

REGOLAMENTO AZIENDALE

PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA DEL RUOLO SANITARIO (MEDICI E DIRIGENTI SANITARI)

Adottato con delibera n. 3618 del 08/09/2015

Art. 1

Oggetto

Il presente Regolamento, emanato in applicazione delle linee di indirizzo regionali, allegate al Decreto Assessoriale n. 2274 del 24/12/2014, disciplina le procedure per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti medici e sanitari, in attuazione dell'art. 15, comma 7-bis, del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.

Art. 2

Requisiti di ammissione alla procedura selettiva

Gli incarichi di direzione di struttura complessa, per le categorie dei dirigenti medici e sanitari, 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, specificamente:

1. iscrizione all'albo professionale, ove esistente; 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.
2. 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; 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. curriculum, ai sensi dell'articolo 8 del citato D.P.R. 484/97, in cui sia documentata una specifica attività professionale ed adeguata esperienza, ai sensi dell'articolo 6 dello stesso D.P.R. 484/97.
4. attestato di formazione manageriale.

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 fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
- b) avvio della procedura;
- c) operazioni di sorteggio e nomina della commissione;
- d) valutazione del curriculum e del colloquio;
- e) scelta da parte del Direttore Generale e conferimento dell'incarico;
- f) sottoscrizione del contratto individuale.

Art. 4

Definizione del fabbisogno

1. Il Direttore Generale definisce il fabbisogno che caratterizza la struttura complessa relativa all'incarico di direzione da conferire, sia sulla base del governo clinico e delle caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche della struttura (profilo oggettivo), sia sulla base delle competenze professionali e manageriali nonché delle conoscenze scientifiche ritenute necessarie per l'assolvimento delle relative funzioni (profilo soggettivo)
2. Poiché le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi di Direzione di struttura complessa influiscono in modo decisivo sull'organizzazione aziendale e sulla qualità delle scelte

circa l'attribuzione delle relative responsabilità, la definizione del fabbisogno deve essere connotata da elementi di specificità e concretezza, anche al fine di fornire alla commissione uno strumento idoneo a condurre il processo di valutazione nel modo più rispondente possibile alle necessità rilevate.

3. Sono pertanto individuati previamente sia il tipo di specializzazione che connota la posizione di lavoro in questione, sia le principali attività ed il livello di complessità che la caratterizzano.
4. Il conferimento dell'incarico (con l'indicazione di ogni informazione richiesta dai competenti Uffici regionali) è rilevato in apposita comunicazione preventiva, da inviare all'Assessorato Regionale della Salute prima dell'avvio e dell'indizione della procedura, contenente gli elementi sopra dettagliati.

Art. 5

Avvio della procedura - pubblicazione e contenuto dell'avviso pubblico

L'Azienda avvia la procedura selettiva mediante emanazione di apposito avviso pubblico, la cui pubblicazione deve essere effettuata:

1. in via integrale, nella Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia;
2. per estratto, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
3. in via integrale, nel sito internet aziendale, garantendo l'accesso libero e completo al testo dell'avviso; la pubblicazione nel sito aziendale va effettuata entro i due giorni lavorativi successivi alla pubblicazione nella GURS; l'avviso va mantenuto disponibile nel sito fino alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione;
4. all'albo aziendale, entro i due giorni lavorativi successivi alla pubblicazione nella GURS, ove va mantenuto disponibile fino alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

L' avviso dovrà contenere:

- a) la durata dell'incarico;
- b) la descrizione delle caratteristiche professionali richieste, coincidenti con gli elementi connotanti il fabbisogno come definito secondo le modalità indicate nell'art. 4 del presente Regolamento;
- c) 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;
- d) l'indicazione dei requisiti di ammissione come stabiliti all'art. 5 del D.P.R. 484/1997;
- e) i contenuti del curriculum professionale, concernenti, ai sensi dell'art. 8, comma 3, del citato D.P.R.484/97, le attività professionali, di studio, direzionali - organizzative;
- f) le modalità di consegna e il termine di presentazione delle domande; quest'ultimo non può essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana;
- g) il luogo, la data e le modalità previste per il sorteggio dei componenti della commissione;
- h) le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
- i) i criteri di valutazione, ossia:
 - 1) i punteggi massimi di ciascuna macro area;
 - 2) il punteggio minimo da conseguirsi nel colloquio, necessario per il conseguimento dell'idoneità;
 - 3) criteri e parametri di valutazione di cui ai successivi artt. 9 e 10 del presente Regolamento;
- j) il termine massimo di conclusione della procedura, che non potrà comunque essere superiore a sei mesi dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande;
- k) 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;
- l) la possibilità di reiterare una sola volta la procedura, nel caso in cui il numero delle domande di partecipazione pervenute sia inferiore a quattro;
- m) le modalità di pubblicazione successiva dei curricula dei partecipanti, nel rispetto della

