

**REGIONE LIGURIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 4 «CHIAVARESE»**  
**CHIAVARI**

**506**  
**DELIBERAZIONE N. .... DEL 12 SET, 2013**

**OGGETTO:** Adozione del regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa di area sanitaria.

Presso la sede degli uffici amministrativi dell'A.S.L., sita in Chiavari, Via G.B. Ghio 9;

IL DIRETTORE GENERALE

dr. Paolo Cavagnaro,

Premesso che l'art. 4 del DL 13 settembre 2012 n. 158, convertito con modificazioni dalla Legge 8 novembre 2012 n. 189 (c.d. "Legge Balduzzi"), recante disposizioni in materia di dirigenza sanitaria e governo clinico, modifica ed integra l'art. 15 del D. Lgs. 502/1992, al fine di introdurre meccanismi di selezione oggettiva del personale sanitario apicale e privilegiare il merito e la trasparenza;

Atteso, in particolare, che il riferito art. 4 introduce rilevanti novità in ordine ai criteri ed alle procedure di attribuzione degli incarichi di struttura complessa, prevedendo che la selezione sia effettuata da una commissione composta dal direttore sanitario e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa dei ruoli regionali del SSN;

Rilevato, al riguardo, che la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano, nella riunione del 13 marzo 2013, in apposito documento denominato "Criteri generali per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica - sanitaria nelle aziende del SSN" ha approvato apposite linee di indirizzo e definito criteri generali in tale materia;

Acquisita la deliberazione della Giunta Regionale Ligure n. 437 del 19 aprile 2013 con la quale è stata approvata opportuna direttiva vincolante, ex art. 8 LR 42/2006 e s.m.i., in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa;

Atteso che tale direttiva prevede che le aziende, coerentemente con le disposizioni contenute nell'art. 8 del DPR 484/1997, ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, effettuano la valutazione delle candidature negli ambiti e secondo il peso percentuale di seguito specificati:

curriculum: 50%

colloquio: 50%

e che non è consentita l'introduzione di ulteriori ambiti di valutazione all'infuori di quelli sopra indicati, ne' la modifica dei pesi e dei valori percentuali sopra fissati;

Effettuata integrale lettura ed analisi di tale documento regionale dalle quali si evince che:

- propedeuticamente all'avviso della prima procedura di conferimento di incarico di struttura complessa, ciascuna Azienda si dota di apposito regolamento interno con il quale definisce, all'interno degli ambiti sopra specificati, le scale di misurazione (es. range di valori, su scala pentametrica, ovvero altro sistema di misurazione ed attribuzione di punteggio, con relative espressioni numeriche), definendo i valori minimi e massimi che è possibile attribuire ai singoli item riconducibili alle valutazioni del curriculum (n. 7 item) e del colloquio (n. item da quantificare e sviluppare a discrezione dell'azienda);
- il provvedimento (che ha natura regolamentare interna e che, pertanto, integra l'atto aziendale) è efficace nei confronti di tutte le procedure che verranno indette successivamente alla sua adozione per il conferimento degli incarichi di struttura complessa;
- esso potrà essere modificato e/o integrato, con carattere di eccezionalità e straordinarietà, per comprovate esigenze organizzative e gestionali, delle quali dovrà darsi opportunamente conto, con ampia motivazione, nel relativo provvedimento di modifica/integrazione;
- la modifica dell'atto aziendale è disposta mediante acquisizione delle proposte e col concorso del Collegio di Direzione, coerentemente con il disposto dell'art. 21 commi 1 e 2, lettera a) della LR 41/2006 a mente dei quali il Collegio medesimo ".....è costituito con compiti relativi all'innovazione e valorizzazione delle risorse umane e professionali degli operatori, all'organizzazione ed allo sviluppo dei servizi...." ed ".....elabora proposte e concorre con la direzione aziendale alla definizione dell'atto aziendale....";
- stante la natura del provvedimento modificativo in questione, esso deve ritenersi soggetto al controllo dell'Ente Regione previsto dall'art. 9 comma 1 della LR 41/2006 e s.m.i.;

Dato atto che la S.C. Gestione Risorse Umane ha predisposto una bozza di regolamento aziendale per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa delle aree sanitarie e che il Collegio di Direzione, nella seduta del 5 settembre 2013, dopo ampia discussione, l'ha approvata nel testo allegato al presente provvedimento;

