



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

## Allegato alla Delib.G.R. n. 13/61 del 6.4.2023

**Nuove linee guida per l'espletamento delle procedure di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa alla dirigenza sanitaria ai sensi dell'art. 15, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 502/1992, così come modificato dall'art. 20, comma 1, della 5 agosto 2022, n. 118.**

### **Premessa**

L'art. 20, comma 1, della L. n. 118/2022, "Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021", nel confermare la selezione pubblica quale strumento preordinato per il conferimento degli incarichi di struttura complessa per la dirigenza sanitaria, sostituisce il comma 7-bis dell'art.15 del D.Lgs. n. 502/1992, già modificato dall'art. 4, comma 1, del D.L. n.158/2012, introducendo importanti novità di carattere operativo nella procedura di espletamento per l'assegnazione degli incarichi.

La nuova disciplina introdotta da quest'ultima fonte normativa ha confermato l'attribuzione alle regioni della definizione dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie e del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale, tenuto conto delle norme della contrattazione collettiva e previo avviso pubblico cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità.

Nello specifico gli aspetti più significativi del novellato art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992, così come modificato dall'art. 20 della legge n. 118/2022, si sostanziano:

- a) nella previsione di una Commissione esaminatrice composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da n. 3 Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da attribuire, dei quali almeno due devono essere responsabili di strutture complesse di Regioni diverse da quella dove è ubicata l'azienda che svolge la procedura selettiva;
- b) nella nuova procedura di sorteggio, maggiormente dettagliata, rispetto alla precedente;
- c) nella previsione che, qualora in sede di sorteggio venga estratto più di un direttore di struttura complessa della stessa Regione in cui è ubicata l'azienda sanitaria che effettua il procedimento, è nominato componente della Commissione il primo sorteggiato e si prosegue nell'estrazione fino a quando non vengono individuati almeno due direttori di struttura complessa appartenenti a regioni diverse;
- d) nel rispetto della parità di genere, prevedendo che se all'esito dei predetti sorteggi la metà dei direttori di struttura complessa non dovesse essere di genere diverso, si debba proseguire nel sorteggio fino ad assicurare, ove possibile, l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione, fermo restando il criterio territoriale di cui sopra;
- e) nella previsione che le funzioni di Presidente della Commissione vengano assunte dal componente con maggiore anzianità di servizio fra i tre componenti sorteggiati;
- f) in nuove modalità operative di scelta del candidato, in quanto la Commissione esaminatrice



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

attribuisce a ciascun candidato un punteggio complessivo, secondo criteri fissati preventivamente e redige la relativa graduatoria. Il Direttore generale procede alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio (deve quindi risultare primo nella relativa graduatoria) e a parità di punteggio prevale il candidato più giovane;

- g) nella previsione che l'azienda può preventivamente stabilire che nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, in caso di dimissioni o decadenza o, comunque, di cessazione del rapporto di lavoro del dirigente a cui era stato conferito l'incarico, si procede alla sua sostituzione conferendo l'incarico tramite scorrimento della relativa graduatoria.
- h) nella conferma del rispetto degli obblighi di trasparenza, che impongono a ciascuna azienda di pubblicare sul proprio sito istituzionale di ciascuna azienda il profilo professionale del dirigente al quale attribuire l'incarico, i curricula dei candidati, i criteri di attribuzione del punteggio, la graduatoria dei candidati e la relazione finale della Commissione, da pubblicare prima dell'adozione dell'atto di nomina, ed infine l'atto motivato di nomina.

## 1. Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nel presente atto si applicano alle procedure di attribuzione degli incarichi di direzione di struttura complessa della dirigenza sanitaria delle aziende sanitarie locali (area medica e veterinaria e ruolo sanitario), delle Aziende ospedaliere, AOU e degli altri enti del SSR.

Le predette disposizioni non si applicano alle procedure per il conferimento di incarichi di Direttore di Dipartimento o di Distretto, per i quali operano le disposizioni specifiche contenute nel D.Lgs. n. 502/1992.

