

LINEE-GUIDA PER LE PROCEDURE DI 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, D.LGS N. 502/1992 E S.M.I. DI CUI AL DECRETO 24 DICEMBRE 2014 (PUBBL. NELLA GURS N. 4 DEL 23/01/2015 PARTE I)

Le presenti linee di indirizzo trovano applicazione nelle procedure, così come innovate dall'art. 4 comma 1, del D.L. 13/09/2012 n. 158 (convertito in legge con modificazioni dall'art. 1 comma 1 legge 8 novembre 2012 n. 189), per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui al D.P.R. 10 dicembre 1997 n. 484 (“ Regolamento recante 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 “).

Pertanto si forniscono le seguenti indicazioni operative al fine di :
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;

orientare l'esercizio dei poteri e delle prerogative dei direttori generali in un'ottica di sempre maggiore efficienza, efficacia e trasparenza delle scelte effettuate;

Contemperare l'esigenza di garantire un'applicazione uniforme ed omogenea dei criteri e delle regole costituenti il quadro normativo vigente con quella di preservare un margine di discrezionalità alle singole aziende sanitarie, al fine di valorizzare la loro autonomia e conseguente responsabilità, nel rispetto del modello del servizio sanitario regionale della Regione Sicilia.

1. Definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo

Il Direttore Generale definisce il fabbisogno che caratterizza la struttura complessa relativa all'incarico di direzione da conferire:

- a) sotto il profilo oggettivo, declinato sulla base del governo clinico e delle caratteristiche organizzative tecnico- scientifiche;
- b) sotto il profilo soggettivo, declinato sulla base delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per assolvere in modo idoneo alle relative funzioni.

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.

È opportuno infatti considerare che le procedure e i criteri per il conferimento di tali incarichi 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 S.S.R.

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.

Il conferimento dell'incarico, con l'indicazione degli elementi di costo e di ogni altra informazione eventualmente richiesta dai competenti Uffici regionali, è rilevato, di norma, nel documento di programmazione delle assunzioni per l'esercizio di riferimento, redatto dalle aziende, 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 più sopra dettagliati.

2. Pubblicità

Avvio della procedura

L'avviso pubblico di indizione della procedura, il cui contenuto non può divergere dalle presenti linee di indirizzo, ne' dal regolamento aziendale specificamente adottato, deve contenere, come minimo, le seguenti informazioni:

- 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;
 - 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 specificatamente indicate;
 - c. requisiti di ammissione come indicati dall'art. 5 del D.P.R. n. 484/1997;
 - d. forma e contenuti del curriculum professionali;
 - e. modalità di consegna delle domande;
 - f. il termine di presentazione delle domande, che non può essere inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione del bando per estratto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
 - g. luogo, data e modalità previste per il sorteggio dei componenti la commissione;
- 

- h. modalità di svolgimento della selezione ed conferimento dell'incarico;
- i. modalità e criteri di valutazione, ossia:
- i tetti massimi di punteggio di ciascuna macro area;
 - punteggio minimo da conseguirsi nel colloquio, necessario per il conseguimento dell'idoneità;
 - criteri e parametri di valutazione di cui al successivo art. 4;
- j. termine massimo di conclusione del procedimento;
- 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;
- m. scelta del Direttore Generale (ai sensi dell'art. 15 comma 7 bis lettera b ult. Cpv D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.) 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. Dovranno inoltre essere indicate le modalità di pubblicazione successiva dei curricula nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nell'avviso va espressamente dichiarato che il Direttore Generale si riserva di reiterare l'indizione nel caso sia pervenuto, entro la data di scadenza dell'avviso, un numero di candidature inferiore a quattro.

Pubblicazione dell'avviso

La pubblicazione dell'avviso pubblico deve essere effettuata:

- a) in via integrale, nella Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia;
- b) per estratto, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
- c) in via integrale nel sito Internet dell'azienda/ente equiparato.

A tal riguardo va precisato che le aziende devono pubblicare l'avviso sul proprio sito istituzionale attenendosi alle seguenti indicazioni: deve essere garantito l'accesso libero, diretto e completo al testo dell'avviso ed ad eventuali allegati; la pubblicazione nel suddetto sito va effettuata entro i due giorni lavorativi successivi alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana;

L'avviso con gli eventuali allegati, va mantenuto disponibile nel sito fino alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione;

- i. il medesimo estratto pubblicato nella Gazzetta della Regione Siciliana 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.