Ritenuto, conseguentemente, di approvare di approvare tale regolamento, che costituisce modifica all'atto aziendale e di trasmetterlo a Regione Liguria per i debiti controlli;

Preso atto del parere del <sup>SOSTITUTO</sup> Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

D E L I B E R A

- di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Di approvare il regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di struttura complessa di area sanitaria, composto da n. 15 pagine, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Di dare atto che tale regolamento viene adottato in conformità e coerenza con la direttiva vincolante regionale di cui alla delibera di Giunta Regionale Ligure n. 437 del 19 aprile 2013;
- Di trasmettere copia del presente atto a Regione Liguria per i debiti controlli previsti dall'art. 9 comma 1 della LR 41/2006 e s.m.i.

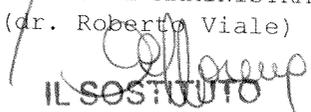
MRN/

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dr. Paolo Cavagnaro)

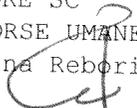


- per il parere espresso -

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(dr. Roberto Viale)

  
IL SOSTITUTO  
Dott.ssa Geronima Caffarena

IL DIRETTORE SC  
GESTIONE RISORSE UMANE  
Dott.ssa Marina Rebori



IL DIRETTORE SANITARIO  
(Dott. Gaddo Flego)



DELIBERAZIONE N. **506** - 12 SET, 2013 DEL

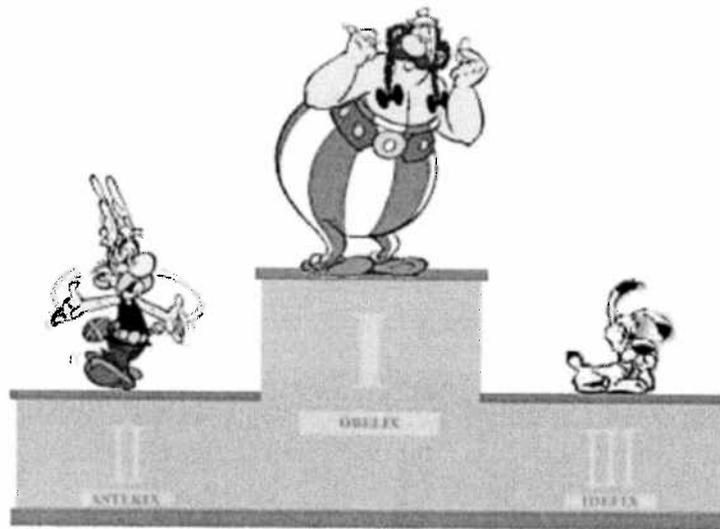
La deliberazione di cui sopra è stata pubblicata all'Albo di questa  
Azienda Sanitaria Locale dal .....  
al .....  
Chiavari, .....

IL RESPONSABILE  
U.O. AFFARI GENERALI E LEGALI

RIFERIMENTO A DELIBERAZIONE N. **506** DEL **12 SET, 2013**

**REGIONE LIGURIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 4 CHIAVARESE**

**REGOLAMENTO AZIENDALE**  
**PER IL CONFERIMENTO**  
**DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA**



**Indice**

<b>Art.</b>	<b>Contenuti</b>	<b>Pagina</b>
1	Oggetto	2
2	Il Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	2
3	Fasi fondamentali in cui si articola la procedura per l'attribuzione dell'incarico	3
4	Definizione del profilo professionale	3
5	Avvio della procedura di conferimento dell'incarico	4
6	Nomina della Commissione di valutazione	5
7	Compiti della Commissione	6
8	Valutazione dei candidati	7
9	Scelta da parte del Direttore Generale	10
10	Trasparenza e tempi di gestione della procedura	10
11	Modalità di pubblicizzazione	12

12	Contratto di lavoro individuale	12
13	Attestato di formazione manageriale	13
14	Norma transitoria	13
15	Disposizioni finali	13
16	Fonti e norme	14

### **Art. 1**

#### **Oggetto**

1. Il presente Regolamento, in armonia con le norme vigenti in materia, disciplina le procedure amministrative per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari (area medica, veterinaria e del ruolo sanitario) presso l'Asl 4 Chiavarese ed è efficace nei confronti di tutte le procedure per il conferimento di incarichi di struttura complessa che verranno indette successivamente alla sua approvazione da parte della Regione Liguria, secondo quanto previsto dalla D.G.R. n. 437/2013 recante "Direttiva vincolante, ex art. 8 L.R. 7 dicembre 2006, n. 41 e s.m.i., in materia di conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa da parte di Aziende ed Enti equiparati del SSR".