## 2. Sistema attuale delle fonti

Il procedimento è disciplinato dalle seguenti fonti normative riguardanti l'attribuzione degli incarichi di direzione di struttura complessa:

1. decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (e successive modificazioni ed integrazioni), art. 15 – Disciplina della Dirigenza Medica e delle Professioni Sanitarie;
2. D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, limitatamente alle disposizioni che concernono i requisiti di ammissione e le modalità di determinazione degli stessi, contenute nei seguenti articoli:
  - art. 4 “*Discipline*”;
  - art. 5 “*Requisiti*”, ad eccezione del comma 3;
  - art. 10 “*Anzianità di servizio*”;
  - art. 11 “*Servizi prestati presso enti o strutture sanitarie pubbliche*”;
  - art. 12 “*Servizi prestati presso istituti o enti con ordinamenti particolari*”;
  - art. 13 “*Servizio prestato all'estero*”;



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- art.15 “*Disposizioni finali e transitorie*”, ad eccezione dei commi 4 e 5:
- 3. decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti - D.M. 30 gennaio 1998, “*Tabelle relative alle discipline equipollenti previste dalla normativa regolamentare per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale*” e ss.mm.ii.;
- 4. circolare del Ministero della Sanità 27 aprile 1998 n. DPS-IV/9/11/749, con oggetto “*Interpretazioni articoli vari del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483, e del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484*”;
- 5. documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21 marzo 2002, relativo a “*Accordo tra il Ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano sulla definizione delle discipline nelle quali possono essere conferiti gli incarichi di struttura complessa nelle Aziende Sanitarie, ai sensi dell’articolo 4, comma 1, del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484*”;
- 6. documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 29 luglio 2004, relativo a “*Accordo tra il Ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano sulla definizione delle discipline nelle quali possono essere conferiti gli incarichi di struttura complessa nelle Aziende Sanitarie, ai sensi dell’art. 4, comma 1, del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484 – Individuazione della disciplina di Audiologia e Foniatria*”;
- 7. documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 13 marzo 2013, recante criteri generali per il conferimento degli incarichi di struttura complessa per la dirigenza medico-sanitaria nelle aziende del Servizio sanitario nazionale;
- 8. documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 26 settembre 2013, relativo all’istituzione presso il Ministero della Salute dell’elenco nazionale, di cui all’articolo 15, comma 7-bis, lettera a), del DLgs. n. 502/1992, ai fini della composizione delle commissioni di valutazione per il conferimento degli incarichi di struttura complessa per i profili professionali della dirigenza del ruolo sanitario;
- 9. eventuali norme e accordi nazionali e regionali successivi alle presenti linee guida.

### **3. Finalità**

Le indicazioni operative contenute nel presente atto, dettate nell’osservanza ed in applicazione del riformato ordinamento legislativo e normativo in genere, ed altresì delle vigenti disposizioni contrattuali in materia, vincolano tutte le Aziende e gli Enti del SSR, ed operano unicamente nell’ambito dell’espletamento delle procedure selettive per gli incarichi di direzione di SC sanitaria, con l’obiettivo di:

- determinare, quale aspetto prodromico ed essenziale della procedura selettiva, la specifica definizione ed individuazione della struttura complessa da ricoprire, con la precisa connotazione del fabbisogno/profilo, nonché dell’attività e degli obiettivi che la stessa struttura è chiamata a svolgere;



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- assicurare e garantire che, nella scelta dei direttori di SC, siano esaminate e 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;
- garantire che l'esercizio delle attribuzioni dei Direttori generali sia esercitato nell'ottica di una sempre maggiore efficienza, efficacia e trasparenza;
- nell'ambito dell'autonomia gestionale delle Aziende, preservare un margine di discrezionalità nell'effettuazione delle scelte aziendali e nella possibilità di introdurre una disciplina di maggiore dettaglio, con eventuali regolamenti interni, contemperando tale aspetto con l'esigenza di garantire un'applicazione uniforme ed omogenea delle norme sopra richiamate.

#### 4. Fasi della procedura selettiva

La procedura selettiva per il conferimento dell'incarico di SC può essere sinteticamente suddivisa in una molteplicità di fasi di seguito specificate:

1. individuazione della SC e definizione dettagliata del profilo professionale a cui conferire l'incarico con riferimento agli aspetti del governo clinico, manageriali e tecnico-scientifici che caratterizzano la struttura complessa a cui afferisce l'incarico;
2. definizione del bando pubblico nel quale devono essere indicati dettagliatamente i requisiti di ammissione dei candidati;
3. avvio della procedura selettiva con la pubblicazione del relativo bando pubblico sull'albo pretorio on line dell'azienda interessata e nella Gazzetta Ufficiale.
4. nomina della Commissione esaminatrice;
5. valutazione dei candidati;
6. conferimento dell'incarico al candidato che ha conseguito il miglior punteggio; a parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età.
7. sottoscrizione del contratto individuale.

