



## REGOLAMENTO AZIENDALE

### **“Criteri per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica- veterinaria -sanitaria”.**

#### **Art. 1- Premessa**

Il Decreto legge 13 settembre 2012, n.158, convertito, con modificazioni, nella Legge 8 novembre 2012, n.189, ha innovato le modalità di attribuzione degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa dei Dirigenti Medici -Veterinari e dei Dirigenti Sanitari, di cui all'art. 15 del DLgs n.502/1992. Detto decreto ha comunque confermato la selezione pubblica quale strumento preordinato all'attribuzione degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa e, nel dettare principi generali inderogabili sulle modalità di gestione della stessa, devolve espressamente alle Regioni il compito di disciplinare i criteri e le procedure.

Con D.A n.2274 del 24.12.2014 l'Assessorato Regionale della Salute ha approvato le linee di indirizzo regolanti i criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari (area medica, veterinaria e del ruolo Sanitario ) ai sensi dell'art.15 comma 7 bis del DLgs 502/1992 per come introdotto dall'art.4 del D.L. 158/2012 convertito con modificazioni dalla L.189/2012.

#### **Art. 2 - Fasi della procedura**

Le fasi fondamentali della procedura sono nell'ordine di seguito elencate:

- definizione delle caratteristiche professionali sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
- avvio della procedura con la pubblicazione di avviso;
- nomina della commissione di valutazione;
- criteri di valutazione dei candidati – conferimento incarico;
- sottoscrizione del contratto individuale;

#### **Art. 3 - Definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo**

La concreta definizione del profilo tiene conto della programmazione regionale, locale e aziendale e delle attività e degli obiettivi che in tale contesto la struttura complessa è chiamata a svolgere e raggiungere.

Il **profilo oggettivo** viene delineato sulla base del governo clinico e delle caratteristiche organizzative e tecnico scientifiche.

Il **profilo soggettivo** viene delineato sulla base delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per assolvere in modo idoneo alle relative funzioni.

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, 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 -Avvio della procedura - pubblicazione dell'avviso.**

L'avviso deve contenere le seguenti informazioni :

- a. descrizione delle caratteristiche professionali richieste per la copertura della posizione oggetto dell'avviso, coincidenti con gli elementi connotanti la definizione del fabbisogno.
  - b. individuazione della disciplina relativa all'incarico da conferire e nel caso di disciplina con accesso a più categorie professionali indicazione delle stesse.
  - c. requisiti di ammissione come indicati dall'art.5 del D.P.R.484/1997
  - d. forma e contenuti del curriculum professionale da compilare secondo prospetto allegato;
  - e. modalità di consegna delle domande;
  - f. termine di presentazione delle domande non inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione del Bando per estratto sulla Gazzetta Ufficiale.
- valutazione e loro declinazione nell'ambito delle macro aree curriculum e colloquio ovvero:
- g. luogo, data e modalità per il sorteggio dei componenti la Commissione
  - h. modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
  - i. tetti massimi di punteggio di ciascuna macro area;
  - l. individuazione di una scala di misurazione degli elementi, singoli o aggregati,relativi alla macro area– curriculum e colloquio ;
  - m. punteggio minimo da conseguirsi nel colloquio;
  - n. termine massimo di conclusione del procedimento ;
  - o. obbligo entro un anno dall'inizio dell'incarico di acquisire l'attestato di formazione manageriale ;
  - p. scelta del direttore Generale di poter utilizzare gli esiti della procedura selettiva nel corso dei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente cui verrà conferito l'incarico dovesse dimettersi o recedere,di conferire l'incarico stesso ad uno dei professionisti facenti parte delle terna iniziale .
  - q. riserva del Direttore Generale di reiterare l'indizione nel caso entro la data di scadenza dell'avviso, sia pervenuto un numero di candidature inferiore a quattro.

#### **Art. 5 -Adeguata pubblicità.**

1. L'avviso 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](http://www.asp.rg.it) (cliccare Area del cittadino- Operazione trasparenza – bandi di concorso ) con accesso diretto,libero e completo al testo dell'avviso e ad eventuali allegati già a decorrere dal terzo giorno successivo alla pubblicazione sulla GURS e fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

Il medesimo estratto pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana va pubblicato altresì 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:

- data di effettuazione delle operazioni di sorteggio per la nomina della Commissione;
- verbale delle operazioni di sorteggio dei componenti della commissione
- nomina della commissione;
- profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare sulla struttura organizzativo oggetto di selezione.
- verbale delle operazioni condotte dalla Commissione, curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura
- provvedimento conclusivo del procedimento e/o di attribuzione dell'incarico di direzione.