Altre informazioni in ordine alle quali va garantita adeguata pubblicità

Nel sito Internet istituzionale dell'azienda, alla pubblicazione dell'avviso di indizione deve seguire la pubblicazione di ogni notizia relativa alle successive fasi della procedura, nonché ogni altra forma di pubblicazione specificatamente prevista nelle norme vigenti o nelle presenti linee-guida, ed in particolare:

- a. verbali delle operazioni di sorteggio dei componenti della commissione;

- b. nomina della commissione di valutazione;
- c. profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare sulla struttura organizzativa oggetto di selezione;
- d. relazione e verbale della commissione di valutazione, i curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura.

Si precisa che tutti i suddetti atti vanno pubblicati prima della nomina del candidato prescelto;

dopo la suddetta nomina va pubblicato:

- e. provvedimento conclusivo del procedimento/atto di attribuzione dell'incarico di direzione.

3- Operazioni di sorteggio e nomina della Commissione

L'art. 15 del D. Lgs. N. 502/1992 per come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. d, del d.L. n.158/2012 nel testo convertito prevede che la commissione di valutazione sia composta dal Direttore Sanitario Aziendale (membro di diritto) e da tre Direttori di Struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire da individuarsi tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei Direttori di Struttura Complessa appartenenti ai ruoli de S.S.N.

Per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente ad eccezione del Direttore Sanitario.

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

Il Direttore Sanitario Aziendale così come previsto dal novellato art. 15, comma 7 bis, punto a , del D. Lgs. N. 502/1992 , è membro di diritto della Commissione; inoltre,partecipa al voto ed, al suo interno, svolge la funzione di garanzia del rispetto degli indirizzi organizzativo-professionali espressi dal Direttore Generale, vigilando affinché i criteri e le scelte espresse dalla Commissione, ai fini delle operazioni di valutazione, siano coerenti con le predefinite esigenze aziendali.

Pertanto, l'avviso pubblico dovrà contenere l'indicazione che la Commissione sarà composta da membri individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo.

Le operazioni di sorteggio dei componenti la Commissione di selezione sono svolte da una Commissione di sorteggio nominata dal Direttore Generale dell'Azienda S.S.R. procedente ed è composta da tre dipendenti del ruolo amministrativo dell'Azienda medesima, di cui uno con funzioni di Presidente e uno anche con funzioni di segretario.

Nel rispetto delle indicazioni legislative previste in materia di composizione della commissione di valutazione . 15 del D. Lgs. N. 502/1992 per come modificato dall'art. 4 , comma 1, lett. d, del D.L. n.158/2012 nel testo convertito qualora venissero sorteggiati tre nominativi della Regione Sicilia l'Azienda proseguirà 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.

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.

Nel caso in cui risultasse impossibile individuare nell'ambito dell'elenco della disciplina propria della struttura complessati riferimento il numero di nominativi indispensabile per effettuare il sorteggio, almeno pari a quattro, l'azienda interessata provvede ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti.

Concluse le suddette operazioni, l'azienda provvede all'accertamento dei requisiti dei soggetti estratti a componenti della commissione, sulla sussistenza di cause di incompatibilità o di altre situazioni nelle quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio.

A tutela del buon andamento e della trasparenza della procedura selettiva, particolare attenzione va dedicata alle disposizioni di cui all'art. 51 del c.p.c., dell'art. 35 comma 3 lett. e e dell'art. 35 - bis, comma 1 lett. a del d.lgs n. 165/2001 così come introdotto dall'art. 1 comma 46 della legge n. 190/2012) nonché dal D.Lgs n. 39/2013.

All'atto della accettazione della nomina sulla base di apposita modulistica predisposta dall'Azienda redatta in conformità delle disposizioni soprarichiamate, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di cui sopra 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. 165/2001 così come novellato dall'art. 5 della legge 23 novembre 2012 n. 215) al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne.

La nomina della Commissione è pubblicata sul sito internet aziendale, come da vigenti disposizioni in materia e sono nominati con provvedimento del Direttore Generale.

Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento al D.P.C.M. 23 marzo 1995. In virtù del principio della onnicomprensività della retribuzione, ed in considerazione della individuazione ex officio, nessun compenso andrà corrisposto al direttore sanitario.

In favore dei componenti fuori sede, l'Azienda procederà al rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede di svolgimento della procedura.

4. Criteri di Valutazione

A) Ambiti di applicazione

Il profilo professionale, definito dal direttore generale, è trasmesso formalmente alla Commissione all'atto dell'insediamento della stessa, prima dell'espletamento della procedura selettiva.

Le aziende, coerentemente con le disposizioni già contenute nell'art. 8 (criteri sul colloquio e su curriculum professionale) del DPR 10 dicembre 1997 n. 484, richiamati i criteri in tema di valutazione curriculare contemplati dall'art. 11 del DPR n. 483/97, ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, prevedono, nell'avviso di indizione

della procedura, la valutazione delle candidature negli ambiti e secondo il peso di seguito specificati sul totale di 100:

curriculum 50/100 (punteggio massimo: cinquanta su cento punti complessivi)

colloquio 50/100 (punteggio massimo: cinquanta su cento punti complessivi).