#### 5. Definizione del fabbisogno

La definizione del fabbisogno/profilo è intesa come specifica descrizione della posizione di struttura da ricoprire e dell'incarico direttivo da attribuire, e rappresenta l'elemento procedimentale preliminare, prodromico e centrale per l'avvio della procedura selettiva.

Essa è predisposta con atto del Direttore generale ed è caratterizzata da un doppio profilo:

- a) **profilo oggettivo**: definizione della SC sulla base del governo clinico e delle caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche della stessa, in relazione alla programmazione regionale, alla programmazione aziendale e al relativo atto aziendale, alle attività ed agli obiettivi che in tale contesto devono essere perseguiti dalla struttura, nonchè sulla base delle indicazioni del Collegio di Direzione;



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- b) **profilo soggettivo:** definizione delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze tecnico-scientifiche e delle attitudini e capacità organizzative, ritenute necessarie per assolvere in modo ottimale alle relative funzioni direttive.

Il documento di definizione del fabbisogno/profilo è trasmesso formalmente dal Direttore generale alla Commissione esaminatrice all'atto di insediamento della stessa, prima dell'espletamento della procedura selettiva.

La determinazione del fabbisogno deve essere connotata da elementi di specificità e concretezza, anche al fine di fornire alla Commissione uno strumento idoneo a condurre il processo di valutazione nel modo maggiormente rispondente alle necessità rilevate.

Qualora lo ritengano opportuno, sulla base di quanto previsto nei rispettivi regolamenti, le Aziende possono consultare preliminarmente il Comitato di Dipartimento. In questo caso, la posizione espressa dal Comitato di Dipartimento è sottoposta all'approvazione del Collegio di Direzione.

Il Direttore generale, ricevute le indicazioni finali del Collegio di Direzione, previo parere del Direttore sanitario, può apportare eventuali modifiche ed integrazioni al proprio atto, motivandole adeguatamente.

## 6. Avvio della procedura selettiva

L'Azienda, individuato il fabbisogno, emana un apposito avviso per la copertura dell'incarico da conferire pubblicandolo nel sito internet aziendale e, per estratto, nella Gazzetta Ufficiale.

## 7. Avviso pubblico

L'avviso pubblico deve contenere ed indicare:

1. la descrizione del profilo professionale da ricoprire (inteso come l'insieme delle competenze, dell'esperienza acquisita e della comprovata capacità professionale) richiesto per la copertura della posizione oggetto dell'avviso;
2. l'individuazione della disciplina relativa all'incarico da conferire;
3. l'indicazione dei requisiti di ammissione come previsti dall'art.5 del D.P.R. n. 484/1987;
4. le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
5. la scadenza dei termini per la presentazione delle domande che non può essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto, nella GURI;
6. gli ambiti di valutazione, articolati in due aree: a) curriculum e b) colloquio;
7. la descrizione dei criteri di valutazione, ivi compresi:
  - l'individuazione delle due aree di valutazione;
  - i tetti massimi di punteggio per i curricula e il colloquio;
  - l'individuazione di una scala di misurazione degli elementi, singoli o aggregati, relativi alle



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- due aree;
- l'individuazione di una soglia minima di punteggio, che deve essere pari almeno al 50% del punteggio massimo attribuibile a ciascuna area;
  - gli altri criteri di valutazione;
8. le modalità di pubblicazione dei curricula dei partecipanti, in ottemperanza all'obbligo di trasparenza introdotto dalle disposizioni legislative in materia, nel rispetto della normativa sulla privacy;
  9. la possibilità di valorizzazione dell'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo e della conseguente immodificabilità della stessa per tutta la durata dell'incarico;
  10. l'indicazione se l'Azienda, in caso di dimissioni/decadenza da parte del Dirigente incaricato, intende procedere alla sostituzione, nei due anni successivi alla data di conferimento dell'incarico, conferendo l'incarico mediante scorrimento della graduatoria dei candidati;
  11. la data di effettuazione delle operazioni di sorteggio in seduta pubblica preordinate alla costituzione della Commissione esaminatrice;
  12. l'obbligo di partecipare al corso di formazione manageriale, previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 484/1997;
  13. le modalità di consegna delle domande;
  14. i tempi di conclusione della procedura selettiva.

