



E.O. "Ospedali Galliera" - Genova

DISCIPLINARE

PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA PER LA DIRIGENZA MEDICA – SANITARIA

**Deliberazione della G.R. n.437 del 19.4.2013 - direttiva vincolante
ex art.8 della L.R. n.41/2006 ss.mm.ii.**

Approvato con Provvedimento n.824 del 18.12.2013

www.galliera.it

INDICE

PREMESSA	pag. 3
Titolo I - Principi Generali e fonti	
Art.1 – Ambiti di applicazione	pag. 4
Art.2 – Fonti	pag. 4
Art.3 – Principi generali per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa	pag. 6
Titolo II - Modalità di espletamento e nomina Commissione di valutazione	
Art.4 - Fasi fondamentali in cui si articola la procedura per l'attribuzione dell'incarico	pag. 7
Art.5 - Definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo	pag. 7
Art.6 - Adeguata pubblicità e avvio della procedura di conferimento dell'incarico	pag. 8
Art.7 - Nomina della commissione di valutazione	pag.10
Titolo III - Valutazione dei candidati	
Art.8 – Adempimenti della commissione di valutazione e criteri di valutazione	pag.12
Titolo IV - Trasparenza e tempi di gestione della procedura	
Art.9 - Utilizzo della graduatoria	pag.17
Art.10 -Principi di trasparenza	pag.17
Titolo V – Instaurazione del rapporto di lavoro	
Art.11 - Disposizioni contrattuali	pag.19
Art.12 - Attestato di formazione manageriale	pag.20
Titolo VI – Disposizioni finali e abrogazioni	
Art.13 - Disposizioni finali	pag.20
Art.14 - Abrogazioni	pag.21
Allegato 1) – Fac-simile domanda di partecipazione	pag.22

PREMESSA

L'Ente procede al conferimento di incarichi di struttura complessa tenendo conto del quadro di programmazione regionale, aziendale e delle attività e degli obiettivi che la struttura complessa deve raggiungere.

Rimangono salve ed impregiudicate anche per il conferimento degli incarichi in questione le vigenti disposizioni in materia di blocco delle assunzioni e deroghe assunzionali autorizzatorie emanate dall'Ente Regione prima dell'avvio e dell'indizione della procedura di cui trattasi.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, con deliberazione n. 8 del 5.7.2013, trasmessa alla competente Autorità Regionale con nota prot.n. 17531/13 del 14.8.2013, ha deliberato l'approvazione delle modifiche all'art.26 comma 1) punto a) dell'Atto di Autonomia Regolamentare integrandolo al termine del punto a) stesso con la seguente aggiunta: La direzione delle strutture complesse è assegnata secondo le disposizioni della D.G.R. n.437 del 19 aprile 2013 della Regione Liguria: *“Direttiva vincolante ex art.8 L.R. 7 dicembre 2006, n.41 e ss.mm.ii., in materia di conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa da parte di Aziende ed Enti equiparati del Servizio Sanitario Regionale”*. Sarà compito del Direttore Generale predisporre le disposizioni attuative.

Il Collegio di Direzione dell'Ente nelle riunioni del 14.11.2013 e del 12.12.2013 ha apportato il proprio contributo e supporto al fine della elaborazione del presente disciplinare che tiene conto di tutte le indicazioni contenute nella deliberazione di Giunta regionale n.437 del 19.4.2013;

Il presente disciplinare è stato oggetto di informativa alle OO.SS. afferenti le aree della dirigenza medica e sanitaria.

Titolo I *Principi generali e fonti*

Art.1 *Ambiti di applicazione*

Il presente disciplinare aziendale, in armonia con le norme vigenti in materia, disciplina tutte le procedure, che verranno indette presso l'Ente, per il conferimento di incarichi di Direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari (area medica, veterinaria e del ruolo sanitario).

Art.2 *Fonti*

- D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, e ss.mm.ii., recante “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’articolo 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421”;
- D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, e ss.mm.ii., “Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale”, limitatamente ai seguenti articoli:
 - art. 4 “Discipline”;
 - art. 5 “Requisiti”, fatta eccezione per il comma 3°;
 - art. 10 “Anzianità di servizio”;
 - art. 11 “Servizi prestati presso enti o strutture sanitarie pubbliche”;
 - art. 12 “Servizi prestati presso istituti o enti con ordinamenti particolari”;
 - art. 13 “Servizio prestato all’estero”;
 - art. 15 “Disposizioni finali e transitorie”, fatta eccezione per i commi 4° e 5°; per effetto dell’entrata in vigore dell’art. 15, comma 7-bis, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, 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;
- art. 15, comma 7-bis, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, 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, che testualmente recita: “7-bis. Le regioni, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie, e nei limiti del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenuto conto delle norme in materia stabilite dalla contrattazione collettiva, disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, previo avviso cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità, sulla base dei seguenti principi:
 - a) la selezione viene effettuata da una commissione 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 Servizio sanitario nazionale.....(omissis).....;
 - b) la commissione riceve dall'azienda il profilo professionale del dirigente da incaricare. Sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza al profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, la commissione presenta al direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori

punteggi attribuiti. Il direttore generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione;.....omissis.....;

c).....omissis.....;

d) il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, la relazione della commissione sono pubblicati sul sito internet dell'azienda prima della nomina. Sono altresì pubblicate sul medesimo sito le motivazioni della scelta da parte del **direttore generale di cui alla lettera b), terzo periodo. I curricula dei candidati e l'atto motivato di nomina sono pubblicati sul sito.....**".

- Decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti ed affini.
- deliberazione della Giunta Regionale n.437 del 19.04.2013 – acquisita agli atti con prot.gen.n.9958 del 2.05.2013 avente ad oggetto “Direttiva vincolante ex art.8 L.R.7 dicembre 2006, n. 41, e ss.mm.ii. in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa da parte di Aziende ed Enti equiparati del S.S.R.”, con la quale la Regione Liguria ha recepito ed approvato i criteri generali definiti nel documento approvato dalla Conferenza Stato Regioni in data 13.03.2013 ad oggetto “Criteri generali per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica – sanitaria nelle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale – linee di indirizzo in applicazione dell'art.4 del D.L.n.158/2012 convertito nella L.n.189/2012”;
- D.Lgs. n.165 del 30.3.2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni”;
- L.R. 7 dicembre 2006, n.41 e s.m.i. “Riordino del servizio sanitario regionale”;
- L.R. n.57 del 25.11.2009 “Modifiche alla L.R. 7.12.2006, n.41”;
- L. n.215 del 23.11.2012 “Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni”;
- Legge 7 agosto 1990, n. 241, e ss.mm.ii.;
- 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*”;
- D.lgs.8 aprile 2013, n. 39, recante “*Disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”;
- 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”;
- Circolare 27 aprile 1998 n. DPS-IV/9/11/749 relativa a: “Interpretazioni articoli vari del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483, e del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484.”;
- Documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21 marzo 2002 relativo a: “Accordo tra il Ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano sulla definizione delle discipline nelle quali possono essere conferiti gli incarichi di struttura complessa nelle Aziende Sanitarie, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484”;

- L.R. n. 25 del 4.6.1996, L.R. n.37 del 27.12.2011, D.P.C.M. 23.3.1995 e, in particolare il provvedimento del Direttore Generale dell'Ente n.577 dell'11.7.2008 e s.i.m. per quanto concerne, in particolare, i compensi spettanti ai componenti ed ai segretari delle commissioni esaminatrici di procedure selettive pubbliche;
- D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 483, e ss.mm.ii., “Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale” per quanto compatibile;
- D.P.R. 27.3.2001, n.220 per la parte compatibile;
- D.Lgs.28.07.2000, n.254 relativo a “Disposizioni correttive ed integrative del D.lgs. 19.06.1999, n.229 per il potenziamento delle strutture per l'attività libero-professionale dei dirigenti sanitari”;
- Legge 8.11.2012 n.189 “Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del paese mediante un alto livello di tutela della salute”;
- eventuali ulteriori norme nazionali, regionali, regolamentari in materia non richiamate e che risultino in contrasto con la presente disciplina ovvero che interverranno.

Art.3.

Principi generali per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa

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.

I requisiti per l'accesso in area sanitaria (medici, veterinari, farmacisti, odontoiatri, biologi, chimici, fisici e psicologi), sono i seguenti:

- 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.

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.

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.

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 Salute, sentito il Consiglio Superiore di Sanità e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome.

Titolo II

Modalità di espletamento e nomina della Commissione di valutazione

Art.4.

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

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di Direzione di struttura complessa, la procedura si articola attraverso le seguenti fasi fondamentali:

- definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo, come indicato nel successivo art.5;
- avvio della procedura con la pubblicazione di avviso;
- nomina della commissione di valutazione e del Presidente secondo le modalità previste dal successivo art.6 del presente disciplinare;
- ammissione dei candidati da parte della Commissione di valutazione, così come previsto dal comma 3 dell'art.5 del D.P.R. n.484/1997;
- valutazione dei candidati;
- scelta da parte del Direttore Generale e conferimento dell'incarico;
- sottoscrizione del contratto individuale.

Art.5

Definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo

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, 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).

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. L'Ente procederà pertanto al conferimento di incarichi di struttura complessa tenendo conto dei predetti quadri di programmazione.

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.

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).

In considerazione delle attribuzioni previste dall'art. 15, comma 6°, del D.Lgs. n. 502/1992, e ss.mm.ii., in capo ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa, nell'ambito dei provvedimenti programmatori sopra citati, ed in coerenza con gli stessi, l'Ente 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.

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.

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'Ente, 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, fatte salve eventuali diverse disposizioni dovessero intervenire anche a livello regionale.

Art.6

Adeguata pubblicità e avvio della procedura di conferimento dell'incarico

L'Ente emette avviso pubblico per la copertura dell'incarico di struttura complessa, al quale deve garantire una adeguata pubblicità. L'avviso pubblico 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 già delineati nel presente disciplinare), 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 oggettivo) che devono, indefettibilmente, fare capo all'unità ricercata.

