



**AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA
POLICLINICO “G. RODOLICO - SAN MARCO”
CATANIA**

**Procedura per la gestione delle selezioni pubbliche per il
conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa
dell’area della sanità**

Adottato con deliberazione n. 951 del 24/05/2021

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
PREMESSA	4
Art. 1 – Oggetto del Regolamento.....	4
Art. 2 – Fasi fondamentali della procedura per l'attribuzione dell'incarico	4
Art. 3 – Definizione del fabbisogno	4
Art. 4 – Avvio della procedura - pubblicazione e contenuto dell'avviso pubblico	5
Art. 5 – Requisiti di ammissione alla procedura selettiva	6
Art. 6 – Operazioni di sorteggio e nomina della Commissione	7
Art. 7 – Adempimenti della Commissione, modalità procedurali e operazioni da svolgere	8
Art. 8 – Valutazione dei candidati	9
Art. 9 – Macro area – curriculum	9
Art. 10 – Macro area – colloquio	10
Art. 11 – Colloquio	11
Art. 12 – Conclusione della procedura	12
Art. 13 – Individuazione e conferimento incarico	12
Art. 14 – Revoca dell'incarico	13
Art. 15 – Conferimento dell'incarico	13
Art. 16 – Attestato di formazione manageriale	13
Art. 17 – Contratto individuale di lavoro	13
Art. 18 – Trasparenza e pubblicità	14
Art. 19 – Disposizioni finali	14

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 30/12/1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni, recante "Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"
- Decreto del Presidente della Repubblica del 10/12/1997, n. 483, recante "Regolamento per la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale".
- DPCM del 23/03/1995 "Determinazione dei compensi da corrispondere ai Componenti delle Commissioni Esaminatrici ed al personale addetto alla sorveglianza di tutti i tipi di concorso indetti dalle amministrazioni pubbliche";
- Decreto del Presidente della Repubblica del 10/12/1997, n. 484, recante "Regolamento per la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale".
- Decreto Legislativo del 19/06/1999, n. 229 e successive modifiche ed integrazioni, recante "Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale".
- Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, in riferimento all'art.57, comma 1 lettera a), al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne, ed art. 35 – bis comma.1 lett. a), del e s.m.i., in riferimento "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici";
- Legge Regionale del 14/04/2009 n. 5, recante "Norme per il riordino del Servizio sanitario regionale".
- Decreto Legislativo del 08/04/2013 n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità' e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico".
- Decreto Assessoriale del 24/12/2014, n. 2274, recante "Le linee di indirizzo regionale per 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).
- Decreto Assessoriale del 31/07/2019 n. 1675, recante "Linee guida per l'adeguamento degli atti aziendali al documento di riordino della rete ospedaliera approvato con D.A. n. 22 dell'11 gennaio 2019 recante "Indirizzi operativi".
- Decreto Assessoriale del 10/03/2020 n. 206 recante "Protocollo d'intesa stipulato dalla Regione Siciliana e dall'Università degli Studi di Catania" pubblicato sulla G.U.R.S. n. 19 del 03/04/2020.
- Decreto Assessoriale del 04/06/2020 n. 484 di approvazione dell'Atto Aziendale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico "G. Rodolico – San Marco".
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Sanità triennio 2016 – 2018 siglato in data 19/12/2019.

PREMESSA

Per incarichi di direzione di struttura complessa, ex all'art. 27, comma 1, lettera a) del CCNL 08/06/2000, come confermato dal vigente CCNL di categoria (art. 18, comma 1, par. I, lett. a) si intendono quelli relativi a strutture aziendali caratterizzate da responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche/tecnologiche e/o finanziarie, autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati della gestione in via diretta, così come individuate dall'Atto aziendale. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti secondo le procedure e i criteri previsti dalla vigente normativa di riferimento, nonché dalle linee di indirizzo emanate da Regione Siciliana con Decreto Assessoriale n. 2274 del 24/12/2014 nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale.