## **8. Valutazione dei requisiti di ammissione dei candidati**

Le operazioni di verifica relative alla sussistenza dei requisiti di ammissione dei candidati sono effettuate a cura dei competenti uffici aziendali ed è disposta con atto formale dell'Azienda, nel rigoroso rispetto della normativa vigente, ed in particolare del sistema attuale delle fonti citate al precedente paragrafo 2.

## **9. Commissione di valutazione**

### **9.1 Nomina e composizione della Commissione**

Scaduti i termini previsti nel pubblico avviso per la presentazione delle domande, l'Azienda provvede al sorteggio ed alla costituzione e nomina della Commissione di valutazione di cui al D.Lgs. n. 502/1992, art. 15, comma 7-bis, lett. a), così come novellato dall'art. 20 della L. n.118/2022.

Secondo quanto disposto dal nuovo art. 15 *“la commissione è composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata e da tre Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, dei quali almeno due responsabili di strutture complesse in regioni diverse da quella ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto. I direttori di struttura complessa sono individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito*



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

*dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale”.*

La Commissione incaricata del sorteggio è nominata dal Direttore generale ed è composta da tre dipendenti dell'Azienda individuati tra i dirigenti amministrativi, e/o collaboratori amministrativo professionali e/o collaboratori amministrativi professionali esperti, di cui uno con funzioni di Presidente.

La Commissione deve sorteggiare i componenti nell'ambito dell'elenco nazionale nominativo dei direttori di struttura complessa della disciplina di interesse.

## **9.2 Modalità di sorteggio dei componenti**

Le operazioni di sorteggio dei tre componenti vengono condotte dalla Commissione aziendale appositamente nominata, sono pubbliche e formalizzate nel relativo verbale.

Della data di effettuazione delle operazioni di sorteggio è fornita informazione nell'avviso pubblico di indizione della procedura.

Almeno due componenti della Commissione devono provenire da altra regione rispetto a quella ove ha sede l'Azienda che ha emesso l'avviso, pertanto, qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa della Regione Sardegna, sarà nominato componente della Commissione il primo sorteggiato e si proseguirà nel sorteggio fino a individuare almeno due componenti della commissione direttori di struttura complessa in regioni diverse.

Se all'esito dei predetti sorteggi la metà dei direttori componenti della Commissione non sarà di genere diverso, si proseguirà nel sorteggio fino ad assicurare, ove possibile, l'effettiva parità di genere nella composizione della Commissione stessa, fermo restando il criterio territoriale di cui sopra.

Il medesimo criterio dovrà essere osservato (almeno due componenti di regione diversa con garanzia ove possibile della parità di genere) in caso di sorteggio di ulteriori nominativi da utilizzare in caso di indisponibilità o incompatibilità dei componenti sorteggiati.

A seguito delle operazioni di sorteggio, l'Azienda provvede all'accertamento dei requisiti nei confronti dei componenti della Commissione di valutazione e verifica la 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, con particolare riferimento agli artt. 51 e 52 del c.p.c.

Si applica, in ogni caso, quanto previsto dall'art. 35-bis, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 165/2001.

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.

Il Direttore generale individua tra i dirigenti amministrativi, e/o collaboratori amministrativi



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

professionali esperti, e/o collaboratori amministrativi professionali, in servizio presso l'Azienda, il segretario della Commissione di valutazione.

### **9.3 Nomina del Presidente.**

Come stabilito dall'articolo 20 della L. n. 118/2022 assume le funzioni di Presidente della Commissione il componente con maggiore anzianità di servizio fra i tre componenti sorteggiati. Per anzianità di servizio va intesa quella maturata come direttore di struttura complessa.

### **9.4 Pubblicazione della nomina e dei verbali.**

La nomina della Commissione ed il verbale sulle operazioni da questa condotte, sono pubblicati sul sito internet aziendale, come da vigenti disposizioni in materia.

