complessa relativa all'incarico di direzione da conferire sotto il **profilo oggettivo**, declinato sulla base del governo clinico e delle caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche e sotto il **profilo soggettivo** delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per assolvere in modo idoneo alle relative funzioni.

Il Direttore Generale quindi definisce previamente sia il tipo di specializzazione che connota la posizione di lavoro sia le principali attività ed il livello di complessità che la caratterizzano nelle sue dimensioni operative, di supervisione, professionali e direttive, unitamente all'identificazione del livello di autorità aziendale, delle relative relazioni e dell'ampiezza di controllo che la contraddistingue dal punto di vista della gestione dei collaboratori, avuto riguardo al numero di personale subordinato. Per assicurare che nelle figure preposte alla direzione di struttura complessa possano essere coniugate le competenze tecniche, professionali e scientifiche con quelle di carattere organizzativo e di gestione strategica delle risorse assegnate per il perseguimento degli obiettivi aziendali, sarà predisposto apposito prospetto da

inserire nel pubblico avviso, ove saranno individuati gli elementi oggettivi e soggettivi specifici e concreti anche la fine di fornire, tra l'altro, alla Commissione uno strumento idoneo a condurre il processo di valutazione nel modo più rispondente possibile alle necessità rilevate.

Art. 4 - Fase di Avvio della procedura di pubblica selezione e Pubblicazione dell'avviso.

L'avviso pubblico di indizione della procedura, deve contenere le seguenti informazioni:

- a) dettagliata descrizione delle caratteristiche professionali richieste per la copertura della posizione di direttore della struttura complessa da ricoprire, coincidenti con gli elementi connotanti la definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
- b) individuazione della disciplina relativa all'incarico da conferire; nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso di più categorie professionali (ad esempio medico e biologo) tutte dovranno essere specificamente indicate;
- c) requisiti di ammissione come indicati dall'art.5 del D.P.R. n.484/1997;
- d) forma e contenuti del curriculum professionale;
- e) modalità di consegna delle domande;
- f) termine di presentazione delle domande, che non può essere inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione del Bando per estratto sulla Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana;
- g) luogo, data e modalità previste per il sorteggio dei componenti della Commissione;
- h) modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
- i) modalità e criteri di valutazione, ossia: tetti massimi di punteggio di ciascuna macroarea, punteggio minimo da conseguirsi nel colloquio, necessario per il conseguimento dell'idoneità, criteri e parametri di valutazione;
- j) termine massimo di conclusione del procedimento che non potrà superare i mesi sei a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione;
- k) obbligo del candidato, entro un anno dall'inizio dell'incarico, di acquisire l'attestato di formazione manageriale ai sensi del comma 8 dell'art.15 del D. Lgs. n.502/1992;
- l) la previsione che il Direttore Generale si riserva di reiterare l'indizione nel caso sia pervenuto, entro la data di scadenza dell'avviso, un numero di candidature inferiore a quattro.

Pubblicazione dell'avviso.

1. L'avviso pubblico di indizione della procedura deve essere pubblicato:

- in via integrale sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana;
- per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
- in via integrale sul sito aziendale www.asp.rg.it (cliccare Area del cittadino-Amministrazione Trasparente – Bandi e concorsi) con accesso diretto, libero e completo al testo dell'avviso e ad eventuali allegati già entro i due giorni lavorativi successivi alla avvenuta pubblicazione sulla GURS e fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

Il medesimo estratto pubblicato sulla G.U.R.I. va pubblicato, entro i due giorni lavorativi successivi, all'Albo Pretorio aziendale, ove va mantenuto fino alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

2. Altre forme di pubblicità da garantire sul sito internet istituzionale dell'azienda riguardano le successive fasi della procedura ed in particolare: verbali delle operazioni di sorteggio dei componenti della Commissione;

- a) nomina della Commissione di valutazione;
- b) elenco delle istanze pervenute;
- c) profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare nella struttura complessa oggetto di pubblico concorso;
- d) relazioni e verbali della Commissione di valutazione;
- e) curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura di selezione;
- f) relazione di sintesi dei lavori della Commissione di valutazione.

Tutti i suddetti atti vanno pubblicati prima della nomina del candidato prescelto; dopo la formale nomina va pubblicato il provvedimento conclusivo del procedimento e l'atto di attribuzione dell'incarico di direzione della struttura complessa oggetto di pubblico concorso.

Art. 5- Fase delle operazioni di sorteggio e nomina della commissione di valutazione.

