

SELEZIONI SSN PER DIRETTORI SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA RACCOMANDAZIONI

Approvate nel Consiglio direttivo Nazionale SIMEU del 12/09/2015

RIFERIMENTI NORMATIVI e VALUTATIVI GENERALI

- Legge di conversione decreto Balduzzi – Legge 8 novembre 2012 n. 198 - Art. 4 (assunzioni DM II liv)
- Decreti e deliberazioni regionali
- Regolamenti concorsi Dirigenti Medici I e II livello – DPR 10 dicembre 1997 n. 483/484
- Core curriculum EuSEM (European Society of Emergency Medicine)
- Programma Scuola Specializzazione MEU (Medicina di Emergenza Urgenza) in Italia

DOCUMENTAZIONE SPECIFICA PER IL CONCORSO

- Bando di selezione prodotto dall'Azienda, con profilo del candidato (oggettivo e soggettivo)
- Normativa regionale della regione in cui ha sede l'Azienda
- Eventuali regolamenti e supporti procedurali interni all'Azienda

COMMISSIONE

- Composizione
 - o tre commissari direttori della disciplina oggetto del concorso (estratti a sorte), tra i quali è eletto il presidente a maggioranza
 - o direttore sanitario dell'Azienda
- Funzioni
 - o presidente: presiede i lavori della commissione, garantisce l'omogeneità e l'equilibrio delle valutazioni, prevale nelle votazioni in caso di parità
 - o commissari estratti (incluso il presidente): assicurano la valutazione accurata degli aspetti generali della disciplina, con particolare riferimento alle competenze clinico-professionali
 - o direttore sanitario di Azienda: assicura la valutazione accurata degli aspetti relativi al profilo specifico elaborato per la selezione, con particolare riferimento alle competenze gestionali-organizzative
- La commissione è supportata da un segretario, individuato dall'Azienda

CRITERI PER LA SELEZIONE

- Competenze generali del direttore di Medicina e Chirurgia d'Urgenza
- Profilo specifico definito dall'azienda

NOTA – Nella selezione è necessario fare riferimento ad entrambi i criteri:

- *nella valutazione del curriculum il rispetto del primo criterio è garantito dalla ripartizione in aree pesate, il rispetto del secondo dalla valorizzazione delle esperienze dei candidati nell'ambito della singola area;*
- *nel colloquio il rispetto del primo criterio è garantito dalla scelta di quesiti clinici e gestionali direttamente attinenti alla disciplina e alle funzioni di direzione, il rispetto del secondo dal riferimento alla realtà organizzativa e operativa della struttura oggetto del concorso.*

STRUTTURA DELLA VALUTAZIONE (vedere anche griglia di valutazione allegata)

- Ripartizione peso aree del curriculum (massimo totale 40 punti)
 - o Iter formativo personale (istituzionale ed extra-istituzionale) 5
 - o Attività e competenze professionali (settings, case-mix, procedure) 15
 - o Attività e competenze gestionali (strutture, progetti e sistemi) 10
 - o Ricerca e produzione scientifica pertinente (pubblicazioni, relazioni a congressi) 5
 - o Attività didattica pertinente (docenza, direzione, ideazione, responsabilità di area) 5
- Ripartizione peso colloquio (massimo 60 punti – minimo 40 punti per idoneità)
 - o Quesito clinico 30
 - o Quesito organizzativo-gestionale 30
- Valutazione comparativa tra i diversi candidati, considerando una soglia minima di idoneità per il colloquio (40 punti su 60)

NOTA – La ripartizione dei punteggi nelle diverse aree (per il curriculum) e nei due quesiti (per il colloquio) ha come obiettivo l'equità della valutazione, che peraltro deve essere globale e non legata ad attribuzione matematica di punti o frazioni di punto al singolo elemento (specializzazione, pubblicazione, corso, ecc.)

PROCEDURA

Fase precedente alla selezione

- Produzione e pubblicazione del bando con il profilo del candidato
- Ricevimento delle domande di partecipazione
- Ammissione dei candidati
- Nomina dei commissari
- Trasmissione ai commissari della documentazione specifica del concorso

Fase preliminare

- Riunione della commissione ed elezione del presidente
 - Verifica dei requisiti di ammissione e definizione elenco candidati
 - Individuazione dei supporti procedurali (cartacei e/o informatici) per i lavori della commissione
- NOTA – Con un numero di candidati elevato è opportuno valersi di un supporto informatico (comunque utilizzabile anche con pochi candidati), a maggiore garanzia dell'omogeneità di valutazione e per facilitare la comparazione tra i candidati. La griglia allegata alle linee guida è un supporto già sperimentato, eventualmente adattabile in base alle decisioni della commissione.*

Valutazione curricula

- Definizione dei criteri di valutazione del curriculum
 - Esame comparativo dei curricula e attribuzione punteggi, con relazione sintetica
- NOTA – Per alcuni aspetti del curriculum (tipologia delle istituzioni presso le quali il candidato ha operato e tipologia quali-quantitativa delle prestazioni erogate dalle stesse istituzioni e dal singolo candidato) è prevista la documentazione mediante atti rilasciati dalle direzioni sanitarie – la mancanza di tali atti è da registrare nel verbale e comporta una minore valorizzazione degli aspetti curriculari inerenti.*

Colloqui con i candidati

- Definizione dei criteri generali di valutazione dei colloqui
 - Scelta dei quesiti per il colloquio (tre per ogni categoria), con articolazione precisa degli enunciati, da riferire alla realtà organizzativa della struttura oggetto del concorso
 - Identificazione dei candidati e descrizione dei criteri e delle procedure di valutazione
 - Estrazione dei quesiti da proporre ai candidati (uno per ogni categoria)
 - Definizione dei criteri di valutazione analitici per ogni quesito estratto (3 ambiti di valutazione per ogni quesito)
 - Proposta degli stessi due quesiti ad ogni candidato, evitando i contatti tra i candidati stessi
 - Invito ai candidati alla lettura attenta dei quesiti
 - Tempi standard per ogni candidato: 15-30'
 - Interazione limitata tra la commissione e i candidati durante il colloquio: traccia minima per l'esposizione (corrispondente agli ambiti di valutazione analitica) + chiarimenti
 - Valutazione indipendente per punti da parte di ogni commissario durante il colloquio
 - Valutazione comparativa collegiale dei colloqui, con relazione sintetica
- NOTA – Anche la definizione di tre diversi ambiti per ogni quesito del colloquio ha come obiettivo l'equità della valutazione, con riferimento alla completezza delle risposte.*

A titolo di esempio si riportano possibili ambiti di valutazione dei quesiti:

- *Quesito clinico – epidemiologia generale (morbilità, mortalità, rilevanza del problema nel contesto oggetto del concorso), approccio diagnostico (esclusione o “clearance” di patologie causali, test definitivi e loro limiti, tempo-dipendenza, ruolo dei medici di MCAU e dei servizi), approccio terapeutico (tempo-dipendenza, rischi, ruolo dei medici di MCAU e degli altri specialisti)*
- *Quesito organizzativo-gestionale – inquadramento e rilevanza del tema proposto per il funzionamento della struttura (efficacia ed efficienza, clima organizzativo), progettazione e organizzazione del sistema (struttura e responsabilità), gestione, monitoraggio e verifica*

Valutazione finale

- Valutazione comparativa collegiale globale dei candidati
- Definizione dell'elenco dei candidati idonei, della graduatoria e della terna da proporre al Direttore Generale per la nomina