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento, emanato in applicazione delle linee di indirizzo regionali disciplina le procedure per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa a tutti i Dirigenti appartenenti all'Area Sanità, e specificatamente alle figure previste nel nuovo CCNL Area Sanità siglato il 19/12/2019: Dirigenti Medici, Sanitari e Dirigenti delle Professioni Sanitarie dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico "G. Rodolico – San Marco" di Catania (di seguito AOUP).

Art. 2 - 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:

- 1) definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
- 2) avvio della procedura;
- 3) operazioni di sorteggio e nomina della Commissione;
- 4) valutazione del curriculum e del colloquio;
- 5) scelta da parte del Direttore Generale e conferimento dell'incarico;
- 6) sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Art. 3 - Definizione del fabbisogno

1. Il Direttore Generale coadiuvato dal Direttore Sanitario 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, conoscenze e capacità tecnico-professionali e nonché delle competenze manageriali e 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 nelle sue dimensioni principali (operative, di supervisione, professionali e direttive), unitamente all'identificazione del livello di autorità aziendale, delle relative relazioni (livello gerarchico di collocazione nell'organigramma) e dell'ampiezza di controllo che la contraddistingue dal punto di vista della gestione dei collaboratori, avuto riguardo al numero di personale subordinato che ad essa riporta.

Art. 4 - Avvio della procedura - pubblicazione e contenuto dell'avviso pubblico

L'AOUP avvia la procedura selettiva mediante emanazione di apposito avviso pubblico di indizione della procedura, 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 e agli allegati connessi; la pubblicazione nel sito aziendale va effettuata entro i due giorni lavorativi successivi alla pubblicazione nella GURS; l'avviso con i relativi allegati 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.
5. L'avviso dovrà contenere:
 - a. dettagliata descrizione delle caratteristiche professionali richieste per la copertura della posizione di da ricoprire, coincidenti con gli elementi connotanti la definizione del fabbisogno come definito secondo le modalità indicate nell'art. 3 del presente Regolamento;
 - b. individuazione della disciplina relativa all'incarico da conferire; nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso di più categorie professionali (ad esempio medico e biologo) tutte dovranno essere specificamente indicate;
 - c. requisiti di ammissione come stabiliti all'articolo 5 del D.P.R. 484/1997 e indicati nel successivo articolo 5;
 - d. forma e contenuti del curriculum professionale, concernenti le attività professionali, di studio, direzionali - organizzative;

Procedura per la gestione delle selezioni pubbliche per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa dell'area della sanità

- e. 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;
- f. il luogo, la data e le modalità previste per il sorteggio dei componenti della Commissione;
- g. le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
- h. i criteri di valutazione, ossia:
 - i punteggi massimi di ciascuna macro area;
 - il punteggio minimo da conseguirsi nel colloquio, necessario per il conseguimento dell'idoneità;
 - criteri e parametri di valutazione di cui ai successivi articoli del presente Regolamento;
- i. la durata dell'incarico;
- 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;
- 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;
- n. l'indicazione del Responsabile del procedimento.

Nell'avviso sarà inoltre indicato che, in caso di rinuncia, 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.

6. Ai fini di garantire adeguata pubblicità all'intera procedura, alla pubblicazione dell'avviso d'indizione deve seguire la pubblicazione, nel sito internet istituzionale Aziendale, di ogni altra notizia relativa alle successive fasi della procedura, ed in particolare:
 - a. verbali delle operazioni di sorteggio dei componenti della Commissione;
 - b. nomina della Commissione di valutazione;
 - c. curricula dei componenti della Commissione e relativa dichiarazione attestante l'assenza di situazioni di conflitto di interessi;
 - d. curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura;
 - e. verbali e relazione sintetica della Commissione di valutazione;
 - f. provvedimento conclusivo del procedimento/atto di attribuzione dell'incarico di direzione.

Art. 5 - Requisiti di ammissione alla procedura selettiva

Gli incarichi di direzione di struttura complessa per tutti i Dirigenti appartenenti all'Area Sanità sono attribuiti a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 5 del D.P.R. 484/1997 e, specificamente:

Procedura per la gestione delle selezioni pubbliche per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa dell'area della sanità

- a. iscrizione all'albo professionale, ove esistente o iscrizione al corrispondente albo professionale di uno dei Paesi dell'Unione europea, fermo restando l'obbligo dell'iscrizione all'albo in Italia prima dell'assunzione in servizio.
- 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; 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.
- c. presentazione del curriculum, in cui sia documentata una specifica attività professionale ed adeguata esperienza.
- d. possesso dell'attestato di formazione manageriale e in mancanza l'obbligo di conseguirlo entro un anno dall'inizio dell'incarico pena decadenza dell'incarico stesso.

