



Regione Siciliana

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI PALERMO

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE N° 00241

DEL 12 MAR. 2015

OGGETTO: Regolamento per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa di Dirigenti Sanitari (Area Medica, Veterinaria e del ruolo sanitario).

STRUTTURA PROPONENTE DIPARTIMENTO RISORSE UMANE, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E AFFARI GENERALI
QUADRO ECONOMICO PATRIMONIALE BUDGET Bilancio 2015
N° Centro di costo _____
N° Conto Economico _____
Ordine n° _____ del _____
Budget assegnato (Euro) _____
Budget già utilizzato (Euro) _____
Budget presente atto (Euro) _____
Disponibilità residua di budget (Euro) _____
<input type="checkbox"/> Non comporta ordine di spesa
Proposta n. <u>60</u> del <u>26/02/15</u>
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (D.ssa <i>Maria Teresa Badalà</i>)
IL RESPONSABILE DELL' UOS " Acquisizione Risorse Umane" (D.ssa <i>Maria Teresa Badalà</i>)

DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE E PATRIMONIALE
ANNOTAZIONE CONTABILE - BILANCIO Esercizio 2015
Prot. n. _____ del _____
N° Conto economico _____
N° Conto Patrimoniale _____
Importo (Euro) _____
Prima nota contabile _____
Il Direttore dell'U.O.C. Bilancio e Programmazione (Dr. Antonio Guzzardi)
Il Direttore FF del Dipartimento Risorse Economico-Finanziarie e Patrimoniali (Dr. Antonio Guzzardi)
(*) nel caso di più centri di costo, alla presente si devono allegare le schede di rilevazione dati di contabilità generale e analitica

L'anno duemilaquindici il giorno dieci del mese di marzo, nei locali della Sede Legale di via Giacomo Cusmano n° 24 - Palermo, il Direttore Generale Dr. Antonino Candela, nominato con DPRS n. 200/ serv. 1/S.G. del 24/06/2014, assistito dalla Dott.ssa Emilia Matranga, quale segretario verbalizzante adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata

Premesso che l'art. 4 del D.L. 13 settembre 2012 n. 158, convertito con modificazioni dalla Legge 8 novembre 2012 n. 189 (ed. "Legge Balduzzi"), recante disposizioni in materia di dirigenza sanitaria e governo clinico, modifica ed integra l'art. 15 dei D.lgs. 502/1992, al fine di introdurre meccanismi di selezione oggettiva del personale sanitario apicale e privilegiare il merito e la trasparenza;

Atteso, in particolare, che il riferito art. 4 introduce rilevanti novità in ordine ai criteri ed alle procedure di attribuzione degli incarichi di struttura complessa, prevedendo che la selezione sia effettuata da una commissione composta dal Direttore Sanitario e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa dei ruoli regionali del SSN;

Rilevato, al riguardo, che la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano, nella riunione del 13 marzo 2013, in apposito documento denominato "Criteri generali per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica-sanitaria nelle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale" ha approvato apposite linee di indirizzo e definito criteri generali in tale materia;

Vista la nota Prot. n. 343/DG del 19.01.2015 con la quale il Direttore Generale trasmette il Decreto Assessoriale emanato dall'Assessore Regionale della Salute il 24.12.2014 n. 2274/2014 e pubblicato sulla GURS- Parte 1^- del 23.01.2015;

Visto il Decreto dell'Assessore Regionale della Salute n. 2274/2014 del 24.12.2014 con cui sono stati approvati le linee di indirizzo regionale recante 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. 15, comma 7-bis del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;

Atteso che tale direttiva prevede che le aziende, coerentemente con le disposizioni contenute nell'art. 8 del D.P.R. 484/1997, ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, effettuano la valutazione delle candidature negli ambiti e secondo il peso percentuale di seguito specificati:

curriculum: 50%
colloquio: 50%;

Dato atto che in base al succitato D.A.:

- propedeuticamente all'avvio della prima procedura di conferimento di incarico di struttura complessa, ciascuna Azienda si dota di apposito regolamento interno con il quale definisce, fra l'altro, all'interno degli ambiti sopra specificati;
- il provvedimento (che ha natura regolamentare interna e che, pertanto, integra l'atto aziendale) è efficace nei confronti di tutte le procedure che verranno indette successivamente alla sua adozione per il conferimento degli incarichi di struttura complessa;
- le disposizioni contenute nelle citate linee guida 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.;
- 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 è fatto divieto di utilizzazione di contratti a tempo determinato di cui all'art. 15-septies dello stesso decreto legislativo n. 502/1992;

7) Dare atto che il presente regolamento va allegato quale parte integrante all'atto aziendale di questa ASP adottato con deliberazione n. 840 del 03.11.2010 nonché a quello che dovesse successivamente intervenire nel tempo;

8) Trasmettere il Regolamento allegato all'Assessorato Regionale della Salute per quanto di competenza.

*****A

IL DIRETTORE DELL'U.O.C.
(Dr.ssa Mariagiuseppina Montagna)

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
(Dr. Gaetano La Corte)

Sul presente atto viene espresso

parere favorevole dal

parere favorevole dal

DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Antonio Guzzardi)

DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Giuseppe Noto)

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di deliberazione che precede, e che s'intende qui di seguito riportata e trascritta;

Visti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

Ritenuto di condividerne il contenuto;

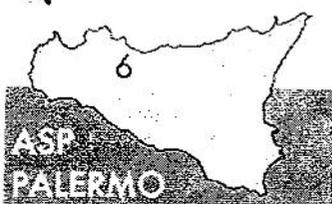
Assistito dal segretario verbalizzante;

DELIBERA

di approvare la superiore proposta, che qui s'intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della struttura proponente.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Antonio Candela)

IL FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
VERBALIZZANTE
D.ssa Emilia Matranga



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
 Sede legale: Via G. Cusmano, 24 –
 90141 PALERMO
 C.F. e P. I.V.A.: 05841760829

ALLEGATO ALLA DELIBERA
 00241
 N. DEL: 12 MAR. 2015

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

Indice

Art.	Contenuti	Pagina
1	Oggetto	2
2	Requisiti del Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	2
3	Fasi fondamentali della procedura per l'attribuzione dell'incarico	2
4	Definizione del fabbisogno sotto profilo oggettivo e soggettivo	3
5	Avvio della procedura	4
6	Commissione di valutazione	5-6
7	Compiti della Commissione	6
8	Valutazione dei candidati	6-7
9	Valutazione del curriculum	7-8
10	Valutazione del colloquio	8-9
11	Formulazione graduatoria	9
12	Scelta da parte del Direttore Generale	9
13	Trasparenza e tempi di gestione della procedura	9-10
14	Modalità di pubblicizzazione	10
15	Contratto individuale di lavoro	10-11
16	Attestato di formazione manageriale	11
17	Disposizioni finali	11
ALL. "A"	Scheda fabbisogno organizzativo e professionale della Struttura Complessa	12-13

Art. 1

Oggetto

Il presente Regolamento, in armonia con le norme vigenti in materia, disciplina le procedure per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti di 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, secondo quanto previsto dal Decreto Assessoriale n. 2274/2014 emanato dall'Assessore Regionale della Salute il 24.12.2014 e pubblicato sulla GURS del 23.01.2015 avente ad oggetto: " Approvazione 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. 15, comma 7-bis del D.l.gs. n. 502/1992 e s.m.i."

Art. 2

Requisiti del Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa, per le categorie dei medici, veterinari, 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, specificamente:
 - 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'articolo 8 in cui sia documentata una specifica attività professionale ed adeguata esperienza ai sensi dell'articolo 6 del citato D.P.R. 484/97;
 - d) attestato di formazione manageriale di cui all'art. 5, comma 1, lett. d) del DPR n. 484/97, come modificato dall'art. 16 quinquies del D.Lgs. n. 502. 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. 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 fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
- b) avvio della procedura con la pubblicazione del bando di avviso;
- c) nomina Commissione di sorteggio;
- d) nomina della Commissione di valutazione;
- e) valutazione dei candidati (valutazione curriculum e colloquio);
- f) scelta da parte del Direttore Generale e conferimento dell'incarico;
- g) sottoscrizione del contratto individuale.