### **Art. 2**

#### **Il Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa**

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 5 del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484. Per quanto riguarda le categorie dei medici, veterinari, farmacisti, odontoiatri, biologi, chimici, fisici e psicologi, è riservato a coloro che sono in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) iscrizione all'albo professionale, ove esistente;
  - b) anzianità di servizio di sette anni, di cui cinque nella disciplina o disciplina equipollente, e specializzazione nella disciplina o in una disciplina equipollente ovvero anzianità di servizio di dieci anni nella disciplina;
  - c) curriculum ai sensi dell'articolo 8 in cui sia documentata una specifica attività professionale ed adeguata esperienza ai sensi dell'articolo 6, del citato D.P.R. 484/97;
  - d) attestato di formazione manageriale.
2. La specializzazione è comunque richiesta per le seguenti discipline: anestesia e rianimazione, medicina nucleare, radiodiagnostica, radioterapia, neuroradiologia. In luogo della specializzazione in neuroradiologia sono ammesse le specializzazioni in radiologia diagnostica, radiodiagnostica, radiologia e radiologia medica.
3. L'iscrizione al corrispondente albo professionale di uno dei Paesi dell'Unione europea consente la partecipazione alla selezione, fermo restando l'obbligo dell'iscrizione all'albo in Italia prima dell'assunzione in servizio.
4. Gli incarichi di direzione di struttura complessa per i profili professionali del ruolo sanitario possono essere conferiti esclusivamente nelle discipline stabilite con decreto del Ministro della

sanità, sentito il Consiglio superiore di sanità e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome.

5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.
6. Ai sensi dell'art. 3-bis, dell'art. 48 della L.R. n. 41/2006, come modificato dall'art. 9, comma 4, della L.R. 14/5/2013, n. 12, nei casi di accorpamento di due o più strutture complesse, conseguenti alla rideterminazione degli assetti organizzativi aziendali, l'attribuzione degli incarichi di struttura complessa è effettuata dal Direttore Generale a seguito di selezione interna, previa costituzione della Commissione di cui all'art. 15, comma 7-bis del D.lgs. 502/92 e sulla base dei criteri e delle modalità indicate dalla Giunta Regionale (art. 6 del presente Regolamento).
7. Ai sensi dell'art. 15 comma 7 del D.lgs. 502/92, come modificato dalla Legge 189/2012, per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies, del medesimo decreto legislativo.
8. Il presente Regolamento sarà integrato per disciplinare le modalità di conferimento dell'incarico di Direttore delle professioni sanitarie, tenuto conto che la disciplina relativa agli incarichi di direzione di struttura complessa delle professioni sanitarie non mediche di cui alla L. 26/9/1999, n. 42 e alla L. 10/8/251, è stata trasfusa, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 13/9/2012 n. 158, convertito in L. 8/11/2012, n. 189, nel nuovo art. 15, comma 7 del citato D.lgs. 502/92, la cui applicazione a regime è in via di definizione.

### **Art. 3**

#### **Fasi fondamentali in cui si articola la procedura per l'attribuzione dell'incarico**

1. Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di Direzione di struttura complessa, la procedura amministrativa si articola attraverso le seguenti fasi fondamentali:
  - a) definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
  - b) avvio della procedura con la pubblicazione di avviso;
  - c) nomina della Commissione di valutazione;
  - d) valutazione dei candidati;
  - e) scelta da parte del Direttore Generale e conferimento dell'incarico;
  - f) sottoscrizione del contratto individuale.

### **Art. 4**

#### **Definizione del profilo professionale**

1. Il Direttore Generale, mediante acquisizione delle proposte, dei contributi e del supporto del 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 affrisce l'incarico.
2. La concreta definizione del fabbisogno/profilo è condotta sulla base della programmazione regionale, di quella aziendale nonché delle attività e degli obiettivi che in tale contesto la struttura complessa è chiamata a svolgere e raggiungere. ASL 4 procederà pertanto al conferimento di incarichi di struttura complessa tenendo conto dei predetti quadri di programmazione.

