

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI PALERMO

REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA DEL RUOLO SANITARIO (AREA MEDICA, VETERINARIA E DIRIGENZA DEL RUOLO SANITARIO)

ALLEGATO ALLA DELIBERA
001483 DEL 03 OTT 2023

Art. 1

Il presente Regolamento, in armonia con le norme vigenti in materia, disciplina le procedure per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti sanitari (area medica, veterinaria e del ruolo sanitario) ed è efficace nei confronti di tutte le procedure che verranno attivate **successivamente** alla sua approvazione da parte dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo, adeguandosi a quanto previsto dal Decreto Assessoriale n. 305/2023 emanato dall'Assessore Regionale della Salute il 7 aprile 2023 avente ad oggetto: "**Aggiornamento delle Linee di indirizzo regionale recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari (Area Medica, Veterinaria e del Ruolo Sanitario), in attuazione dell'art. 20 della legge 5 agosto 2022 n. 118**"

Art. 2

Requisiti del Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza sanitaria (area medica, veterinaria e dirigenti sanitari – farmacisti, odontoiatri, biologi, chimici, fisici e psicologi) sono attribuiti a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'art. 5 del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484 e, specificatamente:
 - a) iscrizione all'albo professionale, ove esistente;
 - b) anzianità di servizio di sette anni, di cui cinque nella disciplina o disciplina equipollente e specializzazione nella disciplina o in una disciplina equipollente, ovvero anzianità di servizio di dieci anni nella disciplina;
 - c) curriculum ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. n. 484/97, in cui sia documentata una specifica attività professionale ed adeguata esperienza ai sensi dell'articolo 6 del citato D.P.R. n. 484/97;
 - d) attestato di formazione manageriale di cui all'art. 5, comma 1, lett. d) del D.P.R. n. 484/97, come modificato dall'art. 16 quinquies del D.Lgs. n. 502/92. Ai sensi dell'art. 15, comma 8 del D. Lgs. n. 502/92, l'attestato deve essere conseguito dai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa entro un anno dall'inizio dell'incarico; il mancato superamento del primo corso, attivato dalla Regione successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso.
2. La specializzazione è comunque richiesta per le seguenti discipline: anestesia e rianimazione, medicina nucleare, radiodiagnostica, radioterapia, neuroradiologia. In luogo della specializzazione in neuroradiologia sono ammesse le specializzazioni in radiologia diagnostica, radiodiagnostica, radiologia e radiologia medica.
3. L'iscrizione al corrispondente albo professionale di uno dei Paesi dell'Unione europea consente la partecipazione alla selezione, fermo restando l'obbligo dell'iscrizione all'albo in Italia prima dell'assunzione in servizio.
4. Gli incarichi di direzione di struttura complessa per i profili professionali del ruolo sanitario possono essere conferiti esclusivamente nelle discipline stabilite con decreto del Ministro della Sanità, sentito il Consiglio superiore di Sanità e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome.
5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa valutazione ai sensi della normativa vigente nel tempo.
6. Ai sensi dell'art. 15, comma 7, del D.Lgs. n. 502/92, come modificato dalla Legge n. 189/2012, non possono essere utilizzati, per il conferimento dell'incarico di struttura complessa, contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del medesimo decreto

Art. 3

Fasi fondamentali della procedura per l'attribuzione dell'incarico

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di Direzione di struttura complessa, la procedura è articolata nelle seguenti fasi fondamentali:

- a) definizione del profilo oggettivo e soggettivo;
- b) avvio della procedura con la pubblicazione del bando di avviso;
- c) nomina della Commissione di sorteggio;
- d) nomina della Commissione di valutazione;
- e) valutazione dei candidati (valutazione curriculum e colloquio);
- f) conferimento dell'incarico da parte del Direttore Generale;
- g) sottoscrizione del contratto individuale.