Definizione del fabbisogno/Profilo

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 il profilo del dirigente da incaricare (inteso come l'insieme delle competenze e delle caratteristiche del dirigente stesso) con riferimento agli aspetti del governo clinico, tecnico-scientifici e manageriali che caratterizzano la struttura complessa cui afferisce l'incarico.
2. La concreta definizione del profilo tiene conto della programmazione regionale, di quella locale ed aziendale, nonché delle attività e degli obiettivi che in tale contesto la struttura complessa è chiamata a svolgere e raggiungere. L'individuazione del profilo professionale adeguato alla struttura a cui l'incarico afferisce 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. 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, essendo fondamentale coniugare le competenze tecniche, professionali e scientifiche con quelle di carattere organizzativo e di gestione strategica delle risorse assegnate per il perseguimento degli obiettivi di qualità ed efficienza propri del SSR, e, conseguentemente, sui risultati ottenuti, la caratterizzazione del fabbisogno/profilo 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.
4. La definizione della posizione di struttura complessa da ricoprire costituisce l'aspetto centrale e prodromico dell'avvio della procedura e deve fare riferimento agli aspetti del governo clinico, alle caratteristiche organizzative, agli elementi tecnico-scientifici (profilo oggettivo) nonché alle competenze professionali e manageriali, alle conoscenze scientifiche ed alle attitudini ritenute necessarie per l'espletamento dell'incarico di direzione (profilo soggettivo).
5. 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.
6. 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.
7. Il conferimento dell'incarico (con l'indicazione degli elementi di costo e di ogni altra informazione eventualmente richiesta dai competenti Uffici regionali) è fatto constare, di norma, nel documento di programmazione delle assunzioni per l'esercizio di riferimento redatto dall'azienda, ovvero in mancanza, in apposita comunicazione preventiva, da inviare all'Assessorato Regionale della Salute prima dell'avvio e dell'indizione della procedura, contenente gli elementi sopra dettagliati;
8. Il contenuto del fabbisogno verrà individuato sulla base dello schema tipo - (Allegato "A") al presente Regolamento, quale parte integrante e sostanziale.
9. 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 del profilo 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 ritenute opportune dei membri del Collegio di Direzione.
11. I criteri generali rappresentati verranno declinati nello specifico in relazione alle aree di interesse:
 - Area medica
 - Area chirurgica
 - Area della medicina diagnostica e dei servizi
 - Area territoriale

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 dovrà contenere:

- a) dettagliata descrizione delle caratteristiche professionali richieste per la copertura della posizione di lavoro della struttura complessa da ricoprire, coincidenti con gli elementi connotanti la definizione del fabbisogno (intesa come l'insieme delle competenze e delle caratteristiche del dirigente cui affidare l'incarico), definito secondo le modalità indicate nel presente Regolamento;
- 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 trasmissione 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;
- 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) le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
- l) le modalità di convocazione dei candidati;
- m) gli ambiti di valutazione e la loro declinazione nelle seguenti macro aree:
 - 1) curriculum - max punti 50;
 - 2) colloquio - max punti 50, minimo 35/50 per il conseguimento dell'idoneità;
- n) la scala di misurazione, come rappresentato ai successivi artt. 8, 9 e 10;
- o) il termine massimo di conclusione della procedura selettiva;
- p) 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.;
- q) 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, conferendo l'incarico stesso ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale;
- r) le modalità di pubblicazione dei curricula dei partecipanti, nel rispetto della normativa sulla privacy;
- s) che il Direttore Generale si riserva di reiterare una sola volta 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;
- t) 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.

