



Conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria nelle aziende ed enti del Servizio sanitario regionale del Veneto. Sostituzione, in applicazione dell'articolo 20 della legge 5 agosto 2022, n. 118, delle linee di indirizzo approvate con D.G.R. n. 343 del 19 marzo 2013.



1fa03c11



1. Premessa

L'articolo 20 della legge 5 agosto 2022 n. 118 ha sostituito il comma 7-bis dell'articolo 15 del D.Lgs.502/1992 modificando la disciplina per il conferimento degli incarichi di struttura complessa del ruolo sanitario, già modificata dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge. 13 settembre 2012, n. 158, convertito dalla legge 8 novembre 2012, n. 189. In particolare la disciplina introdotta da quest'ultima fonte normativa ha rimesso alle regioni la disciplina 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 cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità.

Era altresì previsto che fosse costituita una commissione esaminatrice composta da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale, nonché dal Direttore Sanitario dell'azienda interessata.

Riguardo al suddetto sorteggio, si prevedeva un'eventuale prosecuzione del medesimo, al fine di escludere che i tre direttori sorteggiati provenissero tutti dalla medesima regione dove aveva sede l'azienda interessata alla copertura del posto. Inoltre era stabilito che la commissione eleggesse un presidente tra i tre componenti sorteggiati e che in caso di parità di voti, fosse eletto il componente più anziano. Si stabiliva poi che in caso di parità nelle deliberazioni della commissione, prevalesse il voto del presidente.

Era anche stabilito che:

- la commissione ricevesse dall'azienda il profilo professionale del dirigente e presentasse al Direttore Generale una terna di candidati idonei, formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti, all'esito di un'analisi comparativa riguardante: - i curricula; - i titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali; - i volumi dell'attività svolta; - l'aderenza al profilo ricercato; - gli esiti di un colloquio;
- il Direttore Generale individuasse il candidato da nominare nell'ambito della terna presentata dalla commissione, salvo l'obbligo di una motivazione analitica nel caso in cui la scelta non fosse ricaduta sul candidato con miglior punteggio;
- fosse in facoltà dell'azienda interessata stabilire, in via preventiva, per il caso di dimissioni o decadenza del dirigente cui era stato conferito l'incarico nei due anni successivi dal conferimento dello stesso, la sostituzione di quest'ultimo con uno dei due professionisti inclusi nella terna iniziale;
- prima della nomina del dirigente da incaricare, dovessero essere pubblicati sul sito dell'azienda il suo profilo professionale, i curricula dei candidati e la relazione della commissione e fossero altresì pubblicate le motivazioni del Direttore Generale, nell'ipotesi di scelta non basata sul punteggio.

Premesso quanto sopra, l'articolo 20 della L. 118/2022 ha modificato in modo significativo l'anzidetta disciplina con particolare riguardo alle procedure di sorteggio dei componenti la commissione esaminatrice, alle attività di quest'ultima in relazione alla valutazione dei candidati e alle determinazioni del Direttore Generale.

Nello specifico è stabilito che la commissione di sorteggio debba individuare all'interno della commissione esaminatrice due componenti, e non più solo uno, proveniente da altre regioni rispetto a quella ove ha sede l'azienda che ha emesso l'avviso, con conseguente obbligo, qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa di quest'ultima regione, di proseguire nel sorteggio fino a individuare almeno due componenti della commissione direttori di struttura complessa in regioni diverse.



1fa03c11



E' altresì esplicitata la garanzia di 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.

Inoltre si stabilisce che assume le funzioni di presidente della commissione il componente con maggiore anzianità di servizio fra i tre componenti sorteggiati, mentre in base alla previgente disciplina il presidente della commissione veniva eletto dalla commissione stessa fra i tre componenti sorteggiati e solo in caso di parità di voti veniva eletto il componente più anziano.

Per quanto riguarda i compiti della commissione è stabilito che la stessa formi la graduatoria dei candidati esaminati, con l'indicazione del punteggio complessivo per ciascuno di essi, mentre precedentemente era previsto che presentasse al Direttore Generale una terna di candidati idonei.

Il Direttore Generale poi è obbligato a nominare il candidato risultato primo in graduatoria (in caso di parità di punteggio è disposto che debba essere nominato il candidato più giovane di età) senza più la possibilità di nominare altro candidato. Analogamente, qualora in via preventiva l'azienda decidesse per il caso di dimissioni o decadenza del dirigente cui è stato conferito l'incarico di procedere alla sostituzione nei due anni successivi al suo conferimento, tale sostituzione dovrà avvenire mediante scorrimento della graduatoria.