Con riferimento al colloquio , la soglia minima necessaria , affinché il singolo candidato possa conseguire l' 'idoneità' , è rappresentata dal punteggio di 35/50.

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

La valutazione del curriculum precede il colloquio. La commissione per l' effetto, procederà ad attribuire per ogni fattore di valutazione, fra quelli indicati in calce, il punteggio massimo attribuibile fino al punteggio massimo di 50 punti della macroarea curriculum. A ciascun fattore di valutazione non potrà essere assegnato un punteggio inferiore a punti 2.

Macro area - curriculum

Gli elementi contenuti nel curriculum devono essere valutati in correlazione con il grado di attinenza alle esigenze aziendali descritte nell' avviso di indizione, ed essere volti ad accertare fra l' altro:

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

- b) la posizione funzionale del candidato nelle strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e le sue competenze con la 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;
- 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 nella Gazzetta Ufficiale e devono essere certificate dal direttore sanitario sulla base delle attestazioni del direttore del competente dipartimento o unità operativa di appartenenza;
- 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;
- e) l'attività didattica presso corsi di studio per il conseguimento di un diploma universitario, di laurea o di specializzazione ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario;
- f) la partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero in qualità di docente o di relatore;
- 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;

h) la continuità e la rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi.

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) c) assumono carattere prevalente nella valutazione dei candidati, salvo i casi in cui le caratteristiche del profilo da ricoprire abbiano specifiche motivate necessità.

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 sia dal punto di vista organizzativo/gestionale.

Macro area-colloquio

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 sia dal punto di vista organizzativo/gestionale.

Il colloquio è diretto alla valutazione delle capacità professionali nella specifica disciplina, 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 del linguaggio scientifico appropriato, della capacità di collegamento con altre patologie o discipline o specialità per la migliore risoluzione dei quesiti anche dal punto di vista dell'efficacia e della 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.

Nell'ambito della procedura selettiva, e per integrare gli elementi di valutazione nella macro-area del colloquio, l'azienda può altresì 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.

Per quanto attiene le modalità procedurali dell'espletamento del colloquio, 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 di selezione.

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.

B) Attività valutativa della commissione

La commissione, prima di procedere all'avvio di operazioni di valutazione, è tenuta a prendere atto della disciplina interna, stabilità dall'azienda con il proprio provvedimento interno, in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa, conformando il proprio operato a detta disciplina ed ai relativi criteri.

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 nel sito internet aziendale, e trasmessi formalmente al Direttore Generale, unitamente all'elenco della terna dei candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti.

5 – Trasparenza e tempi della procedura

Il conferimento degli incarichi di struttura complessa è informato a principi di trasparenza dell'attività amministrativa e secondo i 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 s.m.i. e al D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 recante " Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni".

Nell'avviso di avvio della procedura dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura, che in ogni caso non potrà essere

previsto oltre mesi sei a far data dalla scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione.

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, 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 D.Lgs n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1, del D.L. 13/09/2012 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;
- c) con il provvedimento formale adottato dal Direttore Generale, che da 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:
delle disposizioni e/o dei criteri generali in materia di conferimento degli incarichi di struttura complessa, di cui all'allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, così come integrate dalle linee ed indirizzi di cui al presente deliberato;
delle disposizioni e/o dei criteri generali contenuti nel provvedimento interno dell'azienda od ente equiparato, avente natura regolamentare interna ed integrativo dell'atto aziendale;
dei criteri e/o dei contenuti definiti nello specifico avviso pubblico, con particolare riferimento a quelli afferenti alla determinazione del fabbisogno dell'azienda/ente equiparato in ordine al profilo soggettivo ed oggettivo della figura ricercata.

6- Sottoscrizione del contratto individuale

Il Direttore Generale provvede alla stipulazione di un contratto in cui siano contenuti:

- a) denominazione e tipologia dell'incarico attribuito;
- b) obiettivi generali da conseguire relativamente all'organizzazione ed alla gestione dell'attività clinica (ad esempio : sviluppo/consolidamento di competenze professionali, sviluppo di attività in settori particolari;);
- c) periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi del novellato 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 ;
- 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. n. 484/1997, una volta reso disponibile dal sistema sanitario regionale, con la precisazione che la mancata partecipazione e il mancato superamento del 1 corso utile successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dell'incarico stesso.

Il contratto individuale oltre ai contenuti obbligatori sopra individuati, potrà contenere anche clausole non obbligatorie ma previste dalle disposizioni legislative e contrattuali di riferimento, che le parti ritengono opportuno introdurre in relazione alle specificità della posizione trattata e della realtà organizzativa.