1. L'Azienda provvede ai sorteggi ed alla conseguente costituzione e nomina della Commissione di Valutazione, nel rispetto delle indicazioni legislative previste dall'art.15 comma 7 bis del D.Lgs n.502/92 per come novellato dall'art. 20 della legge 118/2022, ad intervenuta scadenza dei termini per la presentazione delle domande.

2. Secondo quanto disposto dall'art. 15 come novellato del D.Lgs.n. 502/1992 ss.mm.ii. la Commissione è composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, dei quali almeno due responsabili di strutture complesse in regioni diverse da quella ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto. I direttori di struttura complessa sono individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale. Qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa della medesima regione ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto, è nominato componente della commissione il primo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino a individuare almeno due componenti della commissione direttori di struttura complessa in regioni diverse da quella ove ha sede la predetta azienda. Se all'esito del sorteggio la metà dei direttori di struttura complessa non è di genere diverso, si prosegue nel sorteggio fino ad assicurare ove possibile l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione, fermo restando il criterio della identità territoriale limitata ad un solo componente. Assume le funzioni di presidente della commissione il componente con maggiore anzianità di servizio tra i tre direttori sorteggiati. In caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente. Nel caso in cui risultasse impossibile individuare nell'ambito dell'elenco della disciplina propria della struttura complessa di riferimento il numero di componenti da nominare, l'Azienda può procedere ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti.

Il Direttore Sanitario aziendale è membro di diritto della Commissione; inoltre, partecipa al voto ed, al suo interno, svolge la funzione di garanzia del rispetto degli indirizzi organizzativo - professionali espressi dal Direttore Generale, vigilando affinché i criteri e le scelte espresse dalla Commissione, ai fini delle operazioni di valutazione, siano coerenti con le predefinite esigenze aziendali, con privilegiata attenzione alle dinamiche valutative delle competenze organizzative e gestionali.

Per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente, fatta eccezione per il Direttore Sanitario.

3. Della data di effettuazione delle operazioni di sorteggio è fornita informazione sul sito aziendale. Le operazioni di sorteggio, condotte da una Commissione Aziendale di sorteggio appositamente nominata, sono pubbliche e formalizzate con il relativo verbale. La Commissione di Sorteggio è composta da tre dipendenti del ruolo amministrativo dell'Azienda, individuati tra i dirigenti amministrativi e/o i collaboratori amministrativi professionali/collaboratori amministrativi-professionali esperti, di cui uno con funzioni di Presidente e uno con funzioni di segretario.

4. Concluse le suddette operazioni, l'Azienda provvede all'accertamento dei requisiti dei soggetti estratti come componenti della Commissione, sulla sussistenza di cause di incompatibilità o di altre situazioni nelle quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio. La nomina della Commissione è pubblicata sul sito internet aziendale, come da vigenti disposizioni in materia ed è adottata con provvedimento del Direttore Generale. Al momento dell'insediamento ciascun componente dovrà dichiarare di trovarsi ancora in servizio presso strutture del S.S.N.

A tutela del buon andamento e della trasparenza della procedura selettiva, particolare attenzione va dedicata alle disposizioni di cui all'art. 51 e art. 52 del c.p.c., dell'art.35, comma 3, lett. e) e dell'art.35- bis, comma 1, lett a), del d.lgs. n.165/2001 (così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della Legge n.190/2012), nonché dal D.lgs n.39/2013.

Preliminarmente, ad apertura dei lavori, i componenti della commissione dichiarano l'assenza di condanne penali e di situazioni di conflitto di interesse come da dichiarazioni rese. Il segretario mostra ai componenti della commissione l'elenco dei candidati già inviato a ciascuno al momento della designazione. Tutti i componenti dichiarano di non avere rapporti di parentela con i candidati. In particolare i componenti della Commissione, presa visione delle domande di partecipazione pervenute e dei relativi nominativi, dichiarano espressamente, sotto la loro responsabilità che nei confronti dei suddetti aspiranti non esiste alcun vincolo di parentela o affinità nei gradi ostativi di legge (art. 51 e 52 del c.p.c.). Infatti all'atto dell'accettazione della nomina, sulla base di apposita modulistica predisposta dall'Azienda redatta in conformità alle disposizioni vigenti, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità o di non trovarsi in situazioni, attuali o anche solo potenziali, di conflitto di interessi rispetto allo svolgimento del proprio mandato operativo. Ultimata la verifica la Commissione procede all'elezione del Presidente che viene individuato nella figura, fra i tre componenti esterni, che gode della maggiore anzianità di servizio.