3. Poiché le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi di Direzione di struttura complessa influiscono in modo decisivo sull'organizzazione aziendale e sulla qualità delle scelte circa l'attribuzione delle relative responsabilità e, conseguentemente, sui risultati ottenuti, la caratterizzazione del fabbisogno/profilo deve essere connotata da elementi di specificità e concretezza anche al fine di fornire alla Commissione uno strumento idoneo a condurre il processo di valutazione nel modo più rispondente possibile alle necessità rilevate.
4. La definizione della posizione di struttura complessa da ricoprire costituisce l'aspetto centrale e prodromico dell'avvio della procedura e deve fare riferimento agli aspetti del governo clinico, alle caratteristiche organizzative, agli elementi tecnico-scientifici (profilo oggettivo) nonché alle competenze professionali e manageriali, alle conoscenze scientifiche ed alle attitudini ritenute necessarie per l'espletamento dell'incarico di direzione (profilo soggettivo).
5. ASL 4, in relazione a quanto previsto dal predetto comma 4 e alle attribuzioni previste dall'art. 15, comma 6°, del D.lgs. n. 502/1992, in capo ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa, nell'ambito dei provvedimenti programmatori sopra citati, ed in coerenza con gli stessi, definisce preventivamente gli elementi caratterizzanti la struttura complessa oggetto dell'incarico, le peculiarità della stessa, con particolare riferimento al profilo oggettivo e soggettivo della posizione da ricoprire ed agli obiettivi (*mission*) della struttura medesima, nell'ambito dell'organizzazione in cui si colloca e nella quale dovrà sinergicamente interagire, in vista dell'erogazione dei servizi di pertinenza alla collettività.
6. Sono pertanto individuati previamente sia il tipo di specializzazione che connota la posizione di lavoro in questione, sia le principali attività ed il livello di complessità che la caratterizzano nelle sue dimensioni principali (operative, di supervisione, professionali e direttive), unitamente all'identificazione del livello di autorità aziendale, delle relative relazioni (livello gerarchico di collocazione nell'organigramma) e dell'ampiezza di controllo che la contraddistingue dal punto di vista della gestione dei collaboratori, avuto riguardo al numero di personale subordinato che ad essa riporta.
7. Il conferimento dell'incarico (con l'indicazione degli elementi di costo e di ogni altra informazione eventualmente richiesta dai competenti Uffici regionali) è fatto constare, di norma, nel documento di programmazione delle assunzioni per l'esercizio di riferimento redatto dall'Azienda Asl 4, ovvero, in mancanza, in apposita comunicazione preventiva, da inviare all'Ente Regione prima dell'avvio e dell'indizione della procedura, contenente gli elementi più sopra dettagliati.

## **Art. 5**

### **Avvio della procedura di conferimento dell'incarico**

1. L'Asl 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 Liguria e nel sito internet aziendale.
2. L'avviso dovrà contenere:
  - a) la durata dell'incarico;
  - b) 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 nel presente Regolamento;

- c) 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;
  - d) l'indicazione dei requisiti di ammissione come indicati dall'art.5 del D.P.R. 484/1997;
  - e) forma e contenuti del curriculum professionale;
  - f) le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
  - g) la scadenza dei termini per la consegna delle domande che non può essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
  - h) ogni altra condizione stabilita dalle normative e dal presente Regolamento.
3. Dovranno inoltre essere indicate le modalità di pubblicazione successiva dei curricula nel rispetto della normativa sulla privacy.
  4. Nell'avviso sarà inoltre indicato che, in caso di decadenza, dimissioni o recesso da parte del Dirigente incaricato, la graduatoria non verrà utilizzata e pertanto non si procederà alla sostituzione conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale.
  5. Nell'avviso dovrà essere anche riportato che nel caso il numero dei partecipanti sia inferiore a tre, il bando viene reiterato una sola volta.
  6. La verifica relativa alla presenza dei requisiti di ammissione dei candidati è effettuata dalla S.C. Gestione Risorse Umane.