Visto il D.Lgs. n. 106/09 che introduce il comma 1-bis dell'art. 28, che afferma "La valutazione dello stress lavoro-correlato... è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque... a far data dall'1 agosto 2010";

Considerata la tutela del "benessere organizzativo" nonché dello "stress lavoro correlato" di fondamentale importanza sia per il lavoratore che per il contesto di lavoro;

Vista la circolare del 18 novembre 2010 della commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro in ordine all'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i.;

Ritenuto necessario individuare il gruppo di coordinamento regionale per lo stress lavoro correlato e benessere organizzativo per coordinare ed attivare idonei interventi, nonché promuovere ed organizzare iniziative di formazione, presso le Aziende sanitarie della Regione siciliana che consentano la gestione organizzata dei rischi lavorativi da stress;

Considerata, inoltre, l'ottimizzazione nell'impiego delle risorse disponibili nonché la predisposizione di un documento di Linee guida per la valutazione del rischio stress lavoro correlato e la promozione del benessere organizzativo;

Decreta:

Art. 1

È individuato, presso il Dipartimento attività sanitarie ed osservatorio epidemiologico (DASOE) dell'Assessorato Regionale della salute - servizio 3 "Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", il gruppo di coordinamento regionale per lo stress lavoro correlato e benessere organizzativo.

Art. 2

Il Gruppo di coordinamento regionale per lo stress lavoro correlato e benessere organizzativo è così composto:

- dirigente del servizio 3 "Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" D.A.S.O.E. - coordinatore;
- dott. Paolo Conte - referente regionale "Stress lavoro correlato" - Assessorato della salute;
- dott.ssa Rosaria Marilina Bonventre - coordinatore dell'area prevenzione e formazione per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - A.R.N.A.S. Civico di Palermo;
- dott.ssa Maria Teresa Triscari - psicologa - U.O.S. psicologia del lavoro - A.S.P. di Palermo;
- dott. Natale Marchese - medico competente - R.S.P.P. - A.S.P. di Trapani;
- dott. Carmelo Alaimo - R.S.P.P. - A.S.P. di Caltanissetta;
- dott.ssa Maria Rita Liboria Comparetti - presidente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" della Regione siciliana;
- dott. Tommaso Gioietta - psicologo - vice presidente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" della Regione siciliana.

Art. 3

Il Gruppo di coordinamento regionale per lo stress lavoro correlato e benessere organizzativo interverrà nel promuovere ed organizzare iniziative di formazione, nel coordinare e attivare idonei interventi presso le aziende sanitarie della Regione siciliana che consentano la gestione organizzata dei rischi lavorativi da stress; nonché la predisposizione di un documento di linee guida per la valutazione del rischio stress lavoro correlato e la promozione del benessere organizzativo.

Art. 4

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana, parte I.

Palermo, 18 dicembre 2014.

TOZZO

(2014.53.3082)102

DECRETO 24 dicembre 2014.

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.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.

L'ASSESSORE PER LA SALUTE

Visto lo Statuto della Regione;

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e ss.mm.ii. sul riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 21 dicembre 1999, n. 517 e ss.mm.ii. recante la disciplina dei rapporti fra servizio sanitario nazionale ed Università a norma dell'art. 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484 "Regolamento recante 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 S.s.n.";

Visto il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 nel testo convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 ed, in particolare, il comma 13, lett. c), dell'art. 15 del medesimo testo legislativo che ha introdotto una serie di misure che comportano il riassetto organizzativo delle aziende del S.S.R. a seguito della rimodulazione dei posti letto ospedalieri, ed il conseguente adeguamento quali/quantitativo degli organici dei presidi ospedalieri pubblici e la riduzione delle unità operative complesse e di quelle semplici, secondo i parametri previsti dal documento L.E.A. del 26 marzo 2012;

Visto il decreto legge 13 settembre 2012, n. 158, nel testo modificato dalla legge 8 novembre 2012, n. 189, ed, in particolare, l'art. 4, comma 1, lett. d), che ha introdotto, dopo il comma 7), il comma 7 bis all'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii. in materia di affidamento di incarichi di direzione di strutture complesse;

Vista la legge regionale 14 aprile 2009, n.5 e ss.mm.ii., recante "Norme per il riordino del servizio sanitario regionale";

Visti i decreti del Ministro della sanità 30 gennaio 1998 e del 31 gennaio 1998, recanti le tabelle rispettivamente delle specializzazioni equipollenti ed affini, previste dalla disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del servizio sanitario nazionale;

Preso atto del Documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 13 marzo 2013, ed esaminato con esito positivo dalla commissione salute nella seduta del 6 febbraio 2013, contenente le linee guida dei "criteri generali per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica-sanitaria nelle aziende del servizio sanitario nazionale - linee di indirizzo in applicazione dell'art. 4 del D.L. n. 158/2012 convertito nella legge n. 189/2012";