### **9.5 Ruolo del Direttore sanitario**

Il Direttore sanitario dell'Azienda, così come previsto dal novellato art. 15, comma 7-bis, punto a), del D.Lgs. n. 502/1992, è membro effettivo della Commissione, partecipa al voto e, al suo interno, svolge la funzione di garanzia del rispetto degli indirizzi organizzativo professionali espressi dal Direttore generale con il supporto degli organismi aziendali competenti, vigilando affinché i criteri e le scelte espressi dalla Commissione, ai fini delle operazioni di valutazione, siano coerenti con le predefinite esigenze aziendali.

### **9.6 Tenuta dell'elenco nazionale dei direttori di SC**

Come previsto dal documento ministeriale di Linee guida del 28.2.2013, le Regioni, al fine di garantire la necessaria omogeneità delle operazioni di sorteggio, individuano nel Ministero della Salute l'unico soggetto responsabile della tenuta e dell'aggiornamento dell'elenco nazionale dei direttori di SC, previo accordo con lo stesso.

Anche la Regione Sardegna partecipa alla costituzione dell'elenco, trasmettendo al Ministero della Salute l'elenco regionale – attualmente in fase di aggiornamento ed ultimazione - con i nominativi dei direttori di SC incaricati.

La trasmissione dell'elenco regionale avviene secondo le modalità definite in accordo con lo stesso Ministero, 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.

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;





REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- data di nascita;
- azienda sanitaria di appartenenza;
- struttura complessa presso cui è svolto l'incarico e relativa data di scadenza.

## **10. Criteri e modalità di valutazione dei candidati**

### **10.1 Ambiti di valutazione**

La Commissione, acquisite le domande di partecipazione, procede alla selezione dei candidati.

Gli ambiti di valutazione sono articolati in due aree:

- a) curriculum;
- b) colloquio.

All'interno dei predetti ambiti, la Commissione procede alla selezione attraverso l'analisi comparativa di:

1. titoli di studio, accademici e professionali posseduti;
2. comprovate competenze organizzative e gestionali;
3. volumi dell'attività svolta;
4. aderenza del profilo ricercato;
5. esiti del colloquio.

Sulla base di tale valutazione, la Commissione presenta al Direttore generale la graduatoria dei candidati.

### **10.2 Attribuzione dei punteggi.**

Per ciascuna area è individuata una soglia minima di punteggio, indicata nel pubblico avviso, che deve essere pari almeno al 50% del punteggio massimo.

Il calcolo per l'attribuzione del punteggio a ciascun candidato è effettuato sulla base di una scala di misurazione degli elementi, singoli o aggregati, specificamente indicata nell'avviso pubblico.

La valutazione dovrà essere specificatamente orientata alla verifica dell'aderenza al fabbisogno/profilo oggetto della selezione pubblica.

L'Azienda, anche in sede di formulazione dell'avviso, assicura in ogni caso che la valutazione del colloquio assuma carattere prevalente rispetto alla valutazione del curriculum vitae e professionale e consenta l'assegnazione di punteggi in misura corrispondente.

### **10.3 Area – curriculum**

Gli elementi contenuti nel curriculum (da presentarsi in formato europeo) concernono le attività



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

professionali, di studio e direzionali - organizzative, e sono volti ad accertare:

- a) la tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e la tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime;
- b) la posizione funzionale del candidato nelle strutture 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 e 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;
- 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 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.

La Commissione, sulla base della valutazione di ciascun curriculum, correlata al grado di attinenza con le esigenze aziendali, formula un giudizio complessivo, adeguatamente e dettagliatamente motivato, ed attribuisce a ciascun curriculum un punteggio finale.

La scala di misurazione e la conseguente assegnazione dei punteggi da parte della Commissione devono in ogni caso garantire che gli elementi inerenti l'attività professionale di cui alle precedenti lettere a), b) e c) assumano carattere prevalente nella valutazione dei candidati.

## **10.4 Area – colloquio**

### **10.4.1 Finalità del colloquio, modalità e criteri di valutazione**

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

Il colloquio è diretto alla valutazione delle capacità professionali nella specifica disciplina, con



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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 al fabbisogno determinato 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 degli stakeholder della struttura stessa.