All'inizio dei lavori la commissione prende atto:

1. delle norme di legge che regola la procedura e delle linee di indirizzo regionali;
2. della delibera di indizione dell'avviso pubblico;
3. dell'elenco delle istanze regolarmente pervenute entro i limiti di tempo previsti;
4. del regolamento aziendale di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza sanitaria;

5. delle date delle note di convocazione dei candidati qualora la Commissione decidesse di concludere le operazioni in una o più sedute consecutive. In caso contrario può rimandare le operazioni di verifica della congruità dei tempi di avviso alla sessione destinata allo svolgimento del colloquio;
6. dell'assenza di opposizioni alle deliberazioni dell'Azienda inerenti alla procedura selettiva in specie.

La Commissione stabilisce, quindi, i passaggi essenziali in cui si articoleranno i lavori di valutazione secondo la seguente progressione:

- 1) Presa d'atto del fabbisogno indicato dall'Azienda nel bando di selezione, relativo al profilo professionale oggettivo e soggettivo del dirigente medico da ricercare, fornito in copia a tutti i componenti;
- 2) Presa d'atto dei punteggi a disposizione per la valutazione dei titoli e del colloquio;
- 3) Ammissione dei candidati;
- 4) Valutazione comparativa dei curricula in aderenza alle previsioni del bando;
- 5) Indicazione delle modalità dell'espletamento dei colloqui in base agli indirizzi regionali;
- 6) Formulazione dell'elenco dei candidati ammessi e dei punteggi conseguiti dagli stessi.
- 7) Contestuale pubblicazione dei risultati di valutazione dei titoli.

Il Direttore Sanitario, componente di diritto, illustra compiutamente agli altri componenti della Commissione il profilo idoneo a ricoprire l'incarico oggetto della selezione del fabbisogno declinato nell'avviso di selezione che viene allegato al verbale della seduta.

La Commissione in osservanza a quanto disposto dall'art. 5 comma 3 del D.P.R. 10.12.97 n. 484, procede, quindi, ad esaminare le istanze dei candidati, al fine di verificare il possesso dei requisiti di ammissione (generali e specifici) alla selezione. Verificata l'ammissibilità dei candidati la Commissione continua le fasi di valutazione secondo la progressione operativa sopra riportata.

A chiusura delle operazioni di valutazione dei curricula la Commissione sottoscrive una tabella, da allegare al verbale dei lavori, in cui sono riportati i totali dei punteggi attribuiti ai singoli candidati. Detta tabella va pubblicata immediatamente dopo la conclusione delle procedure di valutazione curriculare.

5. La nomina della Commissione è pubblicata sul sito internet aziendale.

6. Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento al D.P.C.M 23/3/95 e ss.mm.ii. In virtù del principio di omnicomprensività della retribuzione ed in considerazione dell'individuazione ex officio, nessun compenso andrà corrisposto al direttore sanitario. In favore dei componenti fuori sede si procedere al rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede di svolgimento della procedura.

Art. 6- Fase della valutazione - criteri e ambiti di valutazione.

Il profilo professionale del dirigente da incaricare, definito dal Direttore Generale, è trasmesso formalmente alla Commissione tramite il segretario all'atto di insediamento della stessa, prima dell'espletamento della procedura selettiva. Sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza al profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, la Commissione attribuisce a ciascun candidato un punteggio complessivo secondo criteri fissati preventivamente e redige la graduatoria dei candidati.

In particolare, l'Azienda coerentemente con le disposizioni già contenute nell'art. 8 (Criteri sul colloquio ed il curriculum professionale) del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, richiamati i criteri in tema di valutazione curriculare contemplati dall'art. 11 del DPR n. 483/97, ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, deve prevedere, già nell'avviso di indizione della procedura, una valutazione dei candidati espressa con un totale massimo di punti 100 distinto nei seguenti ambiti di macroarea:

- a) per il curriculum: 50/100 (punteggio massimo: cinquanta su cento).
- b) per il colloquio: 50/100 (punteggio massimo: cinquanta su cento).

Con riferimento al colloquio, il punteggio minimo affinché il candidato possa conseguire l'idoneità è fissato a di 35/50 (trentacinque su cinquanta punti).

Non è consentita l'introduzione di ulteriori ambiti di valutazione all'infuori di quelli sopra indicati, né la modifica dei valori come sopra fissati.

La valutazione del curriculum precede il colloquio. La commissione per l'effetto, procederà ad attribuire, per ogni fattore di valutazione di seguito indicato, un punteggio entro il tetto previsto per singola area, fermo restando il limite di 50 punti previsto per la macroarea curriculum. A ciascun fattore di valutazione non potrà essere assegnato un valore inferiore a punti 2.

