

Il 6 febbraio del 2013 presso l'Assessorato della Salute della Regione Siciliana si è riunita la Commissione di cui al comma 3 dell'art. 3 bis del Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n.502 e successive modifiche e di cui al Decreto Assessoriale n. 2689/12 del 12 dicembre 2012 nelle persone del prof. Marco Frey, del dr. Fulvio Moirano e del dr. Ernesto Morici.

La commissione, esaminato il quadro normativo di riferimento nei termini seguenti, specifica i propri compiti e le articolazioni della procedura alla quale si atterrà nelle diverse fasi.

Compiti della commissione

Costituzione dell'elenco degli aspiranti idonei alla nomina di Direttore Generale di cui all'avviso pubblico.

Procedura di selezione degli iscritti ai fini della nomina nei termini e per gli effetti di cui all'avviso pubblico.

In entrambe le fasi la commissione, nel corso delle istruttorie procedimentali, si avvarrà della collaborazione dell'area interdipartimentale 3 come individuata nell'avviso pubblico.

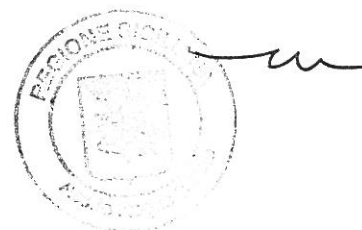
Si specifica che la commissione avrà accesso alle domande solo dopo il deposito del presente verbale. Al fine di agevolare i lavori, l'area 3 potrà trasformare in cartacea la documentazione relativa alle domande, ed in supporto informatico. Inoltre per accelerare i tempi dell'istruttoria, ferma restando l'autonomia e l'ordine logico tra le diverse fasi, l'area 3 potrà procedere alla elaborazione degli elenchi richiesti contestualmente, ferma restando la preliminare valutazione della commissione ai fini della costituzione dell'elenco.

Il dr Fulvio Moirano viene delegato dalla commissione per seguire i lavori della fase istruttoria per i quali è richiesta la collaborazione dell'area 3, ai fini della risoluzione dei problemi che dovessero sorgere, problemi non richiedenti l'intervento della commissione.

Fase 1 – Costituzione dell'elenco

La commissione richiede la collaborazione degli uffici dell'area interdipartimentale 3 per preselezionare, in via istruttoria, le domande pervenute redigendo tre elenchi in ordine alfabetico:

- uno per gli istanti per i quali ricorrono evidenti cause di inammissibilità o esclusione;
- uno per gli istanti per i quali ricorrono i requisiti prescritti sulla base delle indicazioni di cui all'avviso, la corrispondenza tra la domanda come formulata e come richiesta e la presenza degli allegati citati ;
- uno per i casi ritenuti controversi.



Gli elenchi saranno accompagnati da relazione sottoscritta dai funzionari operativi e dal responsabile dell'area 3.

In esito all'istruttoria la commissione costituirà l'elenco degli aspiranti rimettendolo all'Assessore per quanto di competenza.

Fase 2 – Selezione degli aspiranti

La fase 2 relativa alla procedura di selezione degli iscritti nell'elenco è certamente la più significativa ai fini di una nomina che possa trovare il massimo riscontro possibile in professionalità individuate all'interno dell'elenco come sopra costituito.

La commissione qui di seguito esplicita le diverse articolazioni procedurali attraverso le quali, in esito ai colloqui, sarà sottoposta all'Assessore una rosa di 51 aspiranti inseriti nell'elenco per i quali si ritiene ricorrano significativi elementi ai fini della nomina.

Preliminarmente, così come previsto dall'avviso, la commissione indica qui di seguito modalità, contenuti ed articolazioni dei colloqui, rimandando più avanti per ulteriori specificazioni di dettaglio quando sarà chiaro il complessivo iter della selezione.

I contenuti dei colloqui faranno riferimento alle funzioni alle quali saranno chiamati i selezionati, terranno conto dei curricula e potranno essere preceduti da questionario on line o eventualmente cartaceo e breve auto presentazione. Le funzioni di segretario nella fase dei colloqui saranno svolte da funzionari dell'area 3.