Art. 4

Definizione del profilo oggettivo e soggettivo

1. Il Direttore Generale, previa acquisizione delle proposte, dei contributi e del supporto del Direttore Sanitario e del Direttore del Dipartimento competente, se esistente, e dopo aver sentito il Collegio di Direzione, definisce, con atto deliberativo, il fabbisogno che caratterizza la struttura complessa relativa all'incarico di direzione da conferire:
 - a) sotto il profilo oggettivo, declinato 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, tenendo conto della programmazione nazionale, regionale e aziendale;
 - b) sotto il profilo soggettivo, declinato 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, e nello specifico:
 - Competenze e attitudini di carattere organizzativo
 - Competenze gestionali e manageriali, requisiti professionali riferiti ai processi operativi, di programmazione e di gestione delle risorse
 - Conoscenze tecnico/scientifiche, governo clinico e innovazione e attitudini ritenute necessarie, privilegiando gli aspetti professionali utili ad assolvere in modo qualificante alle previste funzioni, anche in chiave di sviluppo operativo
 - Gestione della sicurezza, del rischio e della privacy
 - Competenze specifiche
2. La definizione del doppio profilo tiene conto della programmazione nazionale, regionale e di quella aziendale, nonché delle attività e degli obiettivi che in tale contesto la struttura complessa è chiamata a svolgere e raggiungere.
3. L'individuazione del profilo professionale e manageriale adeguato alla struttura complessa da dirigere deve essere connotata da elementi di specificità e concretezza, anche al fine di fornire alla commissione di valutazione elementi di concreto orientamento verso i requisiti professionali e attitudinali espressi dal bando di selezione.
4. La descrizione dei profili e il rispetto dei criteri da questi discendenti per il conferimento degli incarichi influiscono in modo decisivo sull'organizzazione aziendale e sulla qualità delle scelte relative all'attribuzione delle responsabilità (professionali, di processo operativo, di programmazione e di gestione delle risorse) correlate all'incarico. Risulta, pertanto, fondamentale coniugare le competenze tecniche, professionali e scientifiche con quelle di carattere organizzativo e di gestione manageriale assegnate per il perseguimento degli obiettivi di qualità ed efficienza a cui guarda il S.S.R..
5. La definizione della posizione di struttura complessa da ricoprire costituisce l'aspetto centrale e prodromico dell'avvio della procedura.
6. L'Azienda, in relazione alle attribuzioni previste dall'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., in capo ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa, nell'ambito dei provvedimenti programmatori sopra citati, ed in coerenza con gli stessi, definisce preventivamente gli elementi caratterizzanti la struttura complessa oggetto dell'incarico, le peculiarità della stessa, con particolare riferimento al profilo oggettivo e soggettivo della posizione da ricoprire ed agli obiettivi (mission) della struttura medesima, nell'ambito dell'organizzazione in cui si colloca e nella quale dovrà sinergicamente interagire, in vista dell'erogazione dei servizi di pertinenza alla collettività.
7. Il conferimento dell'incarico, con l'indicazione degli elementi di costo e di ogni altra informazione eventualmente richiesta dai competenti Uffici regionali, è rilevato, di norma, dal documento di programmazione delle assunzioni per l'esercizio annuale di riferimento, redatto dall'Azienda, e deve trovare esatta corrispondenza con le previsioni dell'atto aziendale vigente, oltre che con gli ordinari valori economici necessari.
8. In ottemperanza alle disposizioni di cui all'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.
9. Il contenuto del fabbisogno organizzativo e professionale che caratterizza la struttura complessa verrà individuato sulla base dello schema tipo "Allegato A" al presente Regolamento, quale sua parte integrante e sostanziale. Lo schema è finalizzato all'individuazione del fabbisogno delle

Strutture Complesse relative all'incarico da conferire, nonché alle competenze professionali e manageriali necessarie per l'espletamento dello stesso, e contiene, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fattori da considerare per la descrizione dettagliata dei profili oggettivo e soggettivo. Il medesimo dovrà essere utilizzato in toto o in parte, in relazione ai singoli bandi per l'incarico oggetto della procedura selettiva, e ne costituirà parte integrante e sostanziale.

10. Il Direttore Sanitario, per sviluppare i vari punti del fabbisogno, potrà avvalersi delle competenze dei membri del Collegio di Direzione.