Fattori di valutazione della Macro Area - Curriculum

Gli elementi contenuti nel curriculum devono essere valutati in relazione al grado di corrispondenza alle esigenze aziendali descritte nell'avviso di indizione ed essere volti ad accertare i seguenti e distinti fattori:

1. la tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e la tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime negli ultimi dieci anni di carriera;
2. la posizione funzionale del candidato nelle strutture presso le quali ha svolto la sua attività e le sue competenze con indicazione di eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione, ruoli di responsabilità rivestiti, lo scenario organizzativo in cui ha operato il dirigente ed i particolari risultati ottenuti nelle esperienze professionali relative al periodo di cui al superiore punto;
3. la tipologia, qualitativa e quantitativa, delle prestazioni effettuate dal candidato anche con riguardo alle procedure eseguite e alla casistica trattata nei precedenti incarichi, misurabile in termini di volume e complessità. Le casistiche devono essere riferite al decennio precedente alla data di pubblicazione dell'avviso per estratto nella Gazzetta Ufficiale e devono essere certificate dal Direttore Sanitario sulla base delle attestazioni del Direttore del competente dipartimento o unità operativa di appartenenza relative ad ogni singolo periodo;
4. i soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere di durata non inferiore a tre mesi con esclusione dei tirocini obbligatori;
5. l'attività didattica presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario, di laurea o di specializzazione ovvero presso Scuole per la formazione di personale sanitario;
6. la partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di relatore;
7. la produzione scientifica che valutata esclusivamente in relazione all'attinenza alla disciplina ed in relazione alla pubblicazione su riviste nazionali ed internazionali caratterizzate da criteri di filtro nell'accettazione dei lavori, nonché al suo impatto sulla comunità scientifica; con lo stesso criterio verrà valutata l'attività di ricerca nell'ambito di qualificati studi di livello regionale e sovraregionale e il ruolo ricoperto nell'ambito delle società scientifiche.
8. la continuità temporale e la rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi.

L'elenco dei fattori valutazione può essere integrato con altre voci definite dall'Azienda in ragione della selezione di elementi curriculari (quali Master di I livello e di II livello attinenti alla disciplina oggetto dell'incarico, dottorati di ricerca), che riconducano a speciali o particolari contenuti del profilo oggettivo e soggettivo espresso dal Direttore Generale.

In ogni caso la scala di misurazione e la conseguente assegnazione dei punteggi da parte della Commissione devono garantire che gli elementi inerenti all'attività professionale di cui ai superiori punti 1), 2) e 3) assumano carattere prevalente nella valutazione dei candidati, salvo i casi in cui le caratteristiche del profilo da ricoprire abbiano specifiche e motivate necessità di diversificazione.

A tal fine si stabiliscono, i seguenti parametri di valutazione del curriculum, distinti per aree:

a) Area delle esperienze professionali

Tale area è composta dai seguenti fattori:

- 1) tipologia delle istituzioni e delle prestazioni
- 2) posizione funzionale ricoperta
- 3) tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate

A ciascuna delle superiori voci è attribuibile un massimo di punti 10 a fronte di un minimo di punti 2 per un totale complessivo di punti 30.

b) Area della formazione, della produzione scientifica, della ricerca e della didattica.

Tale area è composta dai seguenti fattori:

- 1) soggiorni di studio o di addestramento professionale
- 2) attività didattica
- 3) partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari
- 4) produzione scientifica e attività di ricerca
- 5) continuità temporale dell'attività pubblicistica e di ricerca

A ciascuna delle superiori voci è attribuibile un massimo di punti 4 a fronte di un minimo di punti 2 per un totale complessivo massimo di punti 20 che sommati al punteggio assegnato all'area delle esperienze professionali permettono di rispettare il limite di 50 punti previsto per la Macroarea Curriculum.