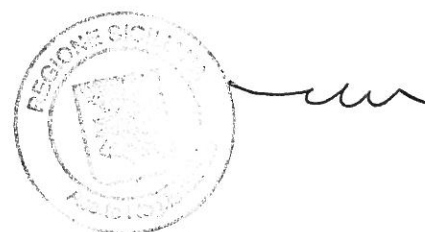
Fase 2 – prima istruttoria requisito dell'adeguatezza

Preso atto dei requisiti minimi contenuti nell'avviso della Regione Siciliana, la Commissione approfondisce il requisito inerente l'adeguata esperienza dirigenziale, almeno quinquennale nel campo delle strutture sanitarie o settennale negli altri settori, con autonomia gestionale e con diretta responsabilità delle risorse umane, tecniche o finanziarie, così come dettagliato nell'avviso pubblico dell'assessorato della Salute della Regione Siciliana. La Commissione, tenuto conto delle caratteristiche dimensionali delle strutture di cui all'avviso, ritiene di considerare adeguate le esperienze sottostanti.

SANITA' PUBBLICA

Sono considerate adeguate ai fini della selezione le funzioni di Direttore di Dipartimento, Direttore di Presidio ospedaliero, Direttore di Distretto, Direttore di struttura complessa svolte per almeno 5 anni negli ultimi dieci anni. Non è considerata adeguata la sola esperienza nei ruoli di Dirigente di Struttura Semplice.

SANITA' PRIVATA



Sono considerate adeguate ai fini della selezione le funzioni di Direttore di Dipartimento, Direttore di Presidio ospedaliero, Direttore di struttura complessa o funzione analoga svolte per almeno 5 anni negli ultimi dieci anni. Non è considerata adeguata la sola esperienza nei ruoli di Dirigente di Struttura Semplice.

Sono considerate utili ai fini dell'ammissione, oltre alle funzioni di direzione generale e assimilabili, le funzioni di Direttore di Dipartimento, Direttore di Presidio ospedaliero, Direttore di struttura complessa o funzioni analoghe svolte per almeno 5 anni negli ultimi dieci anni se il numero dei dipendenti dell'organizzazione (ospedale, casa di cura, clinica privata ecc.) è superiore a 100.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SETTORE PRIVATO, MISTO, TERZO SETTORE

Sono adeguate le esperienze dirigenziali di tutti quei candidati che hanno svolto attività nei ruoli di Dirigente Generale o Direttore Generale o figura equivalente in Enti o organizzazioni con dimensione superiori a 100 dipendenti. In particolare si terrà conto dei Presidenti e dei membri cda con delega operativa, dei CEO e degli AD ; inoltre si terrà conto dei direttori di divisione e dei direttori di funzione.

Tanto premesso la Commissione, sulla base dei criteri sopraindicati, richiede la collaborazione dell'area interdipartimentale 3 al fine di procedere all'esame delle domande pervenute tenendo conto dell'integrativo criterio dell'adeguatezza come sopra definito.

In esito a tale fase l'Area Interdipartimentale 3 sottoporrà alla Commissione il verbale delle operazioni eseguite e tre elenchi:

- uno degli aspiranti per i quali ritiene ricorra il delineato requisito di adeguatezza;
- uno degli aspiranti per i quali si ritiene non ricorra il delineato requisito;
- uno per i casi ritenuti controversi.

La relazione sarà firmata dai funzionari operativi e dal responsabile dell'area 3.

In esito a tale fase la commissione costituirà l'elenco degli aspiranti per i quali, escluse cause di inammissibilità o esclusione, si ritiene ricorra il criterio "dell'adeguatezza"

Per gli aspiranti già inseriti nell'elenco e che risultino coerenti con il criterio di adeguatezza come sopra definito, nel corso della ulteriore fase di selezione la Commissione si atterrà ai seguenti criteri, anche avvalendosi del supporto dell'area Interdipartimentale 3.

Fase 2 – Ulteriori criteri di valutazione – indicazione dei punteggi

La Commissione ritiene di inserire un criterio inerente l'età, oltre che per tenere conto del limite stabilito nell'avviso, per bilanciare i successivi criteri in cui l'esperienza appare correlabile all'età.



1 ETA' ANAGRAFICA	PUNTEGGIO
NOTA: calcolare alla data di pubblicazione dell'avviso	
Fino a 45 anni	6
Da 45anni e 1 giorno a 55 anni	4
Tra i 55 anni e 1 giorno e i 64 anni	2
Da 65 anni e 1 giorno ai 67 anni	0

Il successivo criterio riferito al numero dei dipendenti è stato tarato sulle dimensioni delle strutture sanitarie, in particolare siciliane.