Art. 6 – Operazioni di sorteggio e nomina della Commissione

1. La Commissione di valutazione per il conferimento degli incarichi di struttura complessa è 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 pubblicato sul sito del Ministero della Salute e costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei Direttori di Struttura Complessa appartenenti ai ruoli del S.S.N. e da un Segretario scelto tra il personale in servizio presso l'AOUP appartenente al ruolo amministrativo e con inquadramento pari o superiore alla categoria D.
2. Le operazioni di sorteggio sono svolte, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande, da apposita Commissione di sorteggio aziendale 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 vanno sorteggiati trenta componenti supplenti, per fronteggiare le possibili numerose rinunce conseguenti all'attuale situazione di emergenza sanitaria;
 - b. qualora fossero sorteggiati tra i componenti titolari 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

Procedura per la gestione delle selezioni pubbliche per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa dell'area della sanità

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'AOUP 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.
5. All'atto dell'accettazione della nomina, l'interessato dovrà dichiarare, in apposito modulo, 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.
6. La composizione della Commissione dovrà tendere a garantire pari opportunità tra uomini e donne.
7. La Commissione è nominata con provvedimento adottato dal Direttore Generale ed i nominativi dei componenti della Commissione sono pubblicati nel sito internet aziendale.
8. La Commissione, il primo giorno in cui si riunisce, elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati, in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.
9. Per quanto attiene ai compensi, 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, modalità procedurali e operazioni da svolgere

1. All'atto d'insediamento della Commissione, il Direttore Sanitario trasmette formalmente alla Commissione il profilo professionale per come individuato dal Direttore Generale.
2. La Commissione, prima di procedere all'avvio delle operazioni di valutazione, è tenuta:
 - a. prendere atto dell'avviso pubblico di selezione con particolare riferimento al profilo oggettivo e soggettivo individuato;
 - b. prendere atto delle norme di legge e della disciplina interna stabilita dall'Azienda con il presente regolamento, conformando il proprio operato ai criteri e alle modalità in essi previsti;
 - c. prendere atto dell'elenco dei partecipanti e confermare l'insussistenza di situazioni di incompatibilità.
3. Nella fase di insediamento la Commissione procede all'individuazione del Presidente.
4. Per la validità delle riunioni della Commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.
5. La Commissione procede preliminarmente all'accertamento del possesso dei requisiti di ammissione di cui all'art. 5 e alla ammissione dei candidati.
6. La Commissione definisce il cronoprogramma delle attività da svolgere e definisce i criteri di valutazione dei candidati che sarà effettuata attribuendo un punteggio massimo di 100 punti.

7. La Commissione, prima dell'inizio del colloquio, predetermina i quesiti da sottoporre ai candidati concernenti gli aspetti relativi alle esperienze professionali – cliniche attinenti all'incarico da svolgere e gli aspetti organizzativi, di direzione e gestionali attinenti all'incarico da svolgere.

Art. 8 – Valutazione dei candidati

1. La Commissione, per la valutazione del candidato, ha a disposizione complessivamente 100 punti così suddivisi: 50 per il curriculum e 50 per il colloquio.
2. La valutazione del curriculum precede il colloquio e viene effettuata in applicazione dei criteri di cui al successivo articolo 9.
3. La valutazione del colloquio viene effettuata applicando i criteri di cui al successivo articolo 10.
Per quanto attiene al colloquio, il 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.

Art. 9 – Macro area – curriculum (50 punteggio massimo: cinquanta su cento punti complessivi).