Art. 5

Avvio della procedura

1. L'Azienda emette un bando di avviso per il conferimento dell'incarico di struttura complessa che dovrà essere pubblicato, per estratto, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nonché in forma integrale nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, nel sito Internet aziendale e presso l'albo aziendale;

2. Il bando di avviso, il cui contenuto non può divergere dalle linee di indirizzo regionale sopra citate e dal presente regolamento, dovrà contenere:

- 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) l'indicazione della disciplina relativa all'incarico da conferire. Nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso di più categorie professionali (ad esempio medico e biologo) dovranno essere tutte specificamente indicate;
- c) la durata dell'incarico;
- d) l'indicazione dei requisiti di ammissione come stabiliti all'art. 5 del D.P.R. 484/1997;
- e) forma e contenuti del curriculum professionale;
- f) modalità di consegna delle domande;
- g) la scadenza dei termini per la presentazione delle domande, che non può essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
- h) la modalità ed il termine entro cui il Direttore Generale procederà alla nomina della Commissione per il sorteggio dei componenti della Commissione di Valutazione, luogo, data e modalità previste per il sorteggio dei componenti della commissione;
- i) l'indicazione che la Commissione di Valutazione sarà composta dal Direttore Sanitario Aziendale, in qualità di membro di diritto, nonché da tre membri individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo;
- j) il luogo e la data di effettuazione delle operazioni di sorteggio preordinate alla costituzione dei componenti della Commissione di Valutazione, nonché la data di eventuali successivi sorteggi nel caso di rinuncia o decadenza dei componenti;
- k) 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 di seguito esplicitati;
- l) le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
- m) le modalità di convocazione dei candidati;
- n) il termine massimo di conclusione della procedura selettiva, non oltre sei mesi dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione;
- o) l'obbligo, entro un anno dall'inizio dell'incarico, di acquisire l'attestato di formazione manageriale, ai sensi di quanto previsto dal comma 8 dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;
- p) scelta del Direttore Generale in ordine alla possibilità di utilizzare gli esiti della procedura selettiva, nel corso dei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui verrà attribuito l'incarico dovesse dimettersi o recedere per decadenza, conferendo l'incarico stesso mediante scorrimento della graduatoria dei candidati idonei;
- q) le modalità di pubblicazione dei curricula dei partecipanti, nel rispetto della normativa sulla privacy;
- r) che il Direttore Generale si riserva di reiterare l'indizione dell'avviso pubblico nel caso in cui sia pervenuto, entro la data di scadenza dell'avviso, un numero di candidature inferiore a quattro;
- s) ogni altra condizione stabilita dalla normativa e dal presente Regolamento.

3. La verifica relativa alla sussistenza dei requisiti di ammissione dei candidati è effettuata dalla Commissione di valutazione, prima dell'inizio delle procedure di valutazione.

Art. 6 **Pubblicazione dell'Avviso**

La pubblicazione dell'avviso deve essere effettuata:

- 1) integralmente sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia;
- 2) per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
- 3) integralmente, sul sito internet dell'Azienda/Ente equiparato.

L'Azienda pubblica l'avviso sul proprio sito istituzionale attendendosi alle seguenti indicazioni:

- a) deve essere garantito l'accesso libero, diretto e completo al testo dell'avviso e ad eventuali allegati;
- b) la pubblicazione nel suddetto sito va effettuata contestualmente e comunque entro i due giorni lavorativi successivi all'avvenuta pubblicazione sulla G.U.R.S.;
- c) l'avviso, con gli eventuali allegati, va mantenuto disponibile nel sito fino alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione;
- d) 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;
- e) l'avviso di avvio della procedura dovrà contenere il termine massimo di conclusione della procedura, che in ogni caso non potrà superare i mesi sei a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

L'Azienda sul sito internet istituzionale alla pubblicazione dell'avviso di indizione farà seguire la pubblicazione di ogni notizia relativa alle successive fasi della procedura, nonché ogni altra forma di pubblicazione specificatamente prevista nelle norme vigenti o nelle linee-guida di cui ad D.A. n. 305/2023, ed in particolare:

- a) avviso indicante la data di effettuazione delle operazioni di sorteggio per la nomina della commissione;
- b) verbali delle operazioni di sorteggio dei componenti della Commissione;
- c) nomina della Commissione di valutazione;
- d) elenco delle istanze pervenute;
- e) profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare nella struttura complessa oggetto di pubblico concorso;
- d) relazioni e verbali della Commissione di valutazione, pubblicati a cura del segretario della commissione;
- e) curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura di selezione, pubblicati a cura del segretario della commissione;
- f) relazione di sintesi dei lavori della commissione di valutazione, pubblicati a cura del segretario della commissione;

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. 7 **Operazioni di sorteggio e nomina della Commissione**

1. L'art. 20 della legge 5 agosto 2022 n. 118 prevede che la Commissione sia 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 dalla Regione Sicilia. 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.
2. A tal fine le Aziende potranno fare riferimento all'Elenco nazionale dei direttori di struttura complessa istituito presso il Ministero della Salute - secondo le modalità operative previste dallo specifico documento della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome - che viene periodicamente aggiornato.
3. Tali elenchi sono suddivisi per disciplina di inquadramento sulla base di quanto previsto e approvato in sede di Conferenza Stato - Regioni, e contengono almeno i seguenti campi: cognome e nome, data di nascita, azienda sanitaria di appartenenza, struttura complessa in cui si ricopre l'incarico di titolare.
4. Qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa della regione Sicilia, 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 componenti 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 di identità territoriale limitata ad un solo componente.
5. Nel caso in cui risultasse impossibile individuare nell'ambito dell'elenco relativo alla disciplina propria della struttura complessa di riferimento il numero di componenti da nominare, l'Azienda può procedere ad acquisire ulteriori nominativi attingendo agli elenchi delle discipline equipollenti.
 6. Le operazioni di sorteggio sia per i componenti titolari che supplenti sono effettuate da una apposita commissione nominata dal Direttore Generale, composta da tre dipendenti del ruolo amministrativo, di cui uno con funzioni di presidente e uno anche con funzioni di segretario.
 7. L'Azienda provvede ai sorteggi ed alla conseguente costituzione e nomina della Commissione di Valutazione, ad intervenuta scadenza dei termini per la presentazione delle domande.
 8. Tali operazioni di sorteggio saranno pubbliche ed avranno luogo presso il Dipartimento Risorse Umane, sito a Palermo in Via Pindemonte, 88 – Pad. 23 – di norma il secondo martedì non festivo successivo alla data di scadenza del bando, con inizio alle ore 9:00. L'eventuale ripetizione del sorteggio, fino al completamento della Commissione di valutazione, sarà effettuata ogni martedì successivo non festivo con inizio alle ore 9:00.
 9. 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.
 10. La nomina della Commissione è pubblicata sul sito internet aziendale, come da vigenti disposizioni in materia ed è adottata con provvedimento del Direttore Generale.
 11. Al momento dell'insediamento ciascun componente dovrà dichiarare di trovarsi ancora in servizio presso strutture del S.S.N..
 12. Per ogni componente titolare deve essere sorteggiato un componente supplente, ad eccezione del Direttore Sanitario.
 13. Le operazioni di sorteggio sono condotte nel rispetto delle modalità disciplinate dal citato art. 20 della legge 5 agosto 2022 n.118.

Art. 8 **Commissione di Valutazione**

1. 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.
2. 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 espressi 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.
3. L'Azienda provvede all'accertamento dei requisiti nei confronti dei componenti la Commissione ed alla verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità per la partecipazione ai lavori.
4. A tutela del buon andamento e della trasparenza della procedura selettiva, particolare attenzione va dedicata alle disposizioni di cui all'art. 51 ed all'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.
5. Si applica, in ogni caso, quanto previsto dall'art. 35 - bis, c. 1 lett. a), del D.lgs. 165/2001 (Introdotto dall'art. 1, comma 46, della Legge 190/2012). Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o selezione a pubblici impieghi.
6. 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.).
7. All'atto dell'accettazione della nomina, sulla base di apposita modulistica predisposta dall'azienda, ogni membro della Commissione dovrà dichiarare di non trovarsi in alcuna situazione di

incompatibilità o di altre situazioni nelle quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio o di non trovarsi in situazioni attuali o anche potenziali di conflitto di interessi rispetto allo svolgimento del proprio operato. Dette dichiarazioni vanno pubblicate sul sito internet aziendale a cura del Segretario della Commissione di valutazione che a tal fine avrà cura di trasmetterne copia all'U.O.S. " Comunicazione e informazione", nonché al Dipartimento Risorse umane.

