

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, DPP 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 2, 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.

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.

Il Direttore generale procede alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane (art. 8, comma 2 del DPP n. 29/2021).

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

**BEWERTUNGSKRITERIEN DES AUSWAHLGESPRÄCHS
CRITERI DI VALUTAZIONE DEL COLLOQUIO DI SELEZIONE**

Kriterien Criteri		max. Punkte punteggio max.
1) Berufliche Kompetenz Competenza prof.le	<p><i>Berufliche Fähigkeiten in der jeweiligen Fachrichtung unter Berücksichtigung der nachgewiesenen Berufserfahrung</i> Capacità professionale nella specifica disciplina con riferimento alle esperienze professionali documentate Es wird bewertet/si valuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Klare Ausführung</i>/chiarezza espositiva • Korrektheit der Antworten/correttezza delle risposte • Verwendung einer angemessenen wissenschaftlichen Fachsprache/uso del linguaggio scientifico appropriato • Kenntnis von ajournierten Daten aus der Letteratur/padronanza dei dati di letteratura aggiornati 	<p>max. 20 <i>wie folgt</i> <i>aufgeteilt/suddivisi</i> <i>come segue</i> 0-5 0-5 0-5 0-5</p>
2) Fähigkeiten im Bereich Management und Ergebnisorientierung Capacità manageriali ed orientamento al risultato	<p><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 Es wird bewertet/si valuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sie/er zeigt eine ausgewogene und originelle Vision in den Vorschlägen zur Organisation der komplexen Struktur</i>/Presenta una visione ponderata ed originale delle proposte sull'organizzazione della struttura complessa • <i>Beschreibt Formen der Integration der Organisationseinheit mit anderen Einrichtungen des SB, innerhalb und außerhalb des Krankenhauses</i>/Describe delle modalita' di integrazione della U.O. con le altre strutture aziendali, interne ed esterne al presidio ospedaliero • <i>schlägt Entwicklungsmöglichkeiten, welche den geltenden Bestimmungen entsprechen</i>/Suggerisce linee di sviluppo nel rispetto della normativa vigente 	<p>max. 10 <i>wie folgt</i> <i>aufgeteilt/suddivisi</i> <i>come segue:</i> <i>niedrig/basso</i> 1-3 <i>mittel/medio</i> 4-7 <i>hoch/alto</i> 8-10</p>
3) Fähigkeit im Bereich Personalmanagement und Krisenmanagement Capacità di gestione delle risorse umane e di gestione delle crisi	<p><i>Kompetenzen im Zusammenhang mit Personalbeschaffung und -entwicklung, Wissensmanagement und -weitergabe, Tutoring</i> <i>Fähigkeit, die Notwendigkeit von Veränderungen zu erkennen und proaktiv zu handeln</i> <i>Fähigkeit, die eigenen Gedanken, Haltung und Verhaltensweisen an die Veränderungen im Arbeitsleben flexibel anzupassen</i> <i>Fähigkeit, positiv auf Veränderung zu reagieren und neue Taktiken zu entwickeln, um damit umzugehen</i> <i>Fähigkeit, eine Situation im Detail zu analysieren um sie zu verstehen und eine Synthese herzustellen</i> <i>Competenze relative al reclutamento e allo sviluppo del personale, alla gestione e condivisione delle conoscenze, al tutoring</i> 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 Es wird bewertet/si valuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beherrscht die Instrumente zur Förderung der beruflichen Entwicklung und des Konfliktmanagements</i>/padronanza degli strumenti utili a promuovere lo sviluppo professionale e la gestione dei conflitti 	<p>max. 10 <i>wie folgt</i> <i>aufgeteilt/suddivisi</i> <i>come segue</i> <i>niedrig/basso</i> 1-3 <i>mittel/medio</i> 4-7 <i>hoch/alto</i> 8-10</p>
		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.