2 NUMERO DIPENDENTI ORGANIZZAZIONE	PUNTEGGIO
Oltre i 3000	6
Da 1501 a 3000	4
Da 101 a 1500	2
Fino a 100	0

Il successivo criterio riferito al ruolo è stato distinto in tre diverse tipologie di esperienza, da riferirsi, come evidenziato in precedenza, ad almeno cinque/sette anni negli ultimi 10 anni. I punteggi del punto 3 non sono quindi cumulabili.

3a RUOLO – SANITA' PUBBLICA	PUNTEGGIO
DIRETTORE GENERALE, COMMISSARIO, D.A., D.S.	6
DIRETTORE DI PRESIDIO SUPERIORE A 250 posti letto	4
DIRETTORE DI PRESIDIO Inf. a 250 posti letto, DIRETTORE DISTRETTO, DIRETTORE DIPARTIMENTO	2
DIRETTORE STRUTTURA COMPLESSA	0,5
DIRETTORE STRUTTURA SEMPLICE	0

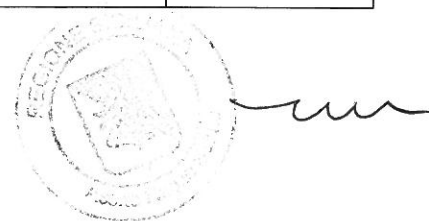


3b RUOLO – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	PUNTEGGIO
DIRIGENTE GENERALE, DIRETTORE GENERALE O FIGURA ANALOGA in organizzazioni con più 500 dipendenti complessivi	6
DIRIGENTE GENERALE, DIRETTORE GENERALE O FIGURA ANALOGA in organizzazioni con più di 100 e meno di 500 dipendenti complessivi	3

3c RUOLO - SANITA' PRIVATA / PRIVATO / MISTO / TERZO SETTORE	PUNTEGGIO
PRESIDENTE (con delega operativa); MEMBRO CDA (con delega operativa); CEO; AD; DG;	6
DIRETTORE DI DIVISIONE	4
DIRETTORE DI FUNZIONE (es. Direzione Personale, Direzione Comunicazione); RESPONSABILE di Funzione (es di Organizzazione; di Sviluppo, di Pubblicità, Promozione,)	2
Direttore di struttura complessa o funzione analoga	0,5

Nel successivo criterio per risorse umane gestite si intendono quelle "direttamente" gestite. Nell'analisi del CV va sempre fatto l'incrocio tra il dato "numero dipendenti dell'organizzazione" indicato e quello relativo alle risorse che il candidato dichiara di gestire/aver gestito. Nei casi di ruoli di vertice (AD, DG, CEO, ...) si assume che il numero di risorse direttamente gestite sia coincidente con il numero di dipendenti dell'intera organizzazione.

4 NUMERO RISORSE UMANE GESTITE	PUNTEGGIO
Oltre 500	6
Da 500 A 151	4
Da 150 a 51	2
Fino a 50	0



Anche per il successivo criterio valgono le considerazioni fatte sopra.

5 RISORSE FINANZIARIE GESTITE (Euro)	PUNTEGGIO
Oltre i 50 milioni	6
Da 49,9 a 20 milioni	4
Da 19,9 milioni a 5 milioni	2
Fino a 5 milioni	0

Il criterio della persistenza serve a rappresentare la relativa continuità di presenza, accompagnata da una varietà delle esperienze. Per questo motivo si premiano i profili che abbiano avuto una relativa varietà/continuità.

6 PERSISTENZA (CONTINUITA' NELLA STESSA AZIENDA)	PUNTEGGIO
Fino a 3 anni per singola esperienza	2
Tra i 3 anni e 1 giorno e i 5 anni per singola esperienza	4
Sopra i 5 anni per singola esperienza	1

Nel successivo criterio si intendono riconoscere le specializzazioni (master) su temi organizzativi e gestionali. Il certificato di frequenza al corso di formazione in materia di sanità pubblica e di organizzazione e gestione sanitaria ai sensi dell'art. 3 bis comma 4 del decreto legislativo n. 502/92 non viene considerato ai fini dell'attribuzione punteggio.