Nell'ambito della procedura selettiva e per integrare gli elementi di valutazione nell'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 dell'area in questione (colloquio), contribuendo alla definizione del relativo tetto massimo di punteggio.

#### **10.4.2 Modalità procedurali di espletamento del colloquio**

I candidati sono convocati per il colloquio non meno di quindici giorni prima del giorno fissato per l'espletamento della prova.

La convocazione avviene tramite PEC, o con altre modalità conformi alle norme vigenti anche in materia di trasmissione telematica, che verranno previamente indicate nel pubblico avviso.

Il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico, ferma restando la possibilità di non far assistere gli altri candidati, qualora la Commissione intenda gestire il colloquio con modalità uniformi, somministrando ai candidati le medesime domande.

#### **10.4.3 Previsione di un'ulteriore area di valutazione: opzione per il rapporto esclusivo**

Le Aziende, sulla base del fabbisogno/profilo e delle indicazioni del Collegio di Direzione, possono prevedere, quale ulteriore area/ambito per la valutazione, l'opzione del candidato per il rapporto di lavoro esclusivo.

La previsione di tale area deve essere espressamente indicata e descritta nel bando, con il relativo punteggio massimo attribuibile, che concorre alla formulazione del punteggio complessivo.

Restano ferme le aree del curriculum e del colloquio, come precedentemente descritte, che devono sempre costituire oggetto di valutazione.

#### **10.4.4 Chiusura delle operazioni di valutazione**

All'esito della selezione e del processo di valutazione, la Commissione attribuisce ad ogni



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

candidato un punteggio, redige il verbale delle operazioni condotte e predispone la relazione finale.

Il verbale e la relazione della Commissione sono trasmessi formalmente al Direttore generale, con specifica indicazione dell'elenco dei candidati idonei.

Ai sensi dell'art. 15, comma 7-bis, punto d), i criteri di attribuzione del punteggio, la graduatoria dei candidati e la relazione della Commissione sono pubblicati nel sito internet dell'azienda almeno 15 giorni prima dell'adozione dell'atto di nomina.

## **11. Scelta ed atto di attribuzione dell'incarico da parte del direttore generale ed obblighi di pubblicazione**

### **a) Atto di conferimento dell'incarico**

Ai sensi del novellato art.15, comma 7-bis, lettera b), la Commissione al termine delle procedure di valutazione e comparazione redige la graduatoria dei candidati. Il Direttore generale dell'Azienda sanitaria procede quindi alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età.

L'Azienda sanitaria interessata può preventivamente stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso di dimissioni o decadenza del dirigente a cui è stato conferito l'incarico, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico mediante scorrimento della graduatoria dei candidati.

### **b) Obblighi di pubblicazione**

Terminata la procedura selettiva da parte della Commissione di valutazione, l'Azienda sanitaria pubblica sul proprio sito internet:

- il profilo professionale predelineato (fabbisogno soggettivo) del dirigente da incaricare sulla struttura organizzativa oggetto di selezione, così come trasmesso dal Direttore generale alla Commissione ai fini delle operazioni di valutazione;
- i criteri di attribuzione dei punteggi;
- i curricula dei candidati presentatisi al colloquio;
- la graduatoria dei candidati;
- la relazione della Commissione di valutazione, contenente anche l'elenco di coloro che non si sono presentati al colloquio.

L'atto di attribuzione dell'incarico di direzione, adeguatamente motivato, è formalmente adottato non prima che siano decorsi quindici giorni dalla data di pubblicazione sul sito internet delle informazioni sopra indicate ed è anch'esso successivamente pubblicato con le medesime modalità.

## **12. Il contratto individuale**

Il Direttore generale provvede alla stipulazione di un contratto individuale di lavoro con il vincitore



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

della selezione.

Il contratto deve obbligatoriamente contenere, a pena di nullità:

- 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) eventuale opzione per il rapporto di lavoro esclusivo e previsione dell'immodificabilità dello stesso per l'intera durata del rapporto;
- d) periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi dell'art. 15, comma 7-ter, del D.Lgs. n. 502/1992;
- e) durata dell'incarico (data di inizio e data di scadenza);
- f) possibilità di rinnovo;
- g) modalità di effettuazione delle verifiche;
- h) valutazione e soggetti deputati alle stesse;
- i) retribuzioni di posizione connessa all'incarico (indicazione del valore economico);
- j) cause e condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e dell'incarico;
- k) obbligo di frequenza del 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 clausole non obbligatorie ma previste dalle disposizioni legislative e contrattuali di riferimento, che le parti ritengono opportuno introdurre in relazione alle specificità della posizione trattata, della realtà organizzativa e delle eventuali esigenze individuali.