#### **Art. 6 - 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, ad intervenuta scadenza dei termini per la presentazione delle domande.

2. Secondo quanto disposto dall'art. 15 del D.Lgs.n. 502/1992 ss.mm.ii. la Commissione è composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata (componente 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,istituito presso il Ministero della Salute,costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei Direttori di Struttura Complessa appartenenti ai ruoli regionali del S.S.N. Tale elenco è periodicamente aggiornato e pubblicato su apposita sezione del sito internet del Ministero.

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 appositamente nominata, sono pubbliche e formalizzate con il relativo verbale. La Commissione di Sorteggio è composta da tre dipendenti 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. Nel rispetto delle indicazioni legislative sulla composizione della Commissione di Valutazione previste dall'art.15 del D.Lgs n.502/92 per come modificato dall'art. 4 comma 1 lettera d) del D.L.158/12 nel testo convertito, qualora venissero sorteggiati tre nominativi della Regione Sicilia, si prosegue 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.

5. 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, almeno pari a 4, l'Azienda provvede ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti.

6. A seguito delle operazioni di sorteggio, l'Azienda provvede all'accertamento dei requisiti nei confronti dei componenti della Commissione e verifica la sussistenza di cause di incompatibilità od altre situazioni per le quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio.

7. 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 operato. Nella composizione della Commissione di Valutazione si applicano altresì, per quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 57, comma 1 punto a), del d.lgs. n. 165/2001, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne.

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

9. La Commissione elegge un Presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.

10. Il Direttore Sanitario dell'Azienda, è membro effettivo della Commissione, 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 effettuate dalla Commissione, nelle operazioni di valutazione, siano coerenti con le predefinite esigenze aziendali.

11. Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento al D.P.C.M 23/3/95. In virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione ed in considerazione dell'individuazione ex officio, nessun compenso andrà corrisposto al Direttore Sanitario. In favore dei componenti fuori sede si procede al rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede di svolgimento della procedura

#### **Art. 7- Criteri di valutazione-conferimento incarico.**

1. Preliminarmente i componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi dell'art. 51 del codice di procedura civile in quanto applicabili.

2. Ai sensi dell'art. 15 - comma 7-bis punto b) -del d.lgs. n. 502/1992 ss.mm.ii., la Commissione effettua la valutazione tramite l'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza del profilo ricercato e degli esiti di un colloquio.

3 La Commissione, sulla base del profilo professionale definito e trasmesso formalmente all'atto dell'insediamento dal Direttore Generale, valuta i contenuti del curriculum e gli esiti del colloquio e attribuisce un punteggio basato su di una scala di misurazione. La valutazione dovrà essere specificatamente orientata alla verifica dell'aderenza alle caratteristiche professionali mediante scala di misurazione degli elementi, singoli o aggregati, così come indicata nell'avviso. Ai fini della valutazione delle macro aree, si applicano le disposizioni già contenute nell'art.8 del D.P.R. n. 484/1997, così come segue:

**I.** La Commissione dispone complessivamente di 100 punti, 50 dei quali relativi al curriculum e 50 relativi al colloquio. La valutazione del curriculum precede il colloquio. La Commissione procederà ad attribuire per ogni fattore di valutazione il punteggio massimo attribuibile fino ad un punteggio massimo di 50 punti della macroarea curriculum. A ciascun fattore di valutazione non potrà essere assegnato un punteggio inferiore a punti 2.

**II.** Gli elementi contenuti nel curriculum devono essere valutati in correlazione con il grado di attinenza alle esigenze aziendali descritte al precedente art.3, ed essere volti ad accertare:

- a.** 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 (massimo punti 5);
- b.** la posizione funzionale del candidato nelle strutture presso le quali il candidato 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 precedenti (massimo punti 15);
- c.** la 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 (massimo punti 12);
- d.** 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 (massimo punti 2);
- e.** 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 (massimo punti 5);
- f.** la partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di docente o di relatore (massimo punti 3);
- g.** 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 (massimo punti 5);
- h.** la continuità e la rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi (massimo punti 3).

L'elenco può essere integrato con altri elementi definiti dall'Azienda, in ogni caso, la scala di misurazione e la conseguente assegnazione dei punteggi da parte della Commissione devono, comunque, garantire che gli elementi inerenti l'attività professionale di cui alle precedenti lettere a), b) e c) assumano carattere prevalente nella valutazione dei candidati, salvo i casi in cui le caratteristiche del profilo da ricoprire abbiano specifiche motivate necessità.