Commissione di valutazione

1. L'Azienda provvede ai sorteggi ed alla conseguente nomina della Commissione di valutazione, secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 7-bis, lett. a), del D.lgs. n. 502/1992, come sostituito dalla Legge 8 novembre 2012, n. 189 (c.d. Balduzzi) "... La Commissione è composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata e da tre Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati 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 effettuate da una apposita commissione nominata dal Direttore Generale ed è composta da tre dipendenti del ruolo amministrativo dell'azienda con la posizione funzionale non inferiore a collaboratore amministrativo professionale cat.D / collaboratore amministrativo professionale esperto cat. DS, di cui uno con funzioni di presidente e uno anche con funzioni di segretario.
3. 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.
4. Tali operazioni di sorteggio saranno pubbliche ed avranno luogo presso il Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali, sito in Via Pindemonte, 88- Pad. 23, Palermo entro gg.15 dalla 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.
5. Le operazioni di sorteggio sono pubbliche e devono essere esplesate nel rispetto dei seguenti principi:
 - qualora fossero sorteggiati tre direttori di struttura complessa 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; 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 quattro, l'Azienda provvede ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti. La stessa modalità deve essere applicata anche per il sorteggio dei componenti supplenti.
6. Per ogni componente titolare deve essere sorteggiato un componente supplente, ad eccezione del Direttore Sanitario;
7. La Commissione di valutazione elegge un Presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.
8. Il Direttore Sanitario aziendale (membro di diritto) 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.
9. 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, ai sensi degli articoli 51 e 52 del Codice di procedura civile, per quanto applicabili, e dell'art. 35, c. 3 lett. e) del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. che recita: "*composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra i funzionari delle amministrazioni, docenti e estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali*".
10. Si applica, in ogni caso, quanto previsto dall'art. 35 - bis, c.1 lett. a), del D.lgs. 165/2001 (Introdotta 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*".
11. Nella composizione della Commissione di Valutazione si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 57, comma 1 punto a) del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. (come novellato dall'art. 5 della Legge 215 del 23/11/2012), al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne.
12. 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'UOS "Comunicazione e informazione" nonché al Dipartimento Risorse

Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali.

13. Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento al DPCM del 23.3.1995 il quale stabilisce per i concorsi apicali il compenso da corrispondere a ciascun componente con la maggiorazione del 20% per il Presidente e ridotto del 20% per il Segretario. Tale compenso non sarà corrisposto al Direttore Sanitario, né ai dirigenti in caso di eventuale componente in servizio presso l'ASP, in virtù del principio dell'omnicomprensività della retribuzione. Per i dipendenti dell'ASP afferenti al Comparto il compenso va erogato solamente se l'attività viene svolta al di fuori del normale orario di servizio. Per i componenti fuori sede si procederà anche al rimborso delle spese sostenute. Ai sensi dell'art.24, comma 3°, del D.Lgs. n. 165/2001 ai componenti esterni i compensi dovuti verranno corrisposti direttamente alla amministrazione di appartenenza.

Art. 7

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'ASL con il presente regolamento, conformando il proprio operato ai relativi criteri e principi e operando conseguentemente.
2. La Commissione riceve dall'Azienda all'atto di insediamento della stessa, prima dell'espletamento della procedura selettiva, il profilo professionale del dirigente da incaricare, già definito dal Direttore Generale.
3. Completate le operazioni di valutazione di tutti i candidati, la Commissione, dopo avere redatto apposito verbale, appronta una relazione sintetica riepilogativa. Detti atti devono essere pubblicati sul sito internet aziendale e trasmessi formalmente al Direttore Generale unitamente ad una terna di candidati idonei, formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti nel rispetto dei criteri e punteggi rappresentati nei successivi artt.8, 9 e 10, a seguito di un'analisi comparativa riguardante:
 - a) i curricula;
 - b) i titoli professionali posseduti, avuto riguardo delle necessarie competenze organizzative e gestionali;
 - c) i volumi dell'attività svolta;
 - d) l'aderenza al profilo ricercato;
 - e) gli esiti del colloquio.
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 decisioni della Commissione prevale il voto del Presidente.