1. La Commissione procede all'esame della documentazione presentata dai candidati, accertando preliminarmente il possesso da parte di ogni candidato dei requisiti di ammissione e viene compilata apposita scheda di ammissione.
2. La Commissione, ai fini della valutazione del curriculum, prende atto dei criteri per la valutazione, così per come definiti nell'avviso 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 criteri di valutazione ed i relativi punteggi massimi attribuibili, per un totale massimo complessivo di punti 50:

N.	CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
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. Nello specifico il punteggio massimo è distribuito nel rispetto dei seguenti sub criteri: <ul style="list-style-type: none"> • Attività e tipologia delle prestazioni svolte presso Aziende sanitarie, ospedaliere e ospedaliero universitarie, pubbliche o private convenzionate accreditate con il S.S.N e S.S.R., di piccole e medie dimensioni; • Attività e tipologia delle prestazioni svolte presso Aziende sanitarie, ospedaliere e ospedaliero universitarie, pubbliche o private convenzionate accreditate con il S.S.N e S.S.R., di medie e grandi dimensioni integrate nel sistema dell'emergenza – urgenza. 	8

2	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. Nello specifico, il punteggio massimo è distribuito nel rispetto dei seguenti sub criteri: <ul style="list-style-type: none"> • Posizione funzionale di Dirigente Medico; • Responsabile di UO – Servizio; • Direttore di UOC / art. 22 CCNL 2016-2018 Area Sanità (ex art. 18 CCNL 03/11/2005). 	8
3	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 e devono essere certificate dal Direttore Sanitario sulla base delle attestazioni del Direttore del competente dipartimento o unità operativa di appartenenza. Nello specifico, è valutata esclusivamente l'attività riferita al profilo soggettivo indicato nell'avviso di selezione anche sulla base del contesto operativo della UOC di riferimento.	20
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;	3
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, con indicazione delle ore annue di insegnamento. Nello specifico, è valutata l'attività attinente alla disciplina oggetto della presente selezione e debitamente prodotta dal candidato.	3
6	La partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di docente o relatore. Nello specifico, è valutata l'attività attinente alla disciplina oggetto della presente selezione e debitamente prodotta dal candidato.	3
7	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. Nello specifico, è valutata l'attività riferita al decennio precedente alla data di pubblicazione dell'avviso e non saranno presi in considerazione abstract e lavori senza criteri di filtro.	4
8	La continuità e la rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi.	1

3. La Commissione procede alle operazioni di valutazione del Curriculum dei candidati ammessi, sulla base dei criteri sopra determinati e per ciascun candidato viene compilata apposita scheda di valutazione riportante i punteggi conseguiti per ciascun criterio di valutazione e il punteggio complessivo.

Art. 10 – Macro area – colloquio (50 punteggio massimo: cinquanta su cento punti complessivi).

1. Con riferimento al colloquio, il punteggio minimo ai fini del conseguimento dell'idoneità è di punti 35/50.
2. Il colloquio è finalizzato alla verifica delle 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, rispondenti alle caratteristiche professionali determinate dall'Azienda.

3. La Commissione, ai fini della valutazione del colloquio, terrà conto della chiarezza espositiva, della correttezza delle risposte e dell'uso del linguaggio scientifico appropriato, della capacità di collegamento con altre patologie o discipline o specialità per la migliore risoluzione/analisi dei quesiti anche dal punto di vista dell'efficacia e della economicità degli interventi, dell'aggiornamento delle conoscenze specifiche, e della capacità organizzativo – gestionale e innovatività. 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:

	Punteggio massimo ottenuto in 50esimi
Chiarezza espositiva	10
Correttezza delle risposte e linguaggio scientifico appropriato	10
Collegamento con altre discipline	10
Aggiornamento delle conoscenze specifiche	10
Capacità organizzativo – gestionale e Innovatività	10

4. La Commissione procede alle operazioni di valutazione del Colloquio dei candidati ammessi, sulla base degli elementi di valutazione sopra determinati e per ciascun candidato viene compilata apposita scheda di valutazione riportante i punteggi complessivi.