## **Art. 6**

### **Nomina della Commissione di valutazione**

1. Secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 7-bis, punto a), del D.lgs. n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1°, del D.L. 13 settembre 2012, n. 158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189 “.....*La Commissione è composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata e da tre Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei Direttori di Struttura Complessa appartenenti ai ruoli regionali del SSN*”.
2. Le operazioni di sorteggio vanno condotte nel rispetto delle seguenti modalità:
  - a) il sorteggio di un nominativo appartenente all'Asl 4 non è produttivo di effetti ai fini della composizione della Commissione; in tal caso, si farà luogo a nuovo sorteggio sino a quando verrà estratto un nominativo non appartenente all'Asl 4.
  - b) qualora fossero sorteggiati tre direttori di struttura complessa della Regione Liguria, ove ha sede l'Asl 4, non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della Commissione Direttore di struttura complessa in regione diversa.
3. Le operazioni di sorteggio devono rispettare la Legge 215 del 23/11/2012, la quale prevede disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni. Pertanto, qualora fossero sorteggiati tre componenti dello stesso sesso, non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della Commissione direttore di struttura complessa di sesso diverso.

4. Per ogni componente titolare deve essere sorteggiato un componente supplente, nel rispetto di quanto sopra disciplinato.
5. La Commissione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.
6. Le operazioni di sorteggio sono effettuate da una Commissione di sorteggio individuata dall'Asl nell'ambito dei funzionari in servizio presso la S.C. Gestione Risorse Umane.
7. Il Direttore Generale individua tra i collaboratori amministrativi professionali/collaboratori amministrativi professionali esperti presso l'Asl il Segretario della Commissione.
8. Per quanto attiene ai compensi si fa riferimento al DPCM 23/3/1995 il quale stabilisce, per i concorsi apicali, in € 258,23 il compenso da corrispondere a ciascun Componente, con la maggiorazione del 20% per il Presidente. Tale compenso non sarà corrisposto al Direttore Sanitario in virtù del principio di omnicomprensività della retribuzione.
9. In favore dei componenti fuori sede l'Azienda Sanitaria procederà al rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede di svolgimento della procedura.
10. I componenti della Commissione, saranno tenuti a dichiarare l'insussistenza di ogni situazione di incompatibilità tra sé e i candidati ammessi alla procedura concorsuale ai sensi degli articoli 51 e 52 del Codice di procedura civile, in quanto applicabili, e ai sensi dell'art. 35, c. 3 lett. e) del D.lgs. 165 del 30/03/2001 che cita: *“composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra i funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.”*

#### **Art. 7**

#### **Compiti della Commissione**

1. La Commissione riceve dall'Asl il profilo professionale del dirigente da incaricare e presenta al Direttore Generale una terna di candidati idonei, formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti, all'esito di un'analisi comparativa riguardante:
  - a) i curricula,
  - b) i titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali,
  - c) i volumi dell'attività svolta,
  - d) l'aderenza al profilo ricercato,
  - e) gli esiti di un colloquio.

#### **Art. 8**

#### **Valutazione dei candidati**

1. Preliminarmente, i componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, confermano – mediante dichiarazione – l'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, come meglio descritto al precedente art. 6, comma 10.

2. La Commissione, prima di procedere all'avvio delle operazioni di valutazione, è tenuta a prendere atto della disciplina interna stabilita dall'Asl con il presente Regolamento, conformando il proprio operato ai relativi criteri ed operando conseguentemente.
3. Ai fini dell'espletamento dei propri lavori, la Commissione pone particolare attenzione al profilo oggettivo e soggettivo della figura ricercata, così come definita dall'avviso pubblico, e procede, pertanto, alle valutazioni dei candidati ed all'attribuzione dei punteggi, nell'ambito della discrezionalità tecnica che alla stessa compete, dando attuazione al disposto del comma 6, dell'art. 8 del citato D.P.R. n. 484/1997, ai sensi del quale "prima di procedere al colloquio e alla valutazione del curriculum la Commissione stabilisce i criteri di valutazione tenuto conto delle specificità proprie del posto da ricoprire. La Commissione, al termine del colloquio e della valutazione del curriculum, stabilisce, sulla base di una valutazione complessiva, la idoneità del candidato all'incarico".
4. I candidati vengono convocati per il colloquio non meno di quindici giorni prima del giorno fissato, mediante posta elettronica certificata e con avviso sul sito Internet istituzionale.
5. Il colloquio non può aver luogo nei giorni festivi, né nei giorni di festività religiose ebraiche o valdesi.
6. Il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico.
7. Al termine della prova, la Commissione formula la graduatoria dei candidati esaminati, con l'indicazione del voto relativo al curriculum e al colloquio che sarà affisso nella sede ove si è svolta la procedura e sul sito Internet istituzionale.
8. 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.
9. La Commissione inoltre, prima dell'inizio del colloquio, predetermina i quesiti da porre ai candidati mediante estrazione a sorte.
10. 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.
11. 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*".
12. La Commissione, coerentemente con le disposizioni già contenute nell'art. 8 "Criteri sul colloquio ed il curriculum professionale" del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, effettua la valutazione delle candidature negli ambiti articolati sulle seguenti macro-aree e secondo il peso percentuale di seguito specificati:
  - A. curriculum: 50%
  - B. colloquio: 50%