Art. 8

Valutazione dei candidati

1. Preliminarmente i componenti della Commissione, preso visione dell'elenco dei partecipanti, confermano, mediante dichiarazione, l'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti. Dette dichiarazioni vanno pubblicate sul sito internet dell'Azienda a cura del Segretario della Commissione di Valutazione prima dell'inizio delle procedure concorsuali.
2. L'accertamento del possesso dei requisiti dei candidati è effettuato dalla Commissione di valutazione con il primo verbale.
3. Ai fini dell'espletamento dei propri lavori la Commissione pone particolare attenzione al profilo soggettivo e oggettivo della figura ricercata, così come definita dall'avviso pubblico e procede alle valutazioni dei candidati e all'attribuzione dei punteggi, nell'ambito della discrezionalità tecnica che alla stessa compete, dando attuazione al disposto dell'art. 8, comma 6, del DPR n. 484/97, ai sensi del quale "prima di procedere al colloquio e alla valutazione del curriculum la Commissione stabilisce i criteri di valutazione tenuto conto delle specificità proprie del posto da ricoprire. La Commissione, al termine del colloquio e della valutazione del curriculum, stabilisce, sulla base di una valutazione complessiva, l'idoneità del candidato all'incarico". In tema di valutazione del curriculum si richiamano i criteri contemplati dall'art. 11 del D.P.R. n. 483/97.
4. La Commissione, coerentemente con le disposizioni già contenute nell'art.8 "Criteri sul colloquio e sul curriculum professionale" del DPR n. 484/97, ai fini del conferimento dell'incarico di Struttura Complessa, effettua la valutazione delle candidature negli ambiti articolati sulle seguenti macroaree e secondo il peso percentuale di seguito specificato:
CURRICULUM 50%

COLLOQUI 50%

5. 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).
6. Con riferimento al colloquio, la soglia minima necessaria, affinché il singolo candidato possa conseguire l'idoneità, è rappresentata dal punteggio di 35/50.
7. 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.
8. La valutazione del curriculum precede il colloquio.
9. In particolare si riportano le indicazioni funzionali ad orientare la Commissione nell'esprimere una valutazione complessiva dei candidati e nella scelta degli idonei così come previsto dalla normativa citata in premessa: *"analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi delle attività svolte, dell'aderenza del profilo ricercato e degli esiti del colloquio."*

Art. 9

Valutazione del curriculum

1. Gli elementi contenuti nel curriculum vanno valutati in correlazione con il grado di attinenza alle esigenze aziendali descritte nell'avviso di indizione. Per quanto concerne il curriculum, riferito alle attività professionali, di studio, direzionali - organizzative, sono individuati sette item a ciascuno dei quali la Commissione attribuisce i punti massimi per ogni item, per un totale massimo complessivo di punti 50, a ciascun fattore di valutazione non potrà essere assegnato un punteggio inferiore a punti 2:

N.	PUNTI MAX	AMBITI
a)		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).
b)		Posizione funzionale del candidato nelle strutture dove ha svolto la sua attività e le sue competenze, inclusi eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione , ruoli di responsabilità rivestiti, scenario organizzativo ed i particolari risultati ottenuti nelle esperienze professionali precedenti (incarichi).
c)		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 (casistica)
d)		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 (formazione)
e)		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 (docenze).
f)		Partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di docente o di relatore valutati secondo i criteri dell'art 9 del DPR n 484/1997, nonché pregresse idoneità nazionali (formazione)
g)		La produzione scientifica strettamente pertinente alla disciplina, pubblicata su riviste italiane o straniere, caratterizzate da criteri di filtro nell'accettazione dei lavori, nonché il suo impatto sulla comunità scientifica. (pubblicazioni). Continuità e rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi

2. Non è consentita la modifica degli item di valutazione del curriculum rispetto a quelli sopra indicati, coincidenti con il disposto dell'art. 8 ("Criteri sul colloquio ed il curriculum professionale") del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484.