Art. 11 – Colloquio

1. Lo svolgimento del colloquio è pubblico.
2. Prima dell'inizio del colloquio, il segretario della Commissione procede al riconoscimento dei candidati, mediante esibizione di un documento di riconoscimento.
3. Il Direttore Sanitario illustra ai candidati il contenuto oggettivo e soggettivo della posizione da ricoprire affinché gli stessi nel corso del colloquio possano esporre interventi attinenti alla tipologia dell'incarico e proponano soluzioni innovative volte al miglioramento della struttura, sia dal punto di vista clinico, sia dal punto di vista organizzativo/gestionale.
4. La mancata presentazione al colloquio equivale a rinuncia, qualunque sia la causa dell'assenza.
5. I candidati sono convocati con PEC non meno di quindici giorni prima del giorno fissato per il colloquio.
6. Il colloquio è aperto al pubblico e si svolgerà secondo le modalità definite dalla Commissione fermo 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.

Art. 12 – Conclusione della procedura

1. A conclusione dei colloqui la Commissione, sulla scorta dei punteggi attribuiti ai candidati idonei per la Macro Area - Curriculum e per la Macro Area – Colloquio, redige una relazione sintetica riepilogativa contenente gli esiti della procedura, l'elenco dei candidati risultati idonei, nonché la terna dei candidati idonei formulata sulla base dei migliori punteggi attribuiti da proporre al Direttore Generale.
2. La Commissione trasmette, per mezzo del segretario, al Direttore Generale dell'AOUP per i provvedimenti di competenza tutti gli atti della selezione. Detti atti devono essere pubblicati sul sito internet aziendale successivamente alla loro approvazione con atto deliberativo del Direttore Generale.

Art. 13 – Individuazione e conferimento incarico

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. Qualora il Direttore Generale intenda avvalersi della prerogativa di nomina di uno dei due candidati, nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione medesima, che non ha conseguito il miglior punteggio, deve motivare analiticamente la scelta.
2. 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 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 emanate da Regione Siciliana;
 - 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.

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

Art. 14 – Revoca dell'incarico

Gli incarichi sono soggetti a revoca anticipata nel caso in cui il Direttore:

- non superi il periodo di prova;
- non superi positivamente la valutazione del Collegio Tecnico e dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- nei casi di accertamento di responsabilità dirigenziale di cui all'art. 15 ter comma 3 D.Lgs. 502/92 e s.m.i. (dovuto a inosservanza delle direttive e a risultati negativi di gestione).

Art. 15 – Conferma dell'incarico

1. La conferma avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario, previa valutazione positiva a fine incarico, a cura degli Organismi previsti dell'art 57 CCNL di categoria, diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

Organismi preposti alla verifica predetta, sono:

- a. in prima istanza il dirigente direttamente sovraordinato;
- b. in seconda istanza il Collegio tecnico;
- c. l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

Il Collegio Tecnico provvede alle verifiche di competenza entro la scadenza dell'incarico o al momento della valutazione periodica. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione, da parte del Direttore Generale, per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico. Gli incarichi possono essere rinnovati anche senza avviso.

Art. 16 – Attestato di formazione manageriale

Il Direttore incaricato ove non sia in possesso, ha 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 e di impegnarsi ad acquisirlo nuovamente alla scadenza di sette anni dalla data del suo rilascio. Costituisce causa di decadenza dall'incarico il mancato conseguimento entro i predetti termini.

Art. 17 – Contratto individuale di lavoro

1. 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 individuale oltre ai contenuti indicati

Procedura per la gestione delle selezioni pubbliche per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa dell'area della sanità

nelle linee guida regionali, 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.

2. Il contratto viene sottoscritto entro il termine di 30 gg., salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si potrà procedere al conferimento dell'incarico al Dirigente scelto, né tantomeno potrà essere erogato il relativo trattamento economico corrispondente all'incarico.
3. Ai fini della stipula del contratto non possono essere utilizzati, per il conferimento dell'incarico di struttura complessa, contratti a tempo determinato o art. 15 septies D.Lgs. 502/1992.

Art. 18 – Trasparenza e pubblicità

Tutti gli atti inerenti la procedura oggetto del presente Regolamento vengono pubblicati sul sito internet aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

Art. 19 – Disposizioni finali

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 in un Regolamento autonomo e distinto.

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, al C.C.N.L. vigente siglato in data 19/12/2019, nonché alle ulteriori disposizioni di legge o regolamenti vigenti in materia nel nostro ordinamento.

F.to Il Direttore Generale
(Dott. Gaetano Sirna)