**3.** Prima dell'espletamento del colloquio, la Commissione, con il supporto specifico del Direttore Sanitario illustra nel dettaglio il contenuto, oggettivo e soggettivo, della posizione da conferire, affinché i candidati stessi possano esporre interventi mirati ed innovativi volti al miglioramento della struttura, sia dal punto di vista clinico che da quello organizzativo.

**4.** Con riferimento al colloquio la soglia minima necessaria affinché il singolo candidato possa conseguire l'idoneità è rappresentata dal punteggio di 35/50. Il colloquio è 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 caratteristiche dell'incarico da svolgere, rispondenti alle caratteristiche professionali determinate dall'Azienda. La Commissione dovrà tenere conto della chiarezza espositiva, della correttezza delle risposte, dell'uso di linguaggio scientifico appropriato, della capacità di collegamento con altre patologie o discipline o specialità per la miglior risoluzione dei quesiti anche dal punto di vista dell'efficacia dell'economicità degli interventi. Il colloquio è altresì diretto a testare la visione e l'originalità delle proposte sull'organizzazione della struttura complessa, nonché l'attitudine all'innovazione ai fini del miglioramento dell'organizzazione e della soddisfazione dell'utenza della struttura stessa.

**5.** L'Azienda può prevedere, fornendo indicazioni nell'avviso, che i candidati predispongano nel giorno fissato per il colloquio, una relazione scritta su temi individuati dalla commissione che costituirà elemento di valutazione nell'ambito della macroarea colloquio contribuendo a definire il tetto massimo del punteggio.

**6.** I candidati sono convocati per il colloquio non meno di quindici giorni prima del giorno fissato con raccomandata A/R o altre modalità conformi alle norme vigenti anche in materia di trasmissione telematica, che verranno previamente indicate nell'avviso. Il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico, ferma restando la possibilità di non far assistere alle operazioni gli altri candidati qualora la Commissione intenda gestire il colloquio con modalità uniformi, somministrando ai candidati le medesime domande.

**III.** Sulla base della valutazione complessiva, la Commissione presenta al Direttore Generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. La relazione della Commissione, redatta

in forma sintetica, è pubblicata sul sito internet dell'Azienda prima della nomina del vincitore. Le motivazioni a supporto della valutazione del colloquio devono essere dettagliatamente verbalizzate.

**IV.** La procedura si intende conclusa alternativamente:

- a) con il provvedimento formale del 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 maggiore punteggio in esito alla procedura;
- b) con il provvedimento formale del 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) del Dlgs 502/92 come novellato dall'art.4 comma 1 del D.L 158/12 come sostituito dalla legge di conversione 189/12, di nominare uno dei due candidati nell'ambito della terna predisposta dalla commissione che non hanno conseguito il migliore punteggio.
- c) con il provvedimento formale del 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 del Direttore Generale che dispone in maniera motivata il mancato conferimento dell'incarico per ritenuta violazione ovvero ritenuta non conformità del lavoro espletato e delle operazioni espletate da parte della Commissione delle disposizioni e dei criteri generali contenuti nel presente regolamento interno

#### **art.8 - Sottoscrizione del contratto individuale**

1. Il Direttore Generale provvede alla stipula 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 (ad es.: sviluppo/consolidamento di competenze professionali, sviluppo di attività in settori particolari;...)
  - c. periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi dell'innovato 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, previa verifica;
  - f. modalità di effettuazione delle verifiche;
  - g. valutazione e soggetti deputati alle stesse;
  - h. retribuzioni di posizione connessa all'incarico (indicazione del valore economico);
  - i. cause e condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e dell'incarico;
  - l. obbligo frequenza al corso manageriale ex art.15 D.P.R. n.484/1997, una volta reso disponibile dal sistema sanitario regionale, con la precisazione che la mancata partecipazione ed il mancato superamento del primo corso utile successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso;
  - m. dichiarazione dell'incaricato sulla insussistenza di cause di inconfirabilità o incompatibilità.
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.
3. L'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non è modificabile per tutta la durata di svolgimento dell'incarico, con specifica sottoscrizione della relativa clausola.

#### **Art. 9 Ambito di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento 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 all'innovato 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.

#### **Art.10 Norme di rinvio**

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

F.to  
Il Direttore Generale  
Dr. Maurizio Aricò