3. L'elenco di cui sopra può, di volta in volta, 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 (punteggio complessivo non inferiore a punti 26), salvo i casi in cui le caratteristiche del profilo da ricoprire abbiano specifiche motivate necessità.

Art. 10

Valutazione del colloquio

1. In via preliminare, la Commissione, con il supporto specifico del 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 da conferire e propongano soluzioni innovative volte al miglioramento della struttura sia dal punto di vista clinico che da quello organizzativo/gestionale.
2. Per quanto riguarda il colloquio, diretto 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 del candidato stesso, in relazione all'incarico da svolgere, sono individuati i seguenti item di valutazione a ciascuno dei quali la Commissione attribuirà i punteggi per un totale massimo complessivo di punti 50:

N.	PUNTI MAX	AMBITI
I		Capacità professionali del candidato nella specifica disciplina ed esperienze professionali documentate
		Attraverso il colloquio e l'esposizione del curriculum formativo e professionale, finalizzata all'illustrazione delle conoscenze di tipo specialistico acquisite, si indagheranno, tra l'altro, le capacità del candidato che risultano particolarmente afferenti alla posizione di lavoro ed all'ambito della struttura complessa in questione, anche attraverso la descrizione degli obiettivi più importanti che lo stesso ritiene di aver raggiunto, delle innovazioni e dei miglioramenti eventualmente attuati nei contesti lavorativi in cui precedentemente ha operato, atti ad avallare il
II		Accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione
		Accertamento del possesso in capo al candidato anche di adeguate capacità manageriali coerenti con il ruolo, di ricerca di soluzioni innovative e dell'attitudine alla ricerca continua di spazi di miglioramento, nonché della capacità di motivare le risorse umane che sarà chiamato a coordinare ed a gestire concretamente, mediante adeguato utilizzo di leve gestionali e strumenti di motivazione e di supporto dei propri collaboratori, esercitando flessibilità ed autorevolezza nei rapporti con questi ultimi.

3. 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 e dell'economicità degli interventi.
4. 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.
5. Nell'ambito della procedura selettiva, e per integrare gli elementi di valutazione nella macro-area del colloquio, le Aziende possono altresì prevedere di richiedere ai candidati di predisporre, nel giorno fissato per il colloquio, una relazione scritta su temi individuati dalla Commissione. In tal caso, la relazione scritta costituisce elemento di valutazione nell'ambito della macro area in questione, contribuendo alla definizione del relativo tetto massimo di punteggio.
6. Il superamento del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 35/50 complessivi.
7. Relativamente alle modalità procedurali di espletamento del colloquio i candidati vengono convocati non meno di 15 giorni prima del giorno fissato mediante Raccomandata A/R od avviso sul sito Internet Aziendale che verrà previamente indicato nell'avviso di selezione.

8. Il colloquio non può aver luogo nei giorni festivi, né nei giorni di festività religiose ebraiche o valdesi.
9. Il colloquio si svolgerà in aula aperta al pubblico, 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.
10. All'ora stabilita per il colloquio, prima dell'inizio dello stesso, il segretario della Commissione procede al riconoscimento dei candidati mediante esibizione di un documento di riconoscimento.

Art. 11

Formulazione graduatoria

Ultimate le prove concorsuali la Commissione formula la graduatoria dei candidati esaminati con l'indicazione del punteggio relativo al curriculum, al colloquio ed al totale, che provvederà ad affiggere nella sede ove si è svolta la procedura concorsuale.

In pari data la predetta Commissione presenta al Direttore Generale la terna dei candidati idonei formulata sulla base dei migliori punteggi attribuiti unitamente ad una relazione sintetica riepilogativa ed ai verbali di tutte le operazioni concorsuali.