8. 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.

Art. 9

Compiti della Commissione

1. La Commissione, prima di procedere all'avvio delle operazioni di valutazione, è tenuta a prendere atto della disciplina interna stabilita dall'A.S.P. con il presente regolamento, conformando il proprio operato ai relativi criteri e principi, e operando conseguentemente.

All'inizio dei lavori la Commissione prende atto:

- ✓ delle norme di legge che regolano la procedura e delle linee di indirizzo regionali;
- ✓ della delibera di indizione dell'avviso pubblico;
- ✓ dell'elenco delle istanze regolarmente pervenute entro i limiti di tempo previsti;
- ✓ del D.A. 305/2023 del 7 aprile 2023 e del presente regolamento aziendale di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza sanitaria;
- ✓ delle date delle note di convocazione dei candidati tenendo conto della congruità dei tempi di avviso alla sessione destinata allo svolgimento del colloquio, 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;
- ✓ dell'assenza di opposizioni alle deliberazioni dell'Azienda inerenti alla procedura selettiva in specie.

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

- 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;
- Presa d'atto dei punteggi a disposizione per la valutazione dei titoli e del colloquio di cui al D.A. n. 305/2023 del 7 aprile 2023;
- Ammissione dei candidati;
- Valutazione comparativa dei curricula in aderenza alle previsioni del bando;
- Indicazione delle modalità dell'espletamento dei colloqui in base agli indirizzi regionali;
- Formulazione dell'elenco dei candidati ammessi e dei punteggi conseguiti dagli stessi.
- Contestuale pubblicazione dei risultati di valutazione dei titoli.

3. 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.

4. 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.

5. 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, a cura del segretario, immediatamente dopo la conclusione delle procedure di valutazione curriculare.

6. Per la validità delle riunioni della Commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.

Art. 10

Criteri e ambiti di valutazione

1. L'approvazione in sede di Conferenza tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome nella seduta del 13 marzo 2013 del documento recante le linee guida dei "criteri generali per il conferimento degli

incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica-sanitaria nelle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale - linee di indirizzo in applicazione dell'art. 4 del D.L. n. 158/2012 convertito nella L. 189/2012, ha introdotto nuove e importanti logiche in seno ai criteri di valutazione per le nomine in parola. Il bagaglio dei cosiddetti "titoli di carriera professionale e scientifica" (costituito da anzianità di servizio, titolarità di posizioni, pubblicazioni, docenze, relazioni a corsi, convegni, congressi e seminari, ruoli in società scientifiche, etc.) è stato ricondotto a minor peso nelle dinamiche di valutazione nel corso delle procedure di selezione, e si è dato maggiore rilevanza a più qualificanti aspetti di ordine tecnico e professionale miranti ad individuare, sotto il profilo soggettivo e oggettivo, la figura del dirigente che meglio si attagli alle necessità espresse dall'Azienda in ordine alla titolarità di struttura complessa messa a concorso.

2. 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.
3. 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 D.P.R. n. 483/97, ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, la valutazione dei candidati viene 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).
4. La Commissione quindi per la valutazione del candidato, dispone complessivamente di 100 punti così suddivisi : curriculum 50/100 (punteggio massimo cinquanta su cento punti complessivi) e colloquio 50/100 (punteggio massimo cinquanta su cento punti complessivi).
5. Con riferimento al colloquio, il punteggio minimo affinché il candidato possa conseguire l'idoneità è fissato a 35/50 (trentacinque su cinquanta punti).
6. Non è consentita l'introduzione di ulteriori ambiti di valutazione all'infuori di quelli sopra indicati, né la modifica dei valori come sopra fissati.
7. La valutazione del curriculum precede il colloquio.
8. 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.
9. A ciascun fattore di valutazione non potrà essere assegnato un valore inferiore a punti 2.