2. Fonti e norme

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa, le attuali fonti specifiche di riferimento risultano essere le seguenti:

a) Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (e s.m.i.) "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421":

- Art. 15 – Disciplina della Dirigenza Medica e delle Professioni Sanitarie.

b) 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";
- art. 15 "Disposizioni finali e transitorie", ad eccezione dei commi 4 e 5.

c) Decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti ed affini.

d) Circolare del Ministero della Sanità 27 aprile 1998 n. DPS-IV/9/11/749 relativa a: "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."

e) 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".



1fa03c11



f) 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”;

g) 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;

h) 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 decreto legislativo 30 dicembre 1992 e s.m. e i. 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.

L’elenco si intende integrato da norme ed accordi nazionali e regionali che interverranno successivamente.

3. Definizione del profilo professionale

Il Direttore Generale, informato il Collegio di direzione, definisce il profilo del dirigente da incaricare (inteso come l’insieme delle competenze e delle caratteristiche del dirigente stesso) con riferimento agli aspetti del governo clinico, tecnico-scientifici e manageriali che caratterizzano la struttura complessa a cui affersce l’incarico.

La concreta definizione del profilo tiene conto della programmazione regionale, di quella aziendale (anche al fine di evitare la duplicazione di attività già ampiamente rappresentate) 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 affersce deve essere connotata da elementi di specificità e concretezza. E’ 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.

La questione si configura particolarmente delicata per quanto riguarda gli incarichi di struttura complessa, per i quali risulta fondamentale coniugare le competenze tecniche, professionali e scientifiche con quelle di carattere organizzativo e di gestione strategica delle risorse assegnate per il perseguimento degli obiettivi di qualità ed efficienza propri del SSR. Si ribadisce pertanto su quali criteri è necessario basare la valutazione per l’individuazione del profilo da ricoprire:

1. 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;
2. fornire indicazioni operative utili e rigorose per l’esercizio dei poteri e delle prerogative assegnate ai Direttori generali delle Aziende sanitarie della Regione in relazione alla specifica natura delle nomine relative agli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti sanitari ed in un’ottica di sempre maggiore efficienza, efficacia e trasparenza delle scelte effettuate;
3. garantire un’applicazione delle norme sopra richiamate uniforme ed omogenea nelle Aziende sanitarie del Servizio sanitario regionale.



1fa03c11



4. Avvio della procedura di conferimento dell'incarico

L'Azienda emette un avviso per la copertura dell'incarico di struttura complessa che dovrà essere pubblicato, per estratto, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nonché in forma integrale nel Bollettino Ufficiale della Regione e nel sito internet aziendale.

L'avviso dovrà contenere:

- la descrizione del profilo professionale da ricoprire (inteso come l'insieme delle competenze e delle caratteristiche del dirigente cui affidare l'incarico), definito secondo le modalità indicate al precedente punto 3;
- l'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;
- l'indicazione dei requisiti di ammissione come indicati dall'art.5 del D.P.R. 484/1997;
- forma e contenuti del curriculum professionale;
- le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
- la scadenza dei termini per la consegna delle domande che non può essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto sulla GURI.

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

Nell'avviso dovrà inoltre essere indicato 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.

La verifica relativa alla presenza dei requisiti di ammissione dei candidati è effettuata dagli uffici competenti dell'Azienda.

Nell'Avviso, infine, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di procedimenti amministrativi e di diritto di accesso - in analogia a quanto già previsto nell'ambito della normativa concorsuale del personale dirigenziale e di quello non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale, – dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura, da individuarsi in mesi dodici e da calcolarsi a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande. La procedura s'intende conclusa con l'atto formale adottato dal Direttore Generale.

5. Nomina della Commissione

L'Azienda provvede ai sorteggi ed alla costituzione della commissione; essa viene nominata alla scadenza dei termini per la presentazione delle domande.

Secondo quanto disposto dall'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 così come modificato, da ultimo dall'art. 20 della L. 5 agosto 2022, n. 118 "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 dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale".

La commissione di sorteggio è nominata dal Direttore Generale ed è composta da tre dipendenti dell'Azienda individuati tra i dirigenti amministrativi e/o collaboratori amministrativo professionali/collaboratori amministrativo professionali esperti, di cui uno con funzioni di presidente e uno con funzioni di segretario.



1fa03c11



La commissione deve sorteggiare i componenti nell'ambito dell'elenco nazionale nominativo dei Direttori di Struttura Complessa della disciplina di interesse. Per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente.

Le operazioni di sorteggio sono pubbliche. La data ed il luogo del sorteggio devono essere comunicati mediante pubblicazione sul sito internet aziendale che deve aver luogo almeno quindici giorni prima della data stabilita per il sorteggio.

