

La Commissione prende atto che ai fini della valutazione dei candidati ha a disposizione complessivamente 100 punti, da assegnare come segue (art. 7, comma 8, D.P.P. n. 29 del 13.09.2021):

- 1) curriculum: 60 punti
- 2) colloquio di selezione: 40 punti.

La Commissione valuta prima di tutto il curriculum, assegnando un massimo di 60 punti. Nella valutazione comparativa dei curricula la Commissione si basa sui criteri fissati ai commi 1 e 4, in riferimento a:

- 1) esperienze lavorative e competenze in materia di management, direzione e organizzazione;
- 2) attività nell'ambito della formazione, della ricerca e dello studio nonché pubblicazioni scientifiche in materia.

In considerazione del ruolo che il candidato andrà a rivestire la commissione ha deciso di assegnare un maggior peso alle prestazioni ed agli incarichi organizzativi.

La commissione stabilisce il punteggio massimo applicabile per le posizioni funzionali ricoperte nell'ultimo decennio secondo la seguente gradazione: incarico di alta specializzazione massimo 8 punti, incarico di struttura semplice (gestionale) massimo 12 punti, incarico di struttura semplice dipartimentale massimo 15 punti, incarico di struttura complessa massimo 20 punti, nonché per l'anzianità di servizio (0,5 punti per anno).

Nel corso del colloquio di selezione (massimo 40 punti) si verificano tra l'altro anche le conoscenze nelle materie di cui al comma 2.

La commissione decide di valutare il colloquio considerando la conoscenza della materia, la capacità gestionale e comunicativa.

Per ottenere l'idoneità ai fini dell'iscrizione nell'elenco dei candidati idonei si deve ottenere un punteggio minimo di 70 punti.

La selezione si effettua mediante una valutazione comparativa dei candidati. La Commissione esprime un giudizio motivato sul curriculum e sui relativi elementi e attribuisce il corrispondente punteggio.

La Commissione esprime un giudizio motivato sul colloquio di selezione e attribuisce il corrispondente punteggio.

La Commissione formula infine un giudizio finale complessivo del candidato e attribuisce il corrispondente punteggio, risultante dalla somma dei punteggi riportati per il curriculum e per il colloquio di selezione e redige la graduatoria dei candidati.

La Commissione presenta al Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige alla fine della procedura selettiva il verbale di valutazione che riporta l'elenco completo dei candidati giudicati idonei e non idonei (art. 8 del D.P.P. n. 29 del 13.09.2021).

Il Direttore Generale procede alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane (art. 20, lettera b) della legge n. 118 del 05.08.2022).

La Commissione quindi stabilisce i criteri di valutazione ai sensi del D.P.P. n. 29 del 13.09.2021 creando le seguenti griglie di valutazione:

Per il curriculum, vengono assegnati i seguenti punti (massimo 60 punti):

BEWERTUNGSKRITERIEN DES LEBENSLAUFS CRITERI DI VALUTAZIONE DEL CURRICULUM			
Kriterien Criteri		max. Punkte punteggio max.	
1) Ausbildungstitel Titoli di studio	<i>Masterstudium in fachrichtungsbezogenen Fächern</i> Master in materie attinenti alla disciplina	0,25	0,5
	<i>Doktorat in Fachrichtungen des gesuchten Anforderungsprofils</i> Dottorato di ricerca in discipline inerenti il profilo professionale di riferimento	0,25	
2) Berufliche Entwicklung Sviluppo professionale	<i>Fachrichtungsbezogene Studien- oder Berufsausbildungsaufenthalte in italienischen oder ausländischen Einrichtungen mit einer Mindestdauer von 3 Monaten</i> Soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in strutture italiane o estere di durata non inferiore a 3 mesi	2	6
	<i>Teilnahme in den letzten 5 Jahren an - auch im Ausland durchgeführten - Lehrgängen, Kongressen, Tagungen und Seminaren; Aktivität als Referent</i> Partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, negli ultimi 5 anni; partecipazione in qualità di relatore	2	
	<i>Teilnahme an Projekten in Forschungsgruppen oder wissenschaftlichen Gesellschaften</i> Partecipazione a progetti in gruppi di ricerca o società scientifiche	2	
3) Berufserfahrung, Leistungen und organisatorische Aufträge Esperienza professionale, prestazioni ed incarichi organizzativi	<i>Art der Einrichtungen, an welchen die Tätigkeit ausgeübt wurde</i> Tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali è stata svolta l'attività	2,5	53
	<i>Art der Leistungen, die von den Einrichtungen erbracht werden</i> Tipologia prestazioni erogate dalle strutture	2,5	
	<i>Abgedeckter Funktionsrang, Kompetenzen, leitende Position</i> Posizione funzionale ricoperta, competenze, funzioni di direzione	30	
	<i>Qualität und Quantität der erbrachten Leistungen</i> Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate	18	
4) Lehrerfahrung Esperienza didattica	<i>Fachbezogene Lehrtätigkeit in Studiengängen zur Erlangung eines Hochschuldiploms, eines Laureats oder einer Fachausbildung oder an Schulen zur Ausbildung von Gesundheitspersonal</i> Attività didattica attinente alla disciplina presso corsi di studio per il conseguimento di un diploma universitario, di laurea o specializzazione ovvero presso scuole di formazione di personale sanitario	0,25	0,25
5) Wissenschaftl. Publikationen Produzione scientifica	<i>Fachbezogene wissenschaftliche Publikationen, die in italienischen oder ausländischen Fachzeitschriften veröffentlicht wurden</i> Produzione scientifica strettamente pertinente alla disciplina pubblicata su riviste specializzate italiane o straniere	0,25	0,25
			60