7 SPECIALIZZAZIONE	PUNTEGGIO
NOTA:	
MASTER IN MANAGEMENT DI 2° LIVELLO	6
MASTER IN MANAGEMENT di 1 livello, MASTER SPECIALISTICI in area organizzativa gestionale FULL TIME 1° LIVELLO (ES. SU GOVERNO CLINICO, organizzazione ospedaliera o territoriale e specialità in medicina di area igiene e prevenzione)	4
CORSI PER EXECUTIVE (general management, di durata superiore a 70 ore)	2



CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI CANDIDATI AMMESSI A COLLOQUIO FINALE

Per ciascuna delle 7 variabili sopraindicate il punteggio massimo conseguibile da ciascun candidato è di 6 punti tranne per la variabile 6 (persistenza) che è di 4.

Nella attribuzione dei punteggi per le variabili 2,3,4,5 verrà considerata l'attività prevalente svolta in termini temporali nell'ultimo decennio.

Ai fini di consentire all'Assessore di conseguire ulteriori elementi di valutazione saranno ammessi a colloquio coloro che avranno raggiunto un punteggio minimo di 24 punti e in ogni caso i primi 100 classificati.

La commissione anche per la fase sopradescritta potrà richiedere per l'espletamento della istruttoria la collaborazione dell'area 3.

Dopo l'individuazione dei 100 (o più) aspiranti per i quali si procederà al colloquio, sarà sorteggiata negli uffici dell'assessorato la lettera dell'alfabeto con la quale si inizierà la chiamata dei candidati.

Il calendario dei colloqui degli aspiranti, in ordine alfabetico, sarà reso pubblico; gli aspiranti dovranno essere avvertiti 15 giorni prima della data del colloquio. Cause di rinvio per giustificato impedimento potranno essere valutate solo se pervenute entro cinque giorni dalla data del colloquio, o comunque in tempo utile tenuto anche conto delle cause dell'impedimento.

MODALITÀ CONTENUTI E ARTICOLAZIONE RELATIVE ALLA PROVA DI COLLOQUIO FINALE

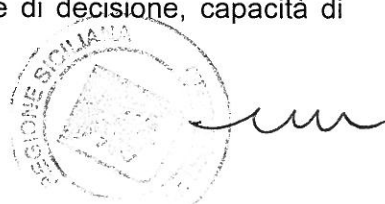
I candidati ammessi alla fase finale, saranno sottoposti a:

- Questionario on line o eventualmente cartaceo sulle attitudini al ruolo preliminare al colloquio
- Colloquio

Questionario

Il questionario on line o in forma cartacea fornirà un riepilogo delle prestazioni potenziali del candidato nelle attitudini individuate come prioritarie per il ruolo da ricoprire attraverso la combinazione di 2 criteri:

media questionario complessivo + media sul valore ottenuto dal rispondente su alcune delle competenze ritenute prioritarie dalla commissione (capacità di guida e di decisione, capacità di gestire le persone, capacità di relazione, orientamento al cambiamento.)



Tale questionario viene effettuato precedentemente al colloquio con la commissione.

Colloquio

Una volta compilato il questionario il candidato incontra la Commissione per un colloquio di valutazione finale.

Il colloquio inizia con una breve libera autopresentazione del candidato . Durante il colloquio, attraverso domande, saranno indagate prevalentemente le aree relative agli aspetti critici nella gestione di un'Azienda Sanitaria, al funzionamento economico/finanziario di un'organizzazione , alla gestione del personale e alla valutazione della performance.

Il punteggio massimo a disposizione della commissione per la fase relativa al questionario ed al colloquio è di punti 60.



DEFINIZIONE ROSA FINALE CANDIDATI

Si identificheranno 51 candidati, inserendo in sovrannumero anche eventuali candidati con pari punteggio, classificando i candidati sottoposti a colloquio finale sulla base dei risultati ottenuti nelle varie fasi :

Criteri di classificazione del profilo anagrafico, professionale e formativo.

Questionario sulla attitudine al ruolo e colloquio.

In esito ai lavori di selezione la Commissione trasmetterà all'Assessore una relazione sui lavori svolti.



Il verbale come sopra redatto, in esito ad ulteriori contatti tra i componenti la commissione, viene sottoscritto negli uffici dell'assessorato, in data 15 febbraio 2013, dai dr. Moirano Fulvio e Morici Ernesto e con firma digitale dal prof Marco Frey.

Contestualmente viene depositato presso l'ufficio del Capo di Gabinetto dell'Assessore.

Palermo 15 febbraio 2013.

Marco Frey

L. Morici

Fulvio Moirano