normativa sulla privacy;

Nell'avviso sarà inoltre indicato che, in caso di dimissioni o recesso da parte del Dirigente incaricato, il Direttore Generale si riserva la possibilità di utilizzare gli esiti della procedura selettiva, nel corso dei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, conferendo l'incarico stesso ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale.

La verifica relativa alla sussistenza dei requisiti di ammissione dei candidati è effettuata dal Settore Gestione Risorse Umane. L'atto di ammissione va pubblicato sul sito internet aziendale.

Art. 6

Operazioni di sorteggio e nomina della commissione

1. L'art. 15, comma 7-bis, del D.lgs. n. 502/1992, introdotto dall'art. 4, comma 1 lett. d), del D. L. n. 158/2012, convertito dalla legge n. 189/2012, prevede, al punto a), che la commissione sia composta dal Direttore Sanitario aziendale (membro di diritto) e da tre Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, da individuarsi tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei Direttori di Struttura Complessa, appartenenti ai ruoli regionali del SSN.
2. Le operazioni di sorteggio sono svolte, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande, da apposita commissione nominata dal Direttore Generale e composta da tre dipendenti del ruolo amministrativo, di cui uno con funzioni di presidente ed uno anche con funzioni di segretario.
3. Le operazioni di sorteggio sono pubbliche e devono essere espletate nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente, ad eccezione del Direttore Sanitario;
 - b) qualora fossero sorteggiati tre nominativi della Regione Sicilia non si procederà alla nomina del terzo sorteggiato e si proseguirà nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della commissione proveniente da regione diversa; la stessa modalità deve essere applicata anche per il sorteggio dei componenti supplenti;
 - c) nel caso in cui risultasse impossibile individuare, nell'ambito dell'elenco della disciplina propria della struttura complessa di riferimento, il numero di nominativi indispensabile per effettuare il sorteggio, pari almeno a quattro, l'azienda provvede ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti;
 - d) il verbale delle operazioni di sorteggio va pubblicato sul sito internet aziendale.
4. Concluse le suddette operazioni, l'Azienda provvede all'accertamento del possesso, da parte dei soggetti estratti, dei requisiti concernenti la sussistenza di cause di incompatibilità o di altre situazioni nelle quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio. Si richiamano, a tal fine, le disposizioni di cui agli articoli 51 del Codice di procedura civile, 35, c. 3 lett. e), 35 - bis, c.1 lett. a), del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. nonché le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013. All'atto dell'accettazione della nomina, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di cui sopra e di non trovarsi in situazioni, attuali o potenziali, di conflitto di interessi rispetto allo svolgimento del proprio operato.
5. Nella composizione della commissione si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 57, comma 1 punto a), del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne.
6. La commissione è nominata con provvedimento adottato dal Direttore Generale; i nominativi dei componenti della commissione sono pubblicati nel sito internet aziendale.
7. La commissione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.
8. Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento al DPCM del 23.3.1995. In virtù del principio dell'onnicomprendività della retribuzione, ed in considerazione dell'individuazione *ex officio*, nessun compenso sarà corrisposto al Direttore Sanitario. Per i componenti esterni si procederà

anche al rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede di svolgimento della procedura.