Come previsto all'articolo 20 della L. 118/2022, 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 del Veneto, 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 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.

La medesima composizione (almeno due componenti di Regione diversa con garanzia ove possibile della parità di genere) dovrà essere garantita in caso di indisponibilità del componente effettivo e di chiamata del componente supplente.

Come stabilito dall'articolo 20 della L. 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.

Fa parte della commissione anche il Direttore Sanitario dell'Azienda, così come previsto dalle norme richiamate in premessa.

Ai fini della composizione della commissione valgono le disposizioni in materia di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

All'atto dell'accettazione della nomina, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di cui sopra.

La nomina della commissione verrà pubblicata sul sito aziendale.

Il Direttore Generale individua tra i dirigenti amministrativi e/o collaboratori amministrativo professionali/collaboratori amministrativo professionali esperti in servizio presso l'Azienda il segretario della commissione.

Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento a quanto stabilito dal DPCM 23/3/1995 per i concorsi apicali e ad eventuali altre norme successive che dovessero modificarne i contenuti. In virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione tali compensi non saranno corrisposti al Direttore Sanitario e al segretario.

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



1fa03c11



6. Compiti della commissione – Valutazione candidati

Preliminarmente i componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile in quanto applicabili.

I candidati vengono convocati per il colloquio non meno di quindici giorni prima del giorno fissato.

Il colloquio non può aver luogo nei giorni festivi, né nei giorni di festività religiose ebraiche o valdesi. Il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico.

Al termine della prova, la commissione forma la graduatoria dei candidati esaminati, con l' indicazione del punteggio complessivo per ciascuno di essi che sarà affisso nella sede ove si è svolta la procedura secondo criteri fissati preventivamente.

In particolare la commissione, prima dello svolgimento del colloquio, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione, da formalizzare nel relativo verbale, del curriculum dei candidati e procede ad effettuare la relativa valutazione.

La commissione inoltre, prima dell'inizio del colloquio, predetermina i quesiti da porre ai candidati mediante estrazione a sorte.

All'ora stabilita per il colloquio, prima dell'inizio dello stesso, il segretario della commissione procede al riconoscimento dei candidati, mediante esibizione di un documento personale di identità.

In particolare si riportano le indicazioni funzionali ad orientare la commissione nell'esprimere una valutazione complessiva dei candidati e nella scelta degli idonei così come previsto dalla normativa citata in premessa: "...analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza del profilo ricercato e degli esiti di un colloquio".

La commissione dispone complessivamente di 80 punti, 50 dei quali relativi al curriculum e 30 al colloquio.

La valutazione del curriculum professionale avviene con riferimento:

- alla tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime (massimo punti 5);
- alla posizione funzionale del candidato nelle strutture ed alle sue competenze con indicazione di specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione (massimo punti 15);
- alla tipologia ed alla quantità delle prestazioni effettuate dal candidato. Le casistiche devono essere riferite al decennio precedente alla data di pubblicazione dell'avviso per estratto nella Gazzetta Ufficiale e devono essere certificate dal Direttore Sanitario sulla base delle attestazioni del Direttore del competente dipartimento o unità operativa di appartenenza (massimo punti 20);
- all'attività didattica presso corsi di studio per il conseguimento di diploma di laurea o di specializzazione con indicazione delle ore annue di insegnamento (massimo punti 3);
- ai soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere di durata non inferiore a un anno con esclusione dei tirocini obbligatori nonché alla partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, valutati secondo i criteri dell'art.9 del DPR n.484/1997 (massimo punti 2);
- alla produzione scientifica strettamente pertinente alla disciplina, pubblicata su riviste italiane o straniere, caratterizzate da criteri di filtro nell'accettazione dei lavori, nonché il suo impatto sulla comunità scientifica (massimo punti 5).



1fa03c11



In particolare il colloquio è diretto alla valutazione delle capacità professionali del candidato nella specifica disciplina con riferimento anche alle esperienze professionali documentate, nonché all'accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione del medesimo con riferimento all'incarico da svolgere.

Il superamento della prova del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 21/30.

In caso di parità di voto nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del Presidente.

A seguito della valutazione complessiva, la commissione redige la graduatoria dei candidati formata sulla base dei punteggi attribuiti.

La relazione della commissione, redatta in forma sintetica, è pubblicata sul sito internet dell'Azienda prima della nomina.

7. Nomina da parte del Direttore Generale

Secondo quanto disposto dall'articolo 20 della L. 118/2022 il Direttore Generale procede alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età.

La graduatoria, il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, la relazione della commissione sono pubblicati sul sito internet dell'Azienda prima della nomina.