13. Non è consentita l'introduzione di ulteriori ambiti di valutazione all'infuori di quelli sopra indicati, né la modifica dei pesi/valori percentuali come sopra fissati.
14. La Commissione, per la valutazione del candidato, dispone complessivamente di 100 punti, suddivisi come segue: 50 punti per il curriculum e 50 punti per il colloquio.
15. Per quanto concerne il curriculum (attività professionali, di studio, direzionali-organizzative) sono individuati i seguenti *item* a ciascuno dei quali la Commissione può attribuire i punti massimi indicati per ciascuno per un totale massimo complessivo di punti 50 (50% del punteggio complessivo attribuibile):

n°	Punti max	Ambiti
I.	5	Tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività ed alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime.
II.	15	Posizione funzionale del candidato nelle strutture e sue competenze, inclusi eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione.
III.	20	Tipologia qualitativa e quantitativa 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.
IV.	1	Soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane od estere di durata non inferiore a tre mesi, con esclusione dei tirocini obbligatori.
V.	3	Attività didattica presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario, di laurea o di specializzazione, ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario con indicazione delle ore annue di insegnamento.
VI.	2	La partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, valutati secondo i criteri dell'art.9 del DPR n.484/1997, nonché pregresse idoneità nazionali.
VII.	4	La 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.

16. Non è consentita la modifica e/o l'introduzione di nuovi *item* di valutazione del curriculum rispetto a quelli sopra indicati, coincidenti con il disposto dell'art. 8 ("Criteri sul colloquio ed il curriculum professionale") del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484.
17. Per quanto concerne il colloquio (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

candidato stesso, con riferimento all'incarico da svolgere), sono individuati i seguenti *item* di valutazione a ciascuno dei quali la Commissione può attribuire i punti massimi indicati per ciascuno per un totale massimo complessivo di punti 50 (50% del punteggio complessivo attribuibile):

n°	Punti max	Ambiti
I.	25	<p><b>Capacità professionali del candidato nella specifica disciplina ed esperienze professionali documentate.</b></p> <p>Attraverso il colloquio e l'esposizione del curriculum formativo e professionale, finalizzata all'illustrazione delle conoscenze di tipo specialistico acquisite, si indagheranno, tra l'altro, le capacità del candidato che risultano particolarmente afferenti alla posizione di lavoro ed all'ambito della struttura complessa in questione, anche attraverso la descrizione degli obiettivi più importanti che lo stesso ritiene di aver raggiunto, delle innovazioni e dei miglioramenti eventualmente attuati nei contesti lavorativi in cui precedentemente ha operato, atti ad avallare il possesso delle specifiche conoscenze, competenze e specializzazione richieste per l'esercizio del ruolo da ricoprire ed il conseguimento degli obiettivi propri della struttura complessa, nel quadro generale di costante contrazione di risorse.</p>
II.	25	<p><b>Accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione.</b></p> <p>Accertamento del possesso in capo al candidato anche di adeguate capacità manageriali coerenti con il ruolo, di ricerca di soluzioni innovative e dell'attitudine alla ricerca continua di spazi di miglioramento, nonché della capacità di motivare le risorse umane che sarà chiamato a coordinare ed a gestire concretamente, mediante adeguato utilizzo di leve gestionali e strumenti di motivazione e di supporto dei proprio collaboratori, esercitando flessibilità ed autorevolezza nei rapporti con questi ultimi.</p>

18. Il superamento della prova del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 35/50 complessivi.
19. Nell'avviso pubblico dovranno essere indicati le macroaree, i pesi/valori percentuali, le scale di misurazione ove previste e i relativi punteggi, come sopra fissati.
20. In caso di parità di voti nelle deliberazioni della Commissione prevale il voto del presidente.
21. Per la validità delle riunioni della Commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.
22. La Commissione, terminati i lavori di competenza, presenta al Direttore Generale una terna di candidati idonei, formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti.