Art. 11

FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA MACRO-AREA CURRICULUM MAX PUNTI 50

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:

N.	FATTORI
1)	Tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime (tipologia azienda di provenienza) negli ultimi dieci anni di carriera
2)	Posizione funzionale del candidato nelle strutture dove 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, 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)	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)	Soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane od estere di durata non inferiore a tre mesi, con esclusione dei tirocini obbligatori
5)	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)	Partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di relatore
7)	Produzione scientifica strettamente pertinente alla disciplina, pubblicata 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 sarà 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)	Continuità temporale e rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi

L'elenco dei suddetti fattori valutazione può essere integrato con altre voci definite in ragione della selezione di elementi curriculari che riconducano a speciali o particolari contenuti del profilo oggettivo e soggettivo espresso dal Direttore Generale.

La scala di misurazione e la conseguente assegnazione dei punteggi da parte della Commissione devono comunque 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 fine si stabiliscono, distinti per aree, i seguenti

Parametri di valutazione del curriculum

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:

- 4) soggiorni di studio o di addestramento professionale
- 5) attività didattica
- 6) partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari
- 7) produzione scientifica e attività di ricerca
- 8) 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.

AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI (FINO AD 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 ss.mm.ii., differenziando, in sequenza crescente, le strutture che ricadono 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 in strutture di diversa fascia durante il periodo oggetto di valutazione, la commissione valuterà discrezionalmente sulla base delle attività svolte in rapporto alla durata dello specifico servizio, nel rispetto della tabella che di seguito si riporta (tipologia alta, media e bassa):

TIPOLOGIA ISTITUZIONI	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 ricoperta dal candidato : 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 U.O.C. o di Dipartimento
Punti 0,7 per anno per il titolare di U.O.S.D. o Responsabile <i>de facto</i> (individuato con provvedimento formale)
Punti 0,5 per anno per il titolare di U.O.S.
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

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 relativo 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

Si rimanda, in ogni caso , integralmente ai contenuti del D.A. n 305/2023 del 7 aprile 2023 per quanto riguarda i criteri ai quali la commissione dovrà attenersi nell'assegnazione dei punteggi per i singoli fattori delle due aree del curriculum.

La Commissione, sulla scorta dei criteri e dei parametri di valutazione sin qui 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.

Si ribadisce che, 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, a cura del segretario , immediatamente dopo la chiusura dei lavori relativi alle operazioni di valutazione dei titoli presentati da tutti i candidati.

Art. 12.

MACROAREA COLLOQUIO - MAX PUNTI 50

In quest'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, predispose 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. 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 che 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 esposte;

- 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 al verbale dei lavori.

Completate le operazioni di valutazione di tutti i candidati, la Commissione, riporta i risultati in una apposita tabella nominativa, somma i 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. 13

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. Il Direttore generale 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.

Art. 14

Conclusione della procedura di selezione

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.

Art 15.

Sottoscrizione del contratto individuale

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'alt. 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 previa verifica;
- f) modalità di effettuazione delle verifiche e procedure di valutazione con indicazione dei soggetti deputati alle stesse;
- g) retribuzione 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.15 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.
- j) Dichiarazione dell'incaricato sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità

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 e della realtà organizzativa.

L'incarico di Direttore di U.O.C. è soggetto ai sensi dell'art. 15 comma 7 ter del D.Lgs. n. 502/92 a conferma al termine del periodo di prova di mesi sei, prorogabile di altri sei mesi, a decorrere dalla data di inizio del servizio indicata nel contratto, sulla base della valutazione di cui al comma 5 del medesimo articolo.

Il rinnovo o il mancato rinnovo sono disposti con provvedimento motivato del Direttore Generale, previa verifica dell'espletamento dell'incarico con riferimento agli obiettivi affidati, alle risorse attribuite ed ai risultati raggiunti.