Visto l'art. 27 e segg. del CCNL normativo 1998/2001 - economico 1998/1999 dell'8 giugno 2000 della dirigenza medica e veterinaria, che disciplinano i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi, tra gli altri, di direzione di struttura complessa;

Visto l'art. 27 e segg. del CCNL normativo 1998/2001 - economico 1998/1999 dell'8 giugno 2000 della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, che disciplinano i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi, tra gli altri, di direzione di struttura complessa;

Considerato che, ai sensi dell'art. 15, comma 7 bis, del D.Lgs. n. 502/1992 ss.mm.ii., introdotto dall'art. 4, comma 1, lett. d), del D.L. n. 158/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 189/2012, le Regioni, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie e del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale, tenuto conto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, previo avviso cui l'Azienda è tenuta a darne pubblicità sulla base dei principi ivi indicati alle lett. a), b), c) e d);

Ritenuto necessario, quindi, che la Regione predisponga le linee di indirizzo regionali regolanti i criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, al fine di renderle conformi alle nuove previsioni normative nazionali e, nel contempo, prevedere una più particolareggiata disciplina di alcuni aspetti ritenuti di prioritaria importanza per lo svolgimento delle relative procedure selettive;

Dato atto che le linee di indirizzo regionali così modulate, di cui al documento allegato al presente decreto, sono state oggetto di informativa alle OO.SS. regionali della dirigenza medica e sanitaria;

Ritenuto, pertanto, di dovere approvare le linee di indirizzo regionali di cui all'allegato documento che costituisce parte integrante del presente decreto;

Decreta:

Articolo unico

Sono approvate le linee di indirizzo regionali, di cui al documento allegato al presente decreto, regolanti i criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 15, comma 7 bis, del D.Lgs. n. 502/1992 per come introdotto dall'art. 4 del D.L. n. 158/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 189/2012.

Il presente decreto sarà trasmesso alla *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana per la relativa pubblicazione.

Palermo, 24 dicembre 2014.

BORSELLINO

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, D. LGS. N.502/1992 E S.M.I.

Le presenti linee di indirizzo trovano applicazione nelle procedure, così come innovate dall'art. 4, comma 1, del D.L. 13 settembre 2012, n. 158 (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 8 novembre 2012 n. 189), per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui al D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484 ("Regolamento recante 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").

Pertanto si forniscono le seguenti indicazioni operative al fine di:

- 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;

- orientare l'esercizio dei poteri e delle prerogative dei direttori generali in un'ottica di sempre maggiore efficienza, efficacia e trasparenza delle scelte effettuate;

- contenere l'esigenza di garantire un'applicazione uniforme ed omogenea dei criteri e delle regole costituenti il quadro normativo vigente con quella di preservare un margine di discrezionalità alle singole aziende sanitarie, al fine di valorizzare la loro autonomia e conseguente responsabilità, nel rispetto del modello del servizio sanitario regionale della Regione Sicilia.

Le aziende sanitarie del servizio sanitario regionale adotteranno, ad integrazione dell'Atto aziendale interno, uno specifico provvedimento di recepimento delle presenti linee-guida, con la possibilità di disciplinare, in via meramente attuativa, gli aspetti operativi e di dettaglio demandati (dalla normativa o dalle presenti direttive) alla autonomia regolamentazione interna aziendale.

1 - Definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo

Il direttore generale definisce il fabbisogno che caratterizza la struttura complessa relativa all'incarico di direzione da conferire:

a) sotto il profilo oggettivo, declinato sulla base del governo clinico e delle caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche;

b) sotto il profilo soggettivo, declinato sulla base delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per assolvere in modo idoneo alle relative funzioni.

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.

È opportuno infatti considerare che le procedure ed i criteri per il conferimento di tali incarichi 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 S.S.R.

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.

Il conferimento dell'incarico, con l'indicazione degli elementi di costo e di ogni altra informazione eventualmente richiesta dai com-

petenti Uffici regionali, è rilevato, di norma, nel documento di programmazione delle assunzioni per l'esercizio di riferimento, redatto dalle aziende, 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 più sopra dettagliati.