A ciascuno degli otto fattori di valutazione compresi nella Macroarea Curriculum non potrà essere assegnato un punteggio inferiore a punti 2.

a) Area delle esperienze professionali (fino a un massimo di 30 punti)

1) Tipologia delle istituzioni e delle prestazioni: la Commissione è tenuta a specificare che il punteggio attribuito con riferimento alla tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività

e alla tipologia delle prestazioni (relative alla disciplina e al livello di riferimento regionale espresso dalla struttura) erogate dalle strutture medesime, risponde ai criteri, distinti in base alla tipologia aziendale di cui alla legge regionale n. 5/2009 e all'attuale Rete Ospedaliera, di cui al D. A. Salute n. 22/2019 e s.m.i, differenziando, in sequenza crescente, le strutture che ricadano in presidi ospedalieri privati, pubblici di base, DEA di I livello, IRCCS, DEA di II livello, Policlinici Universitari, Ospedali di Riferimento Nazionale secondo l'aggiornato schema (fornito ai componenti e allegato al verbale dei lavori) che classifica i presidi ospedalieri attivi nella Regione Siciliana. A discrezione della Commissione tale classificazione scalare può essere variata in ragione del profilo richiesto laddove, ad esempio, l'orientamento alla ricerca scientifica prevalga su quello assistenziale. Per le attività svolte al di fuori della regione si farà riferimento ad analoghi documenti ufficiali di classificazione.

Nel caso di servizio prestato	PUNTEGGIO	TIPOLOGIA PRESTAZIONI	PUNTEGGIO
Alta	4-5	Alta	4-5
Media	2-3	Media	2-3
Bassa	1	Bassa	1

Per ciascuno dei due item la Commissione potrà assegnare punteggi che vanno da un minimo di 1 a un massimo di 5, rientrando nel range previsto: minimo 2 e massimo 10 punti.

2) Posizione funzionale: la Commissione stabilisce che l'anzianità di servizio necessaria a coprire requisito di ammissione non sarà oggetto di ulteriore valutazione. Una volta apprezzata l'intera anzianità di servizio del candidato, e valutato il periodo individuato nei dieci anni precedenti la pubblicazione dell'avviso, verrà detratto il punteggio relativo ai 7 anni di anzianità nella disciplina quando ricadente nel periodo oggetto di valutazione. I periodi di servizio verranno valutati in ragione di anni, le frazioni di anno verranno valutate in ragione mensile, considerando come mese intero periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a giorni quindici. Il punteggio verrà attribuito valutando i servizi prestati presso strutture pubbliche nella disciplina oggetto della procedura effettuato negli ultimi 10 anni, in armonia con le linee di indirizzo regionali e nazionali. Per il calcolo del relativo punteggio la Commissione farà riferimento alla seguente tabella:

Punti 1 per anno per titolare di UOC o di Dipartimento
Punti 0,7 per anno per il titolare di UOSD o Responsabile <i>de facto</i> (individuato con provvedimento formale)
Punti 0,5 per anno per il titolare di UOS
Punti 0,3 per anno per l'incarico di alta professionalità
Punti 0,1 per anno per il dirigente medico con incarico iniziale o per attività presso presidi ospedalieri accreditati con formula di contratto libero-professionale
Le frazioni mensili verranno computate in dodicesimi dell'intero

3) Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni: la Commissione prevede che, nei riguardi della casistica presentata dal candidato e relativa all'ultimo decennio, venga assegnata privilegiata considerazione al volume ed alla complessità delle prestazioni indicate nel profilo soggettivo e oggettivo richiesto dal bando di selezione sulla base di quanto certificato dal candidato. In quest'ambito, ultimata la valutazione comparativa tra tutti i candidati, potrà esprimere un punteggio sintetico (minimo 2 - massimo 10) secondo la sottostante tabella verbalizzando, altresì, le considerazioni di merito specifico:

TIPOLOGIA PRESTAZIONI INDIVIDUALI	PUNTEGGIO
Alta	8-10
Media	4-7
Bassa	2-3

b) Area della formazione, della produzione scientifica, della ricerca e della didattica (fino ad un massimo di 20 punti)

4) Soggiorni di studio e formazione. La Commissione opera una valutazione complessiva delle attività espresse nella disciplina in rilevanti strutture italiane od estere in ragione della durata (non inferiore a tre mesi), del ruolo ricoperto,

della tipologia qualitativa e quantitativa delle attività, del prestigio dell'istituzione frequentata, durante tutta la carriera. Non sono calcolabili i periodi relativi a tirocini obbligatori. In questa sezione va altresì apprezzato il conseguimento di attestato di idoneità manageriale in sanità presso istituzioni autorizzate al rilascio.

Effettuata la valutazione comparativa tra tutti i candidati la Commissione esprime in questo ambito un punteggio che risulti compreso tra un minimo di 2 punti e un massimo di 4 punti.