**Art. 9**  
**Scelta da parte del Direttore Generale**

1. Secondo quanto disposto dalla normativa citata in premessa, il Direttore Generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione conferendo l'incarico al soggetto vincitore che ha ottenuto il maggior punteggio, così come individuato in esito alla procedura della Commissione.
2. Il Direttore Generale, ove intenda avvalersi della prerogativa di cui all'art. 15, comma 7-bis, lettera b), del D.lgs. n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1°, del D.L. 13 settembre 2012, n. 158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189, ai fini della nomina di uno dei due candidati, nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione medesima, che non hanno conseguito il miglior punteggio, deve motivare analiticamente la scelta, acquisito il parere del Collegio di Direzione.

#### **Art. 10**

##### **Trasparenza e tempi di gestione della procedura**

1. Il conferimento degli incarichi di struttura complessa è informato a principi di trasparenza dell'attività amministrativa e secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e coerentemente con le disposizioni di cui alla Legge 7 agosto 1990, n. 241 e al D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni".
2. Nell'avviso di avvio della procedura, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di procedimenti amministrativi e di diritto di accesso, nonché in analogia con quanto già previsto nell'ambito della normativa concorsuale del personale dirigenziale e non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale (D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 483, e D.P.R. 27 marzo 2001, n. 220), dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura, individuato in mesi dodici, da calcolarsi a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande.
3. La procedura si intende conclusa, alternativamente:
  - a) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, di approvazione del complesso di operazioni espletate dalla Commissione e delle risultanze finali, unitamente alla dichiarazione di conferimento dell'incarico al soggetto vincitore che ha ottenuto il maggior punteggio, così come individuato in esito alla procedura;
  - b) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, di approvazione del complesso di operazioni espletate dalla Commissione e delle risultanze finali, contenente la dichiarazione motivata tesa ad avvalersi della prerogativa di cui all'art. 15, comma 7-bis, lettera b), del D.lgs. n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1°, del D.L. 13 settembre 2012, n. 158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189, ai fini della nomina di uno dei due candidati, nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione medesima, che non hanno conseguito il miglior punteggio;
  - c) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, che dà atto dell'impossibilità di conferire l'incarico, non essendo stata espressa dalla Commissione dichiarazione alcuna di idoneità nei confronti dei candidati;
  - d) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, che dispone in maniera motivata il mancato conferimento dell'incarico per ritenuta violazione, ovvero ritenuta non conformità dei lavori e delle operazioni espletate, da parte della Commissione:

- i. delle disposizioni e/o dei criteri generali in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa;
  - ii. delle disposizioni e/o dei criteri generali contenuti nel presente Regolamento;
  - iii. dei criteri e/o dei contenuti definiti nello specifico avviso pubblico, con particolare riferimento a quelli afferenti alla determinazione del fabbisogno in ordine al profilo soggettivo ed oggettivo della figura ricercata.
4. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 15, comma 7-bis, lettera d), del D.lgs. n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1°, del D.L. 13 settembre 2012, n. 158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189, l'Asl cura, altresì, l'attuazione dei seguenti adempimenti, afferenti agli ambiti della pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa che devono, necessariamente, contraddistinguere la procedura in questione:
  - a) la data di effettuazione delle operazioni di sorteggio per la nomina della Commissione è pubblicata, con congruo anticipo, sul sito internet dell'Asl 4;
  - b) la composizione nominativa della Commissione, immediatamente dopo l'adozione del provvedimento di nomina, è pubblicata sul sito internet;
  - c) il/i Verbale/i delle operazioni condotte dalla Commissione è/sono pubblicato/i sul sito internet precedentemente alla nomina del candidato prescelto;
  - d) il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati e la relazione della Commissione sono pubblicati sul sito internet precedentemente alla nomina del candidato prescelto;
  - e) sono pubblicate, inoltre, sul medesimo sito, precedentemente alla nomina del candidato prescelto:
    - i. il provvedimento integrale del Direttore Generale con il quale viene nominato il vincitore, primo classificato, cui conferire l'incarico di struttura complessa;
    - ii. il provvedimento integrale, motivato, del Direttore Generale con il quale, nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione, viene nominato uno dei due candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio, ai sensi dell'art. 15, comma 7-bis, lettera b), del D.lgs. n. 502/1992, come novellato dall'art. 4, comma 1°, del D.L. 13 settembre 2012, n. 158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189;
    - iii. il provvedimento integrale del Direttore Generale con il quale si dà atto dell'impossibilità di conferire l'incarico, non essendo stata espressa dalla Commissione dichiarazione alcuna di idoneità nei confronti dei candidati;
    - iv. il provvedimento integrale, motivato, del Direttore Generale che dispone il mancato conferimento dell'incarico per ritenuta violazione, ovvero ritenuta non conformità dei lavori e delle operazioni espletate, da parte della Commissione, secondo quanto prescritto dal presente Regolamento.