2 - Pubblicità

Avvio della procedura

L'avviso pubblico di indizione della procedura, il cui contenuto non può divergere dalle presenti linee di indirizzo, né dal regolamento aziendale specificamente adottato, deve contenere, come minimo, le seguenti informazioni:

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;

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 indicati dall'art. 5 del D.P.R. n. 484/1997;

d. forma e contenuti del curriculum professionale;

e. modalità di consegna delle domande;

f. il termine di presentazione delle domande, che non può essere inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione del bando per estratto nella *Gazzetta Ufficiale* Repubblica italiana;

g. luogo, data e modalità previste per il sorteggio dei componenti della commissione;

h. modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;

i. modalità e criteri di valutazione, ossia:

- i tetti massimi di punteggio di ciascuna macro area;

- punteggio minimo da conseguirsi nel colloquio, necessario per il conseguimento dell'idoneità;

- criteri e parametri di valutazione di cui al successivo art. 4;

i. termine massimo di conclusione del procedimento;

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;

m. scelta del direttore generale (ai sensi dell'art. 15, comma 7-bis, lett. b), ult. cpv, D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.) 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.

Dovranno inoltre essere indicate le modalità di pubblicazione successiva dei curricula nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nell'avviso va espressamente dichiarato che il direttore generale si riserva di reiterare l'indizione nel caso sia pervenuto, entro la data di scadenza dell'avviso, un numero di candidature inferiore a quattro.

Pubblicazione dell'avviso

La pubblicazione dell'avviso pubblico deve essere effettuata:

a) in via integrale, nella *Gazzetta Ufficiale* della Regione Sicilia;

b) per estratto, nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana;

c) in via integrale, nel sito internet dell'azienda/ente equiparato.

A tal riguardo va precisato che le aziende devono pubblicare l'avviso sul proprio sito istituzionale attendendosi alle seguenti indicazioni: deve essere garantito l'accesso libero, diretto e completo al testo dell'avviso, e ad eventuali allegati; la pubblicazione nel suddetto sito va effettuata entro i due giorni lavorativi successivi alla pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana; l'avviso, con gli eventuali allegati, va mantenuto disponibile nel sito fino alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione;

d) il medesimo estratto pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana 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.

Altre informazioni in ordine alle quali va garantita adeguata pubblicità

Nel sito internet istituzionale dell'azienda, alla pubblicazione dell'avviso di indizione deve seguire la pubblicazione di ogni notizia relativa alle successive fasi della procedura, nonché ogni altra forma di pubblicazione specificamente prevista nelle norme vigenti o nelle presenti linee-guida, ed in particolare:

- verbali delle operazioni di sorteggio dei componenti della commissione;

- nomina della commissione di valutazione;

- profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare sulla struttura organizzativa oggetto di selezione;

- relazione e verbale della commissione di valutazione, i curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura.

Si precisa che tutti i suddetti atti vanno pubblicati prima della nomina del candidato prescelto; dopo la suddetta nomina va pubblicato:

- provvedimento conclusivo del procedimento/atto di attribuzione dell'incarico di direzione.

3 - Operazioni di sorteggio e nomina della commissione

L'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992, per come modificato dall'art. 4, comma 1, lett d), del D.L. n. 158/2012 nel testo convertito, prevede che la commissione di valutazione sia composta dal direttore sanitario aziendale (membro di diritto) e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, da individuarsi tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli del S.S.N..

Per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente, ad eccezione del direttore sanitario.

La commissione del concorso elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.

Il direttore sanitario aziendale, così come previsto dal novellato art. 15, comma 7-bis, punto a), del D.Lgs. n. 502/1992, è membro di diritto della commissione; inoltre, partecipa al voto ed, al suo interno, svolge la funzione di garanzia del rispetto degli indirizzi organizzativo-professionali espressi dal direttore generale, vigilando affinché i criteri e le scelte espressi dalla commissione, ai fini delle operazioni di valutazione, siano coerenti con le predefinite esigenze aziendali.

Pertanto, l'avviso pubblico dovrà contenere l'indicazione che la commissione sarà composta da membri individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo.

A tal fine, le aziende potranno fare riferimento all'elenco nazionale dei direttori di struttura complessa, istituito presso il Ministero della Salute - secondo le modalità operative previste nel documento della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome - che verrà aggiornato periodicamente dalle medesime aziende a livello regionale, alimentando il flusso informatico.

Anche la Regione Sicilia partecipa alla costituzione del suddetto elenco, trasmettendo i nominativi dei soggetti incaricati delle strutture complesse al Ministero, secondo le modalità definite in accordo con lo stesso dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni.

Le modalità operative di tenuta dell'elenco dovranno prevedere in particolare la pubblicazione dello stesso presso apposita sezione del sito internet del Ministero, nonché la periodicità del suo aggiornamento.

Inoltre, gli elenchi devono essere suddivisi per disciplina di inquadramento sulla base di quanto previsto dai documenti approvati dalla Conferenza Stato Regioni e contenere almeno i seguenti campi:

- cognome e nome;

- data di nascita;

- azienda sanitaria di appartenenza;

- struttura complessa presso cui è svolto l'incarico.