Art. 7

Adempimenti della commissione e modalità procedurali

1. Il profilo professionale, definito dal Direttore Generale, è trasmesso formalmente alla commissione all'atto del suo insediamento.
2. La commissione, prima di procedere all'avvio delle operazioni di valutazione, è tenuta a prendere atto della disciplina interna stabilita dall'Azienda con il presente regolamento, conformando il proprio operato ai criteri e alle modalità di cui a detta disciplina.
3. Preliminarmente, i componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, confermano l'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti.
4. Per la validità delle riunioni della commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.
5. In caso di parità di voti nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente.
6. Il colloquio non può aver luogo nei giorni festivi, né nei giorni di festività religiose ebraiche o valdesi.
7. La commissione, prima dell'inizio del colloquio, predetermina i quesiti da sottoporre ai candidati mediante il sorteggio tra tre gruppi di domande.
8. Prima dell'inizio dello stesso, il segretario della commissione procede al riconoscimento dei candidati, mediante esibizione di un documento di riconoscimento.
9. La mancata presentazione al colloquio equivale a rinuncia, qualunque sia la causa dell'assenza.
10. Al fine di garantire la massima uniformità e imparzialità di giudizio, tutti i candidati verranno esaminati e valutati sui medesimi argomenti.

Art. 8

Valutazione dei candidati

Come precisato nel successivo art. 9, la commissione, per la valutazione del candidato, dispone complessivamente di 100 punti così suddivisi: 50 per il curriculum e 50 per il colloquio.

La valutazione del curriculum precede il colloquio e viene effettuata in applicazione dei criteri di cui al successivo art. 9. La commissione formula un giudizio complessivo, adeguatamente e dettagliatamente motivato.

La valutazione del colloquio viene effettuata applicando i criteri di cui al successivo art. 10.

Per quanto attiene al colloquio, la commissione, con il supporto specifico del direttore sanitario, illustra, preliminarmente, ai candidati il contenuto, oggettivo e soggettivo, della posizione da ricoprire, affinché gli stessi, nel corso del colloquio stesso, possano esporre interventi attinenti alla tipologia dell'incarico da conferire e proporre soluzioni innovative volte al miglioramento della struttura, sia dal punto di vista clinico che da quello organizzativo/gestionale.

Ad integrazione degli elementi di valutazione "nella macro area - colloquio", è richiesta ai candidati la predisposizione di una relazione scritta su temi individuati dalla commissione.

Art. 9

Conclusione della procedura

Completate le operazioni di valutazione di tutti i candidati, la commissione redige il verbale delle operazioni svolte, in cui devono essere descritte tutte le fasi della procedura, una relazione sintetica riepilogativa e formula l'elenco della terna dei candidati idonei, sulla base dei migliori punteggi attribuiti. Detti atti devono essere trasmessi formalmente al Direttore Generale e pubblicati sul sito internet aziendale prima della nomina del candidato prescelto, unitamente ai curriculum dei candidati presentatisi al colloquio.

Art. 10

Criteri di valutazione del curriculum

L'Azienda, coerentemente con le disposizioni contenute nell'art. 8 "Criteri sul colloquio e sul curriculum professionale" del D.P.R. 484/97, richiamati i criteri in tema di valutazione curriculare contemplati dall'art. 11 del D.P.R. 483/97, prevede, nell'avviso relativo all'indizione della procedura selettiva, la valutazione delle candidature negli ambiti e secondo il peso di seguito specificati su un totale di 100 punti complessivi:

- Curriculum: punteggio massimo 50/100;
- Colloquio: punteggio massimo 50/100.

Con riferimento al colloquio, il punteggio minimo ai fini del conseguimento dell'idoneità è di punti 35/50.

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

Gli elementi contenuti nel curriculum devono essere valutati in correlazione con il grado di attinenza alle esigenze aziendali descritte nell'avviso pubblico.

Vengono di seguito indicati, nell'ambito della "macro area - curriculum", i fattori di valutazione ed i relativi punteggi massimi attribuibili, per un totale massimo complessivo di punti 50:

n.	punteggio massimo	
1	6	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;
2	10	Posizione funzionale del candidato nelle strutture presso le quali lo stesso ha svolto la sua attività e 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 precedenti;
3	20	Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato, anche con riguardo all'attività/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;
4	3	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	2	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	3	La partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di docente o relatore;
7	4	La produzione scientifica valutata 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;
8	2	La continuità e la rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi.