5)Attività didattiche. La Commissione opera una valutazione complessiva dell'attività didattica, relativa all'ultimo decennio, presso corsi di studio per il conseguimento del diploma universitario, di laurea o di specializzazione ovvero presso scuole di formazione per il personale sanitario. Effettuata la valutazione comparativa tra tutti i candidati la Commissione, avuto il debito apprezzamento per la tipologia dell'attività didattica, per la coerenza della disciplina, dell'impegno quantitativo, del prestigio istituzionale delle scuole presso cui è stata condotta, esprime in questo ambito un punteggio che risulti compreso tra un minimo di 2 punti e un massimo di 4 punti.

6)Partecipazioni ad eventi scientifici. La Commissione opera una valutazione complessiva della partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di docente o di relatore, responsabile scientifico in ragione di rilevanza dell'evento celebratosi negli ultimi dieci anni, dell'impatto e del valore culturale, della rilevanza di riferimento (locale, regionale, nazionale, internazionale) nonché dell'impegno quantitativo profuso. Effettuata la valutazione comparativa tra tutti i candidati la Commissione esprime in questo ambito un punteggio che risulti compreso tra un minimo di 2 punti e un massimo di 4 punti.

7)Produzioni scientifiche e partecipazioni ad attività di ricerca. La Commissione opera una valutazione complessiva delle pubblicazioni indicizzate inerenti alla disciplina e in ragione della qualità e quantità della produzione scientifica degli ultimi dieci anni. In questo ambito la Commissione apprezza anche la partecipazione del candidato ad attività di ricerca scientifica (studi clinici, trial, sperimentazioni, etc.). In questo ambito trova apprezzamento altresì il possesso del titolo di Dottore di Ricerca. Effettuata la valutazione comparativa tra tutti i candidati la Commissione esprime in questo ambito un punteggio che risulti compreso tra un minimo di 2 punti e un massimo di 4 punti.

8) Continuità temporale dell'attività pubblicistica e di ricerca. La Commissione opera una valutazione complessiva dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso degli ultimi dieci anni basandosi sulla sua continuità e degli agganci con le tematiche inerenti alla disciplina della struttura messa a concorso. Effettuata la valutazione comparativa tra tutti i candidati la Commissione esprime in questo ambito un punteggio che risulti compreso tra un minimo di 2 punti e un massimo di 4 punti.

La Commissione per l'attribuzione dei punteggi relativi a ciascun fattore di valutazione relativa a quest'area può utilmente fare riferimento alla seguente tabella:

<i>Fascia di merito valutata</i>	<i>Punteggio</i>
Alta	4
Media	3
Bassa	2

(Assegnare un minimo di punti 2 e un massimo di punti 4 per singolo fattore)

La Commissione, sulla scorta dei criteri e dei parametri di valutazione sopra riportati, procede all'esame dei curricula dei candidati ammessi, nonché della documentazione dagli stessi prodotta e/o autocertificata, riportando punteggi e giudizi nelle schede di valutazione individualmente nominate da allegare al verbale del quale costituiscono parte integrante. Ciascuna delle schede sinottiche intestate ai candidati riporta in tabella tutti gli ambiti di valutazione sopra descritti e distinti per esperienze professionali, per formazione, studio ricerca e produzione scientifica, secondo le previsioni degli indirizzi regionali.

Ultimati i lavori, la Commissione predispose una tabella ordinata alfabeticamente in cui vengono elencati i nominativi dei candidati ammessi al colloquio e i relativi risultati della valutazione dei curricula. Tale tabella va pubblicata immediatamente dopo la chiusura dei lavori relativi alle operazioni di valutazione dei titoli presentati da tutti i candidati.

Fattori di valutazione della Macro Area – Colloquio

In questa area la Commissione di valutazione può assegnare ai candidati fino a un massimo di 50 punti. Il punteggio necessario ad ottenere l'idoneità è pari a 35/50 punti.

La Commissione è tenuta a verificare che la data di convocazione dei candidati trasmessa via pec risponda ai termini di preavviso previsti dal bando (15 giorni).

Modalità di espletamento del colloquio

Preliminarmente la Commissione al completo, immediatamente prima dell'inizio dei lavori di audizione dei singoli candidati, predispone un doppio elenco di argomenti dello stesso livello di difficoltà: uno relativo agli aspetti professionali inerenti alla disciplina e uno relativo agli aspetti organizzativo — gestionali. Entrambi devono essere redatti tenendo presente il profilo soggettivo e oggettivo contemplato nel pubblico avviso di concorso. A titolo esemplificativo:

"Gli argomenti prescelti devono essere numericamente ordinati in ordine progressivo e devono corrispondere al totale dei candidati ammessi al colloquio. Durante le fasi del colloquio il doppio elenco, oggetto di sorteggio, sarà gestito dal presidente della Commissione di valutazione o da un componente delegato". Vengono altresì predisposti dei biglietti numerati che vengono ripiegati e ridotti a uniformi dimensioni fino a renderli illeggibili in trasparenza e vanno inseriti in due diverse buste, una per l'area tecnica professionale e l'altra per l'area organizzativo/gestionale. Devono combaciare con il numero totale dei candidati. Ogni numero in ciascuna busta corrisponde all'ordinale presente nell'elenco di argomenti tenuto dal Presidente

Ogni candidato, quando chiamato a sostenere il colloquio, dovrà prelevare da ciascuna busta un biglietto con il numero riferito all'argomento che sarà oggetto di inizio della discussione. La Commissione, d'intesa con i candidati, può valutare di mettere a sorteggio anche la lettera iniziale del cognome da cui far partire le singole chiamate al colloquio oppure procedere in ordine alfabetico

I candidati verranno ascoltati uno alla volta e alla fine di ogni colloquio la Commissione, a porte chiuse, esprimerà la propria valutazione

Il colloquio deve essere, invece, svolto a porte aperte con la libera presenza di tutti i candidati interessati. Questi vengono riconosciuti dal segretario attraverso l'esibizione di un documento di identità in corso di validità e ammessi ai lavori.

Dichiarata aperta la seduta la Commissione di valutazione illustra ai concorrenti le fasi di espletamento della prova e li informa che la soglia minima necessaria per il conseguimento dell'idoneità è di 35/50 punti, come previsto dal bando di selezione e che il punteggio massimo previsto è pari a 50/50 punti.

Il Direttore Sanitario illustra ai candidati i contenuti del profilo oggettivo e soggettivo richiesto dall'Azienda in merito alla posizione da conferire, affinché possano esporre interventi coerenti sia sotto l'aspetto tecnico/professionale che organizzativo/gestionale.

La Commissione dichiara e verbalizza quali saranno i criteri di valutazione del colloquio:

- a) la chiarezza espositiva;
- b) la correttezza dell'approccio agli argomenti trattati;
- c) l'uso di un linguaggio scientifico appropriato;
- d) la precisione delle procedure espone;
- e) il preciso riferimento della casistica trattata all'evidenza scientifica corrente o prevalente;
- f) la capacità di collegamento con altre specialità per la miglior gestione delle varie tematiche inerenti alla disciplina anche sotto il profilo dell'efficacia e dell'economicità degli interventi;
- g) la formulazione di logiche organizzative e gestionali inerenti alle attività proprie della disciplina espresse anche un'ottica di governo clinico;
- h) la visione manageriale riferita alla mission aziendale.

La commissione chiarisce, altresì, ai candidati che il colloquio non è un esame il cui esito dipende dalla sola correttezza delle risposte in ordine alla tematica sorteggiata. Il colloquio costituisce lo strumento condiviso tra candidato e i componenti della commissione per far luce sui livelli di idoneità, posseduti dal concorrente, nel dirigere la struttura complessa messa a concorso, rispetto alla quale la tematica sorteggiata costituisce l'argomento di partenza aperto a tutti gli approfondimenti necessari ai fini della più compiuta valutazione.

Il colloquio è, pertanto, diretto alla valutazione delle capacità professionali nella specifica disciplina, con riferimento anche alle esperienze professionali documentate, nonché all'accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione con riferimento alle specifiche dell'incarico da svolgere rispondenti alle caratteristiche professionali determinate dall'Azienda. Il colloquio è altresì diretto ad apprezzare la visione e l'originalità delle proposte sull'organizzazione della struttura complessa, nonché l'attitudine all'innovazione, al miglioramento della gestione, della qualità dei servizi resi e della soddisfazione dell'utenza.

In alternativa alla soluzione precedentemente esemplificata, la Commissione può decidere di assegnare contemporaneamente a tutti i concorrenti i temi man mano estratti con le dinamiche di cui sopra concedendo il termine di un'ora per scrivere una traccia sull'argomento, dagli stessi sorteggiato, che verrà, poi, discussa e approfondita in sede di colloquio. Tutti gli elementi cartacei prodotti durante la descritta procedura di colloquio (biglietti numerati, tracce scritte, biglietti con le lettere da estrarre, elenchi di argomenti) vanno siglati anche dai candidati e allegati alla verbale dei lavori.

Completate le operazioni di valutazione di tutti i candidati, la Commissione, riporta i risultati in una apposita tabella nominativa, somma i punteggi relativi a quelli conseguiti dal candidato in sede di valutazione di curriculum e formula la graduatoria conclusiva. Quindi, dopo avere redatto l'apposito verbale, appronta una relazione sintetica riepilogativa da trasmettere, seduta stante, alla direzione generale dell'Azienda.