Le operazioni di sorteggio vanno, comunque, condotte nel rispetto delle modalità disciplinate nell'ambito del comma 7-bis, punto a), del novellato art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992.

Inoltre, le operazioni di sorteggio dei componenti la commissione di selezione sono svolte da una commissione di sorteggio nominata dal direttore generale dell'azienda del S.S.R. procedente ed è composta da tre dipendenti del ruolo amministrativo dell'azienda medesima, di cui uno con funzioni di presidente e uno anche con funzioni di segretario.

Nel rispetto delle indicazioni legislative previste in materia di composizione della commissione di valutazione dall'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 per come modificato dall'art. 4, comma 1, lett d), del D.L. n. 158/2012 nel testo convertito, qualora venissero sorteggiati tre nominativi della Regione Sicilia, l'azienda proseguirà 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.

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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992, come modificato dal D.L. n. 158/2012 convertito in legge n. 189/2012, nel caso di selezione indetta dall'IRCSS Bonino Pulejo di Messina, la commissione di valutazione è composta dal direttore

sanitario o dal direttore scientifico, a seconda che l'attribuzione dell'incarico di direzione abbia ad oggetto una struttura prevalentemente orientata all'attività assistenziale o all'attività di ricerca.

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 interessata provvede ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti.

Concluse le suddette operazioni, l'azienda provvede all'accertamento dei requisiti dei soggetti estratti a componenti della commissione, sulla sussistenza di cause di incompatibilità o di altre situazioni nelle quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio.

A tutela del buon andamento e della trasparenza della procedura selettiva, particolare attenzione va dedicata alle disposizioni di cui all'art. 51 del c.p.c., dell'art. 35, comma 3, lett. e) e dell'art. 35-bis, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 165/2001 (così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della legge n. 190/2012), nonché dal D.Lgs. n. 39/2013.

All'atto dell'accettazione della nomina, sulla base di apposita modulistica predisposta dall'azienda redatta in conformità alle disposizioni sopra richiamate, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di cui sopra 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 (così come novellato dall'art. 5 della legge 23 novembre 2012, n. 215), al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne.

La nomina della commissione è pubblicata nel sito internet aziendale, come da vigenti disposizioni in materia e sono nominati con provvedimento del direttore generale.

Per quanto attiene ai compensi, si fa riferimento al D.P.C.M. 23 marzo 1995. In virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, ed in considerazione della individuazione ex officio, nessun compenso andrà corrisposto al direttore sanitario.

In favore dei componenti fuori sede, l'azienda procederà al rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede di svolgimento della procedura.

4 - Criteri di valutazione

A) Ambiti della valutazione

Il profilo professionale, definito dal direttore generale, è trasmesso formalmente alla commissione all'atto di insediamento della stessa, prima dell'espletamento della procedura selettiva.

Le aziende, coerentemente con le disposizioni già contenute nell'art. 8 ("Criteri sul colloquio ed il curriculum professionale") del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, richiamati i criteri in tema di valutazione curriculare contemplati dall'art. 11 del DPR n. 483/97, ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, prevedono, nell'avviso di indizione della procedura, la valutazione delle candidature negli ambiti e secondo il peso di seguito specificati sul totale di 100:

- curriculum: 50/100 (punteggio massimo: cinquanta, su cento punti complessivi)
- colloquio: 50/100 (punteggio massimo: cinquanta, su cento punti complessivi).

Con riferimento al colloquio, la soglia minima necessaria, affinché il singolo candidato possa conseguire l'idoneità, è rappresentata dal punteggio di 35/50.

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

La valutazione del curriculum precede il colloquio. La commissione per l'effetto, procederà ad attribuire per ogni fattore di valutazione, fra quelli indicati in calce, il punteggio massimo attribuibile fino al punteggio massimo di 50 punti della macroarea curriculum. A ciascun fattore di valutazione non potrà essere assegnato un punteggio inferiore a punti 2.

Macro area - curriculum

Gli elementi contenuti nel curriculum devono essere valutati in correlazione con il grado di attinenza alle esigenze aziendali descritte nell'avviso di indizione, ed essere volti ad accertare fra l'altro:

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;

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;

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;

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 esclusioni dei tirocini obbligatori;

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;

f. la partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di docente o di relatore;

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;

h. la continuità e la rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi.

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.

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 sia dal punto di vista organizzativo/gestionale.

Macro area - colloquio

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.

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 e 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.

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.

Per quanto attiene le modalità procedurali di espletamento del colloquio, 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 di selezione.

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.

B) Attività valutativa della commissione

La commissione, prima di procedere all'avvio delle operazioni di valutazione, è tenuta a prendere atto della disciplina interna, stabili-

ta dall'azienda con il proprio provvedimento interno, in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa, conformando il proprio operato a detta disciplina ed ai relativi criteri.