Art. 12

Scelta da parte del Direttore Generale

1. Secondo quanto disposto dalla normativa, 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. Ai sensi dell'art.15 comma 7 ter D.Lgs.502/92, l'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina dell'incarico.
4. La conferma al termine del periodo di prova, l'eventuale proroga dello stesso, nonché l'esito definitivo sarà disposta dal Direttore Generale sulla base di una relazione del Direttore Sanitario redatta sulla base della valutazione prevista dall'art. 15, comma 5°, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.

Art. 13

Trasparenza e tempi di gestione della procedura

1. Il conferimento degli incarichi di struttura complessa è informato a principi di trasparenza dell'attività amministrativa e secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e coerentemente con le disposizioni di cui alla Legge 7 agosto 1990, n. 241 e al D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni".
2. Nell'avviso di avvio della procedura, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di procedimenti amministrativi e di diritto di accesso, dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura, individuato in mesi sei, da calcolarsi a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande.
3. La procedura si intende conclusa, alternativamente:
 - 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;
 - 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 novella-

to 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 il miglior punteggio;

- 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;

- 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:

a) delle disposizioni e/o dei criteri generali in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa;

b) delle disposizioni e/o dei criteri generali contenuti nel presente Regolamento, integrativo dell'Atto Aziendale;

c) 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

4. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 15, comma 7-bis, lettera d), del D.lgs. n. 502/1992, 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, l'Azienda cura, altresì, l'attuazione degli adempimenti, afferenti agli ambiti della pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa che devono, necessariamente, contraddistinguere la procedura in questione.

Art.14

Modalità di pubblicizzazione

1. L'azienda procede alla pubblicazione dell'avviso pubblico, che deve contenere al suo interno la dettagliata descrizione della posizione di lavoro della struttura complessa da ricoprire (in coerenza con gli elementi emergenti nella definizione del fabbisogno con l'espressa indicazione degli aspetti di governo clinico, delle caratteristiche organizzative, degli elementi tecnico-scientifici (profilo oggettivo), delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per l'espletamento dell'incarico di direzione (profilo soggettivo) che devono, indefettibilmente, fare capo all'unità ricercata.
2. Al fine di garantire un'adeguata pubblicità alla procedura, l'avviso sarà pubblicato:
 - In via integrale, sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia, all'Albo e sul sito internet aziendale;
 - Per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
 - La pubblicazione dell'avviso sul sito va effettuata entro i due giorni lavorativi successivi alla pubblicazione sulla GURS e va mantenuto disponibile fino alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione; il medesimo estratto pubblicato sulla GURI 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;
3. Sarà altresì garantita la pubblicità immediata sul sito internet di quanto segue:
 - il profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare;
 - la data delle operazioni di sorteggio per la nomina della Commissione che potrà essere prevista nel predetto avviso pubblico;
 - la nomina della Commissione di Valutazione;
 - i verbali delle operazioni condotte dalla Commissione;
 - i curricula dei candidati che hanno partecipato al colloquio e la relazione della Commissione di valutazione, che vanno pubblicati prima della nomina del candidato prescelto;
 - l'atto di attribuzione dell'incarico di direzione.

Art. 15

Contratto individuale di lavoro

1. L'incarico comporterà l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed esclusivo con incarico a tempo determinato.
2. I vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro (area medica, veterinaria e del ruolo sanitario) stabiliscono che il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti di lavoro individuali per i quali è richiesta la forma scritta.

3. Il contratto individuale di lavoro dovrà contenere, tra l'altro:
- denominazione e tipologia dell'incarico attribuito;
 - obiettivi generali da conseguire relativamente alla organizzazione ed alla gestione dell'attività clinica;
 - periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi del novellato art. 15, comma 7-ter, del D.Lgs. n. 502/1992;
 - durata dell'incarico;
 - possibilità di rinnovo;
 - modalità di effettuazione delle verifiche, della valutazione e dei soggetti deputati alle stesse;
 - retribuzione di posizione connessa all'incarico;
 - cause e condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e dell'incarico;
 - obbligo acquisizione corso manageriale di cui al comma 8 dell'art. 15 del D.Lgs n. 502/1992 e s.m.i..
4. L'incarico ha durata quinquennale e potrà essere rinnovato, per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa verifica positiva dell'espletamento dell'incarico con riferimento agli obiettivi affidati con le modalità previste dalla normativa vigente.