Tutti gli atti relativi devono essere pubblicati sul sito internet aziendale nella stessa data di conclusione della procedura, e devono essere trasmessi formalmente al Direttore Generale, unitamente all'elenco della graduatoria dei candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti.

Art. 7 - Fase del conferimento della direzione della U.O.C.

Ai sensi dell'art.20 della legge 5 agosto 2022 n.118, il direttore generale dell'azienda sanitaria procede alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età. L'azienda sanitaria interessata può preventivamente stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso di dimissioni o decadenza del dirigente a cui è stato conferito l'incarico, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico mediante scorrimento della graduatoria dei candidati idonei.

La procedura si intende conclusa, alternativamente:

- a. con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, di approvazione del complesso di operazioni espletate dalla Commissione e delle risultanze finali, unitamente alla dichiarazione di conferimento dell'incarico al soggetto vincitore che ha ottenuto il maggior punteggio, così come risultato in esito alla procedura;
- b. con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, che dà atto dell'impossibilità di conferire l'incarico, non essendo stata espressa dalla Commissione di valutazione alcuna idoneità relativa ai candidati;
- c. con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, che dispone con motivazioni il mancato conferimento dell'incarico per ritenuta violazione, ovvero ritenuta non conformità dei lavori e delle operazioni espletate dalla Commissione in ordine a: 1) alle disposizioni e/o dei criteri generali in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa di cui alle linee di indirizzo regionali e alla normativa nazionale vigente; 2) alle disposizioni e/o ai criteri generali contenuti nel Regolamento dell'Azienda od Ente; 3) ai criteri espressi dall'avviso pubblico con particolare riferimento a quelli afferenti alla determinazione del fabbisogno dell'Azienda od Ente sotto il profilo soggettivo e oggettivo della figura professionale ricercata.

Il direttore potrà avvalersi di un team con funzioni di verifica in ordine ai punti B e C..

Art. 8 – Fase della sottoscrizione del contratto individuale

1. Il Direttore Generale provvede alla stipula di un contratto in cui siano contenuti:

Il Direttore Generale provvede alla stipulazione di un contratto in cui siano contenuti:

- a) denominazione e tipologia dell'incarico attribuito;
- b) obiettivi generali da conseguire, relativamente all'organizzazione ed alla gestione dell'attività clinica e delle risorse assegnate (ad es.: sviluppo/consolidamento di competenze professionali, sviluppo di attività in settori nuovi o particolari, etc.);
- c) periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi dell'art. 15, comma 7- ter, del d.lgs. n. 502/1992;
- d) durata dell'incarico (data inizio e data di scadenza);
- e) possibilità di rinnovo dell'incarico;
- f) modalità di effettuazione delle verifiche e procedure di valutazione con indicazione dei soggetti deputati alle stesse;
- g) retribuzioni di posizione connessa all'incarico (indicazione del valore economico);
- h) cause e condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e dell'incarico;
- i) obbligo di frequenza al corso manageriale ex art. 5 del D.P.R. n.484/1997, una volta reso disponibile dal sistema sanitario regionale, con la precisazione che la mancata partecipazione e il mancato superamento del primo corso utile successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso.

2. Il contratto individuale oltre ai contenuti obbligatori sopra indicati, potrà contenere anche clausole non obbligatorie ma previste dalle disposizioni legislative e contrattuali di riferimento, che le parti ritengono opportuno introdurre in relazione alle specificità della posizione trattata, della realtà organizzativa.

Art. 9 - Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nel presente regolamento conforme alle linee Guida si applicano nel caso di conferimento di incarichi di Direzione di Struttura Complessa a Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari e non si applicano nel caso di conferimenti degli incarichi di Direttore di Dipartimento e di Direttore di Distretto, per i quali si applicano le disposizioni specifiche contenute nel D. Lgs. n. 502/92 e ss.mm.ii.

In ottemperanza alle disposizioni art. 15, comma 7-quinquies, del d.lgs. n.502/1992, per il conferimento di incarichi di Direzione di Struttura Complessa è fatto divieto di utilizzazione di contratti a tempo determinato di cui all'art. 15-septies dello stesso d.lgs. n. 502/1992.

Il presente Regolamento si intende automaticamente integrato dalle norme ed accordi nazionali e regionali che interverranno successivamente.

Il Commissario Straordinario
Dr. Fabrizio Russo