Viene considerato solo quanto espressamente indicato nel CV.

Per il colloquio, vengono assegnati i seguenti punti (massimo 40 punti):

BEWERTUNGSKRITERIEN DES AUSWAHLGESPRÄCHS CRITERI DI VALUTAZIONE DEL COLLOQUIO DI SELEZIONE		
Kriterien Criteri		max. Punkte punteggio max.
1) Berufliche Kompetenz Competenza prof.le	<i>Berufliche Fähigkeiten in der jeweiligen Fachrichtung unter Berücksichtigung der nachgewiesenen Berufserfahrung</i> Capacità professionale nella specifica disciplina con riferimento alle esperienze professionali documentate	10
2) Fähigkeiten im Bereich Management und Ergebnisorientierung Capacità manageriali ed orientamento al risultato	<i>Fähigkeiten im Bereich Management, Führung und Organisation in Bezug auf den zu übernehmenden Auftrag</i> <i>Fähigkeit, mit den Betriebsstrategien kohärente Kernziele festzulegen</i> <i>Fähigkeit, langfristige Vision und Ziele mit kurz- und mittelfristigen Zielen abzugleichen und strategische Änderungsprozesse zu fördern und zu unterstützen</i> Capacità di identificare obiettivi chiave coerenti con le strategie aziendali Capacità di equilibrare visione ed obiettivi di lungo termine con obiettivi di medio-breve termine e di promuovere e supportare processi strategici di cambiamento Capacità di management, direzione e organizzazione con riferimento all'incarico da svolgere	15
3) Fähigkeit im Bereich Personalmanagement und Krisenmanagement Capacità di gestione delle risorse umane e di gestione delle crisi	<i>Kompetenzen im Zusammenhang mit Personalbeschaffung und -entwicklung, Wissensmanagement und -weitergabe, Tutoring</i> Fähigkeit, die Notwendigkeit von Veränderungen zu erkennen und proaktiv zu handeln Fähigkeit, die eigenen Gedanken, Haltung und Verhaltensweisen an die Veränderungen im Arbeitsleben flexibel anzupassen Fähigkeit, positiv auf Veränderung zu reagieren und neue Taktiken zu entwickeln, um damit umzugehen Fähigkeit, eine Situation im Detail zu analysieren um sie zu verstehen und eine Synthese herzustellen Competenze relative al reclutamento e allo sviluppo del personale, alla gestione e condivisione delle conoscenze, al tutoring Capacità di identificare la necessità di cambiamento ed agire in modo proattivo Capacità di adattare in modo flessibile i pensieri, atteggiamenti e comportamenti ai cambiamenti della vita lavorativa Capacità di identificare eventuali criticità nella situazione negoziale e proporre strategie condivisibili Capacità di analizzare nel dettaglio una situazione per comprenderla e ricostruirne una sintesi	15
		40

Das Auswahlgespräch ist darauf ausgerichtet, die beruflichen Fähigkeiten des Bewerbers in der jeweiligen Fachrichtung zu beurteilen, auch unter Berücksichtigung der nachgewiesenen Berufserfahrung, und seine Fähigkeiten im Bereich Management, Führung und Organisation in Bezug auf den zu übernehmenden Auftrag festzustellen. Im Rahmen des Auswahlgesprächs werden Führungssituationen simuliert und praktische Übungen durchgeführt.

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 sue capacità di management, direzione e organizzazione con riferimento all'incarico da svolgere. Nel corso del colloquio vengono simulate situazioni di gestione e svolte esercitazioni pratiche.