Art. 16

Attestato di formazione manageriale

Il Direttore incaricato 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

Disposizioni finali

Per tutto quanto non contemplato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia, nonché, per le parti non in contrasto, al regolamento relativo alle assunzioni di personale dirigenziale e del comparto a tempo indeterminato e determinato, approvato con deliberazione n. 726 del 30.07.2012 e s.m.i. avente ad oggetto: "Regolamento per le assunzioni personale dirigenziale e del comparto a tempo determinato ed indeterminato. Revoca deliberazioni n. 810 del 29.09.2011 e n. 878 del 19.10.2011".

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.

Dare atto che le disposizioni contenute nelle linee guida di cui al citato D.A. n. 2274/2014 DEL 24.12.2014 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..

Dare 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.

CONTENUTO DEL FABBISOGNO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE CHE CARATTERIZZA LA STRUTTURA COMPLESSA

Profilo oggettivo - caratteristiche della struttura

	<u>Descrizione</u>
Organizzazione	
Attività e governo clinico	
Attività tecnico/scientifica	
Relazioni nell'ambito dell'assetto aziendale	

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

	Descrizione
Competenze organizzative	
Competenze gestionali	
Conoscenze tecnico/scientifiche, governo clinico e innovazione	
Gestione della sicurezza, del rischio e della privacy	
Competenze specifiche	

Visto lo schema, Allegato "A", di regolamento aziendale per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa afferenti alle suddette aree, formulato in base alle linee di indirizzo regionali, di cui al citato D.A. n. 2274/2014;

Dato atto che il presente regolamento va allegato all'atto aziendale dell'ASP approvato con deliberazione n. 840 del 03.11.2010 ed a quello che successivamente dovesse intervenire nel tempo;

Dato atto altresì che oltre al predetto regolamento, per le parti non in contrasto, si dovrà applicare anche quello approvato con deliberazione n. 726 del 30.07.2012 e s.m.i., avente ad oggetto: " regolamento per le assunzioni personale dirigenziale e del comparto a tempo determinato ed indeterminato. Revoca deliberazioni n. 810 del 2.09.2011 e n. 878 del 19.10.2011";

Precisato, altresì, che 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;

Dato atto della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata, sulla base delle direttive assessoriali sopra richiamate;

Per le causali di cui in premessa

Intercalare alla delibera

PROPONE di:

N~~00241~~ del 12 MAR. 2015

- 1) Prendere atto del Decreto dell'Assessore Regionale della Salute n. 2274/2014 del 24.12.2014, trasmesso con nota Prot. n. 343/DG del 19.01.2015, con cui sono stati approvate le linee di indirizzo regionale recante 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. 15, comma 7-bis del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;
- 2) Approvare il regolamento aziendale (All."A") per il conferimento di incarichi di struttura complessa di Dirigenti Sanitari di area Medica, Veterinaria e del ruolo sanitario, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) Precisare, altresì, che il citato 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;
- 4) Dare atto che le disposizioni contenute nelle citate linee guida 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.;
- 5) Dare atto che, per le parti non in contrasto, con il regolamento di cui alla predetta lettera "A", si dovrà dare applicazione a quello approvato con deliberazione n. 726 del 30.07.2012 e s.m.i., avente ad oggetto: " regolamento per le assunzioni personale dirigenziale e del comparto a tempo determinato ed indeterminato. Revoca deliberazioni n. 810 del 2.09.2011 e n. 878 del 19.10.2011";
- 6) Dare 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 del ruolo sanitario fatto divieto di utilizzazione di contratti a tempo determinato di cui all'art. 15-septies dello stesso decreto legislativo n. 502/1992;