Ai sensi dell'art. 62 comma 2 del CCNL del 19 dicembre 2019 della Dirigenza Area Sanità, i Dirigenti con incarico di Direzione di Struttura Complessa che, comunque, al termine del periodo d'incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dello stesso, fatto salvo il caso di recesso dal rapporto di lavoro, sono mantenuti in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 18, lett. b) o c), del CCNL del 19/12/2019, congelando contestualmente un posto di Dirigente.

Ai sensi dell'art. 20, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 della Dirigenza Medica e Veterinaria del S.S.N. che testualmente dispone *"la durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato"*, l'incarico comunque avrà durata massima fino al compimento del settantesimo anno di età ai sensi dell'art. 15 nonies del D.Lgs. n. 502/92 e ss.mm.ii..

Art. 16

Disposizioni finali

Per tutto quanto non contemplato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia, nonché al D.A. n. 305/2023 del 7 aprile 2023 e per le parti non in contrasto con il presente regolamento si rinvia al regolamento relativo alle assunzioni a tempo indeterminato del personale dirigenziale approvato con deliberazione n. 934 del 22 giugno 2022.

Il presente regolamento potrà essere modificato e/o integrato, con carattere di eccezionalità e straordinarietà, per comprovate esigenze organizzative e gestionali, delle quali dovrà darsi opportunamente conto, con ampia motivazione, nel relativo provvedimento di modifica / integrazione.

Il presente regolamento si applica nei confronti di tutte le procedure che verranno attivate **successivamente** alla sua adozione da parte dell'Azienda.

Si da atto che le disposizioni contenute nelle linee guida di cui al citato D.A. n. 305/2023 del 7 aprile 2023 non si applicano nel caso di conferimenti di incarichi di Direttore di dipartimento o di Distretto, per i quali operano le disposizioni specifiche contenute nel D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i..

Si da atto, altresì, che in ottemperanza al novellato art. 15, comma 7-quinquies, del D.Lgs. n. 502/1992 per il conferimento di incarichi di Direzione di Struttura Complessa dell'area medica, veterinaria e sanitaria è fatto divieto di utilizzazione di contratti a tempo determinato di cui all'art. 15-septies dello stesso decreto legislativo n. 502/1992.

Allegato "A"**CONTENUTO DEL FABBISOGNO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE CHE CARATTERIZZA LA STRUTTURA COMPLESSA**

U.O.C.	(1)
Profilo Professionale	(2)
Disciplina di accesso	(3)

Profilo oggettivo - caratteristiche della struttura**Descrizione**

Organizzazione/ caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche che contraddistinguono la struttura e il presidio in cui opera	
Attività , obiettivi e governo clinico che la struttura complessa è chiamata a svolgere e raggiungere tenendo conto della programmazione nazionale, regionale e aziendale	
Attività tecnico/scientifica Caratteristiche tecnico scientifiche	
Relazioni nell'ambito dell'assetto aziendale. Livelli di riferimento regionale Le dotazioni strutturali di base (servizi, collocazione dipartimentale, posti letto, attività ambulatoriali, etc)	
Bacino di utenza generale e specifica per la disciplina oggetto del concorso	

Profilo soggettivo - competenze generali e specifiche richieste per ricoprire la funzione**Descrizione**

Competenze e attitudini di carattere organizzativo	
Competenze gestionali e manageriali ,requisiti professionali riferiti ai processi operativi, di programmazione e di gestione delle risorse	
Conoscenze tecnico/scientifiche, governo clinico e Innovazione delle attitudini ritenute necessarie privilegiando gli aspetti professionali utili ad assolvere in modo qualificante alle previste funzioni anche in chiave di sviluppo operativo	
Gestione della sicurezza, del rischio e della privacy	
Competenze specifiche	

- 1) *Inserire la denominazione della U.O.C. risultante dall'atto aziendale e per la quale viene bandita la selezione pubblica*
- 2) *Indicare il profilo professionale della Dirigenza Medica o Sanitaria richiesta (Medico, Farmacista, Biologo, Psicologo, Veterinario)*
- 3) *Specificare disciplina di accesso*