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 nel sito internet aziendale, e trasmessi formalmente al direttore generale, unitamente all'elenco della terna dei candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti.

5 - Modalità di conferimento degli incarichi sulle strutture complesse a direzione universitaria

Per quanto attiene gli incarichi di direzione delle strutture complesse a direzione universitaria da attribuire presso le aziende ospedaliero-universitarie, questi sono conferiti dal direttore generale dell'azienda d'intesa con il rettore, sentito il dipartimento universitario competente, ovvero, laddove costituita, la competente struttura di raccordo interdipartimentale, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare.

La Regione promuove, nell'ambito degli atti di intesa assunti con le università, la regolamentazione delle procedure per l'attribuzione degli incarichi di direzione delle strutture complesse a direzione universitaria, in analogia con quanto previsto nei paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento e trasparenza.

Le aziende e gli atenei interessati individuano congiuntamente, con apposite regolamentazioni, i percorsi procedurali più idonei preordinati all'individuazione del responsabile da nominare.

Dell'adozione di tali regolamentazioni, dovrà essere resa evidenza tramite pubblicazione delle stesse nel sito internet dell'azienda e nel sito internet dell'ateneo dove, comunque, di volta in volta sono pubblicati anche l'atto di conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa ed il curriculum del prescelto.

6 - Trasparenza e tempi della procedura

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 s.m.i., 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".

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, in tal caso, verranno previamente indicate nell'avviso di indizione.

Il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico, ferma restando la condizione di non far assistere alle operazioni gli altri candidati.

Nell'avviso di avvio della procedura dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura, che in ogni caso non potrà essere previsto oltre mesi sei a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

La procedura si intende conclusa, alternativamente:

a) con il provvedimento formale, adottato dal direttore generale, di approvazione del complesso di operazioni espletate dalla commissione e delle risultanze finali, unitamente alla dichiarazione di conferimento dell'incarico al soggetto vincitore che ha ottenuto il maggior punteggio, così come individuato in esito alla procedura;

b) con il provvedimento formale, adottato dal direttore generale, di approvazione del complesso di operazioni espletate dalla commissione e delle risultanze finali, contenente la dichiarazione motivata tesa ad avvalersi della prerogativa di cui all'art. 15, comma 7-bis, lettera b), 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;

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;

- delle disposizioni e/o dei criteri generali in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa, di cui all'allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

to, così come integrate dalle linee ed indirizzi di cui al presente deliberato;

- delle disposizioni e/o dei criteri generali contenuti nel provvedimento interno dell'azienda od ente equiparato, avente natura regolamentare interna ed integrativo dell'atto aziendale;

- dei criteri e/o dei contenuti definiti nello specifico avviso pubblico, con particolare riferimento a quelli afferenti alla determinazione del fabbisogno dell'azienda/ente equiparato in ordine al profilo soggettivo ed oggettivo della figura ricercata.

7 - Sottoscrizione del contratto individuale

Il direttore generale provvede alla stipulazione di un contratto in cui siano contenuti:

a) denominazione e tipologia dell'incarico attribuito;

b) obiettivi generali da conseguire, relativamente all'organizzazione ed alla gestione dell'attività clinica (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 del novellato 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;

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 e il mancato superamento del primo corso utile successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso.

Il contratto individuale oltre ai contenuti obbligatori sopra indicati, potrà contenere anche clausole non obbligatorie ma previste dalle disposizioni legislative e contrattuali di riferimento, che le parti ritengono opportuno introdurre in relazione alle specificità della posizione trattata e della realtà organizzativa.

8 - Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nelle presenti 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 d.lgs. n. 502/1992.

(2014.53.3064)102

DECRETO 29 dicembre 2014.

Recepimento degli indirizzi operativi per le Regioni e le Province autonome, concordati ed approvati dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in data 4 settembre 2014, di cui al "Documento sulle problematiche relative alla fecondazione eterologa a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 162/2014".

L'ASSESSORE PER LA SALUTE

Visto lo Statuto della Regione;

Visto il D.P.Reg. 28 febbraio 1979, n. 70 che approva il testo unico delle leggi sull'ordinamento del Governo e dell'Amministrazione della Regione siciliana;

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni e integrazioni di "Riordino della disciplina in materia sanitaria";

Vista la legge regionale 14 aprile 2009, n. 5 "Norme per il riordino del servizio sanitario regionale" e la legge regionale 3 novembre 1993, n. 30 "Norme in tema di programmazione sanitaria e di riorganizzazione territoriale delle unità sanitarie locali" e s.m.i., per quanto applicabile ai sensi dell'art. 32 della predetta legge regionale n. 5/09;

Visto l'art. 10 della legge n. 40/2004 che prevede che gli interventi di procreazione medicalmente assistita siano