Verranno pubblicati sul sito internet aziendale i curricula dei candidati presentatisi al colloquio.

8. Incarichi di unità operativa complessa con Direzione Universitaria

Il Direttore Generale dell'Azienda d'intesa con il Rettore e ferme restando le specifiche indicazioni della Giunta Regionale, procede alla nomina dei responsabili di unità operativa complessa a direzione universitaria, 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.

Il Direttore Sanitario dell'Azienda effettua una preliminare valutazione della corrispondenza del profilo e delle capacità assistenziali del professore prescelto rispetto alla specifica posizione da ricoprire.

Le Aziende e gli Atenei interessati individuano congiuntamente, con apposite regolamentazioni, i percorsi procedurali più idonei - nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento e trasparenza - 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 sul 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.

9. Il contratto individuale

La L.R. 28 dicembre 2018, n. 48 ad oggetto "Piano socio-sanitario regionale 2019-2023" all'articolo 8 "Conferimento incarichi e valutazione dei dirigenti apicali di unità operative complesse" recita:

"1. Il Direttore Generale delle aziende ULSS, ospedaliere, ospedaliero-integrate e dell'Istituto oncologico veneto (IOV) procede al conferimento degli incarichi di dirigenti apicali di unità operativa complesse



1fa03c11



rendendo pubbliche le motivazioni professionali ed evidenziando qualità e meriti del soggetto al quale viene conferito l'incarico.

2. La Giunta regionale provvede, entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, alla formulazione di uno schema-tipo di contratto di lavoro che, nel rispetto della vigente normativa, individua i seguenti criteri ai quali è obbligatorio far riferimento per la valutazione di fine incarico dei dirigenti apicali di unità operativa complesse: a) quantità e qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali concordati preventivamente in sede di discussione del budget; b) valorizzazione dei collaboratori; c) soddisfazione degli utenti; d) strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse.

3. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 2 determina la conferma dell'incarico”.

Le predette disposizioni erano già contenute all'articolo 11 della L.R. 29 giugno 2012, n. 23 ad oggetto: “Norme in materia di programmazione socio sanitaria e approvazione del piano socio sanitario regionale 2012-2016”.

Conseguentemente resta salvo lo schema tipo di contratto individuale adottato con D.G.R. n. 342 del 19 marzo 2013 ed attuativo dell'articolo 11 ,comma 2, della L.R. 23/2012, al quale le aziende ULSS e ospedaliere, e l'Istituto Oncologico Veneto (IOV) devono fare riferimento nel conferimento degli incarichi di struttura complessa della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria.

Lo stesso prevede che l'incarico di Direttore è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico, sulla base della valutazione di cui all'articolo 15, comma 5, del D.Lgs.502/1992, come novellato dalla normativa citata in premessa. La conferma al termine del periodo di prova, l'eventuale proroga dell'incarico nonché l'esito definitivo saranno disposti dal Direttore Generale sulla base di una relazione del Direttore Sanitario redatta sulla base degli elementi di valutazione previsti dalla norma citata.

Anche i direttori di unità operativa complessa a direzione universitaria sottoscrivono il contratto individuale con specifico riferimento all'incarico conferito, sulla base dello schema in parola.

10. Ambiti di applicazione

Le presenti linee di indirizzo si applicano alle procedure di attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari (area medica e veterinaria e ruolo sanitario) nelle Aziende ULSS, nell'Azienda Ospedaliera di Padova, nell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona, nell'IRCCS “Istituto Oncologico Veneto”.

Le disposizioni contenute in tali linee di indirizzo non si applicano nel caso di conferimenti degli incarichi di Direttore di Dipartimento, per i quali operano le specifiche disposizioni nazionali e regionali in materia.

Gli incarichi interni di direzione di distretto sono conferiti dal Direttore Generale, con provvedimento motivato e previa idonea procedura comparativa, a dirigenti medici o sanitari di struttura complessa in servizio in Azienda e in possesso dei requisiti stabiliti dall'articolo 3 sexies del D.Lgs. 502/1992, ovvero a medici convenzionati, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, dello stesso D.Lgs. 502/1992, da almeno 10 anni.

In assenza di dirigenti medici o sanitari ovvero di medici convenzionati ritenuti idonei per l'assegnazione degli incarichi di Direttore di distretto, dovrà essere emesso apposito avviso da espletarsi secondo le procedure previste dall'articolo 15, comma 7 bis, del D.Lgs. 502/1992 e dalle presenti linee di indirizzo, tenuto conto di quanto stabilito dal succitato articolo 3 sexies dello stesso D.Lgs. 502/1992.



1fa03c11