L'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non è modificabile per tutta la durata di svolgimento dell'incarico, con specifica sottoscrizione della clausola.

### **13. Modalità di conferimento degli incarichi sulle strutture complesse a direzione universitaria**

Ai sensi dell'art. 1 delle Linee guida del Ministero della Salute del 28.2.2013, 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 nelle aziende ospedaliere universitarie e negli altri enti ove siano presenti strutture a direzione universitaria, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, art. 15, comma 7-bis, lett. c) e d).

Le procedure selettive in esame devono svolgersi nell'osservanza ed in applicazione dei medesimi principi e criteri operativi previsti e descritti nei paragrafi precedenti con riferimento agli incarichi di



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

direzione di SC delle aziende sanitarie, e nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento e trasparenza.

Ai sensi del D.Lgs. 502/1992, art. 15, comma 7-bis, lett. c) e d), l'attribuzione dell'incarico e la nomina del direttore di SC a direzione universitaria è effettuata con atto del Direttore generale dell'Azienda ospedaliera universitaria, d'intesa con il Rettore dell'Università, 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.

Ai fini della legittimità e regolarità delle procedure selettive, devono essere pubblicati nel sito dell'Azienda interessata:

- la specifica descrizione del fabbisogno / profilo;
- i curricula dei candidati;
- la relazione della Commissione di valutazione;
- l'atto motivato di nomina da parte del DG;
- il curriculum del soggetto prescelto ed incaricato.

I curricula dei candidati e l'atto di nomina motivato devono inoltre essere pubblicati sul sito dell'ateneo interessato.

Le Aziende e gli Atenei interessati possono individuare 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 sul sito internet dell'Azienda e nel sito internet dell'Università.

## **14. Precisazioni**

### **14.1 Trasmissione per via telematica della domanda di partecipazione alla procedura selettiva**

Ai sensi del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazione ed sviluppo), art. 8, commi 1 e 2 - convertito, con modificazioni, in legge 4 aprile 2012, n. 35 - le Aziende, se già dotate degli strumenti informatici previsti dalle norme vigenti in materia, sono tenute a precisare nell'avviso pubblico che le domande dovranno essere inviate esclusivamente per via telematica.

Il mancato invio per via telematica comporta l'irricevibilità della domanda di partecipazione.

Le Aziende, anche al fine di agevolare progressivamente la transizione verso il sistema di invio telematico, possono prevedere, specificandola nell'avviso, la possibilità di produrre successivamente – e comunque entro e non oltre i dieci giorni la data di scadenza del termine per la presentazione delle domande - con modalità cartacee, la documentazione utile alla valutazione, a condizione che la stessa risulti dettagliatamente elencata in apposito allegato alla domanda di



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

partecipazione trasmessa telematicamente.

La mancata o parziale presentazione della documentazione entro i termini fissati, comporta l'impossibilità di valutazione della stessa.

#### **14.2 Termini di conclusione della procedura**

Nell'avviso pubblico, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di procedimenti amministrativi e di diritto di accesso, ed in analogia con quanto già previsto nell'ambito della normativa concorsuale del personale dirigenziale e di quello non dirigenziale del Servizio sanitario nazionale, deve essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura.

Il tempo massimo di espletamento della procedura è individuato in mesi 6 (sei), decorrenti dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande indicato nel pubblico avviso.

La procedura s'intende conclusa con la pubblicazione, sul sito internet aziendale, dell'atto formale di attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa adottato dal Direttore generale.

È possibile elevare il termine di conclusione della procedura qualora ricorrano ragioni oggettive che ne comportino l'esigenza, tra cui è annoverabile la numerosità delle domande pervenute, dandone comunicazione agli interessati.

Nell'avviso pubblico è fornita evidenza (numero di telefono – mail aziendale) del Responsabile del procedimento amministrativo.