## **Art. 11**

### **Modalità di pubblicizzazione**

1. L'Asl procede alla pubblicazione dell'avviso pubblico, che deve contenere al suo interno la dettagliata descrizione della posizione di lavoro della struttura complessa da ricoprire (in coerenza con gli elementi emergenti nella definizione del fabbisogno e già delineati nel precedente punto a), con l'espressa indicazione degli aspetti di governo clinico, delle caratteristiche organizzative, degli elementi tecnico-scientifici (profilo oggettivo), delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per l'espletamento dell'incarico di direzione (profilo soggettivo) che devono, indefettibilmente, fare capo all'unità ricercata.
2. Al fine di garantire un'adeguata pubblicità alla procedura, l'avviso Pubblico sarà pubblicato:
  - in via integrale, sul Bollettino Ufficiale della Regione Liguria;
  - per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
  - in via integrale, sul sito internet aziendale.
3. Sarà altresì garantita la pubblicità relativamente a quanto segue:
  - data di effettuazione delle operazioni di sorteggio per la nomina della Commissione;
  - nomina della Commissione;
  - verbale delle operazioni condotte dalla Commissione.
  - precedentemente alla nomina del candidato prescelto:
    - profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare sulla struttura organizzativa oggetto di selezione;
    - curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura;
    - relazione della Commissione di valutazione.
  - deve inoltre essere pubblicato l'atto di attribuzione dell'incarico di direzione.

## **Art. 12**

### **Contratto di lavoro individuale**

1. L'incarico comporterà l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed esclusivo per la durata dell'incarico.
2. I vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro (area medica, veterinaria e del ruolo sanitario) stabiliscono che il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti di lavoro individuali per i quali è richiesta la forma scritta.
3. L'incarico ha durata quinquennale o settennale e potrà essere rinnovato, per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa verifica positiva dell'espletamento dell'incarico con riferimento agli obiettivi affidati ed alle risorse attribuite da effettuarsi secondo le modalità stabilite dalle norme contrattuali vigenti.
4. Al dirigente cui sarà conferito l'incarico verrà corrisposto il trattamento economico previsto per il corrispondente profilo dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente dell'area della dirigenza medica del servizio sanitario nazionale, da norme specifiche di legge, nonché da provvedimenti assunti dall'Asl.
5. Con l'accettazione dell'incarico e l'assunzione in servizio è implicita l'accettazione, da parte del dirigente sanitario, senza riserve, di tutte le disposizioni che disciplinano o disciplineranno lo stato giuridico ed economico dei dipendenti di questa Azienda.

- j) L. 23/11/2012, n. 215 “Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.;
  - k) D.L. 13 settembre 2012, n. 158, convertito con modificazioni in L. 8/11/2012, n. 189, “Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute”;
  - l) D.G.R. n. 437 del 19/4/2013 “Direttiva vincolante, ex art 8 L.R. 7 dicembre 2006, n. 41, e s.m.i. in materia di conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa da parte di Aziende ed Enti equiparati del S.S.R.”;
  - m) L.R. 14/5/2013, n. 12, “Ulteriori disposizioni di adeguamento della legge regionale 7 dicembre 2006, n. 41 (Riordino del servizio sanitario regionale) e modifica di altre norme regionali.”;
  - n) Decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti ed affini;
  - o) Eventuali specifiche direttive e norme regionali;
2. L'elenco di cui al comma che precede, si intende integrato da norme ed accordi nazionali e regionali che interverranno successivamente.