Art. 11

Criteri di valutazione del colloquio

Il colloquio è finalizzato alla verifica della capacità professionali del candidato nella specifica disciplina, con riferimento anche alle esperienze professionali documentate, nonché all'accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione, in relazione all'incarico da svolgere. A ciascuno dei suddetti elementi di valutazione, la commissione può attribuire il punteggio massimo di seguito indicato, per un totale massimo complessivo di punti 50:

n.	punteggio massimo	
1	25	Capacità professionali del candidato nella specifica disciplina ed esperienze professionali documentate
2	25	Accertamento della capacità gestionali, organizzative e di direzione

Ai fini dell'attribuzione dei punteggi sopra indicati, la commissione dovrà tenere conto della chiarezza espositiva, della correttezza delle risposte, dell'uso del linguaggio scientifico appropriato, della capacità di collegamento con altre discipline per la migliore risoluzione dei quesiti, anche dal punto di vista dell'efficacia e dell'economicità degli interventi.

Come già precisato, il superamento del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 35/50 punti complessivi.

Art. 12

Scelta da parte del Direttore Generale e conclusione della procedura

1. Il Direttore Generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione conferendo l'incarico al soggetto vincitore che ha ottenuto il maggior punteggio, in relazione all'esito della procedura.
2. Il Direttore Generale, ove intenda avvalersi della prerogativa di cui all'art. 15, comma 7 -bis, lettera b), del D.lgs. n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1, del D.L. 13 settembre 2012, n. 158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189, ai fini della nomina di uno dei due candidati, nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione medesima, che non hanno conseguito il miglior punteggio, deve motivare analiticamente la scelta.
3. 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 individuato in esito alla procedura;
 - b) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, di approvazione del complesso di operazioni espletate dalla Commissione e delle risultanze finali, contenente la dichiarazione motivata tesa ad avvalersi della prerogativa di cui all'art. 15, comma 7 - bis, lettera b), dei D.lgs. n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1°, del D.L. 13 settembre 2012, n.158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189, ai fini della nomina di uno dei due candidati, nell'ambito della terna predisposta alla commissione medesima, che non hanno conseguito il miglior punteggio;
 - c) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, che dà atto dell'impossibilità di conferire l'incarico, non essendo stata espressa dalla commissione dichiarazione alcuna di idoneità nei confronti dei candidati;

d) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, che dispone in maniera motivata il mancato conferimento dell'incarico per ritenuta violazione, ovvero ritenuta non conformità dei lavori e delle operazioni espletate, da parte della commissione:

- i. delle disposizioni e/o dei criteri generali in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa, di cui alle linee di indirizzo allegate al D.A. n. 2274 del 24/12/2014;
- ii. delle disposizioni e/o dei criteri generali contenuti nel presente Regolamento;
- iii. dei criteri e/o dei contenuti definiti nello specifico avviso pubblico, con particolare riferimento a quelli afferenti alla determinazione del fabbisogno dell'Azienda in ordine al profilo soggettivo ed oggettivo della figura ricercata.

Dopo la nomina del candidato prescelto, va pubblicato sul sito internet aziendale il provvedimento di attribuzione dell'incarico di direzione.

Il Direttore Generale provvede alla stipulazione di un contratto individuale di lavoro, i cui contenuti sono definiti nell'allegato al D.A. n. 2274 del 24/12/2014. Il contratto, oltre ai contenuti di cui sopra, potrà contenere anche clausole previste da specifiche disposizioni legislative o contrattuali che si ritiene opportuno introdurre in relazione alla specificità della posizione trattata o della realtà organizzativa.

Art. 13

Ambito di applicazione

Le disposizioni relative alle procedure selettive di cui al presente regolamento non si applicano alle ipotesi di conferimento di incarichi di Direttore di Dipartimento, per le quali operano le disposizioni specifiche contenute nel D. Lgs. 502/1992 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 15, comma 7-quinquies del D.lgs. 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.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si fa rinvio alle linee di indirizzo regionali allegate al D.A. n. 2274 del 24/12/2014, al D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i., al D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., al D.P.R. n. 484/1997, ai CC.CC.NN.LL. vigenti della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, nonché alle ulteriori disposizioni di legge o regolamenti vigenti in materia nel nostro ordinamento.