La pubblicazione dell'avviso pubblico deve essere effettuata:

- in via integrale, sul Bollettino Ufficiale della Regione Liguria;
- per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
- in via integrale, sul sito internet istituzionale dell'Ente.

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 disciplinare;
- 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) gli eventuali ulteriori item previsti nell'ambito del colloquio, al fine di individuare ulteriori dimensioni di indagine, sviluppandone la descrizione, sempre in coerenza alle disposizioni di cui all'art.8 ("Criteri sul colloquio ed il curriculum professionale") del D.P.R. 10 dicembre 1997, n.484 e ss.mm.ii,
- g) le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico
- h) 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;
- i) le modalità relative alla conclusione della procedura selettiva di cui trattasi, così come indicate all'art.10 del presente disciplinare ;
- j) il termine massimo di conclusione della procedura selettiva, così come indicato all'art.10 del presente disciplinare ;
- k) le macroaree, le scale di misurazione ove previste ed i relativi punteggi;
- l) le modalità di pubblicazione della data prevista per il colloquio, ivi compresa la pubblicazione della stessa sul sito internet istituzionale dell'Ente;
- m) ogni altra condizione stabilita dalle normative e dal presente disciplinare;
- n) l'indicazione che il "primo incarico" di durata almeno quinquennale, ai sensi di quanto previsto dall'art.15 ter, comma 2 del D.lgs.n.502/1992, così come sostituito dall'art.4, comma 1), lettera e) della L.n.189/2012, a seguito della procedura selettiva, non potrà essere conferito nel caso in cui il

termine finale superi, comunque, i limiti previsti per il collocamento a riposo del dirigente vincitore, secondo la normativa al momento vigente. I candidati aspiranti alla copertura del posto messo a selezione pertanto dovranno espressamente dichiarare nella domanda di partecipazione alla selezione pubblica di essere a conoscenza della disposizione di cui trattasi e di trovarsi per quanto sopra nella posizione giuridico/previdenziale tale da poter sottoscrivere il relativo contratto individuale quinquennale. Qualora dalla documentazione prodotta dall'aspirante all'incarico si desuma l'impossibilità dello stesso di poter sottoscrivere il contratto quinquennale di cui sopra, l'Amministrazione procederà all'esclusione del candidato stesso dalla relativa procedura selettiva.

Dovranno inoltre essere indicate le modalità di pubblicazione successiva dei curricula nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'Ente si riserva la facoltà di indicare nel bando di selezione, l'eventuale ricorso all'utilizzo della graduatoria degli idonei, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, in caso di decadenza, dimissioni o recesso da parte del Dirigente incaricato, conferendo pertanto l'incarico medesimo ad uno dei due professionisti facenti parte della terna.

Nell'avviso dovrà essere anche riportato, secondo quanto previsto dall'art.12 della L.R.n.57/2009, che la procedura selettiva verrà ripetuta una sola volta nel caso in cui le domande di partecipazione alla selezione stessa siano inferiori a tre.

Devono essere garantite anche le seguenti ulteriori forme di pubblicità:

- 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 precedentemente delineato 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, riportante le motivazioni della scelta da parte del Direttore Generale (L.189/2012-art.4 - *Dirigenza sanitaria e governo clinico* - lett.d) modifiche all'art.15 del D.Lgs. n.502/92 – c.7 bis lett.d).

Art.7

Nomina della commissione di valutazione

La commissione è composta dal Direttore Sanitario dell'Ente 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 S.S.N..

Le operazioni di sorteggio verranno condotte nel rispetto delle modalità disciplinate nell'ambito del comma 7 bis, punto a), del novellato art.15 del D.lgs.n.502/1999 ed in particolare:

➤ qualora venga sorteggiato un nominativo appartenente all'Ente, lo stesso non è produttivo di effetti ai fini della composizione della commissione; in tal caso, si farà luogo ad un nuovo sorteggio fino a quando verrà estratto un nominativo non appartenente all'Ente.

➤ qualora fossero sorteggiati tre Direttori di struttura complessa della Regione Liguria non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della commissione quale direttore di struttura complessa appartenente a Regione diversa.

➤ devono rispettare inoltre quanto previsto dalla Legge n.215 del 23/11/2012, in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni. Pertanto, qualora fossero sorteggiati tre componenti dello stesso sesso, fatta salva motivata impossibilità, come previsto dall'art.57 del D.Lgs.n.165/2001 così come novellato dalla citata L.n.215/2012, che dovrà essere comunque esplicitata nel relativo provvedimento di nomina della commissione di valutazione, 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.

In analogia a quanto previsto dall'art.6 del D.P.R.10 dicembre 1997, n.483 la commissione di sorteggio è nominata dal Direttore Generale dell'Ente ed è composta da tre funzionari amministrativi dell'Ente di cui uno con funzioni di Presidente e uno anche con funzioni di segretario. Tale commissione resta valida sino a che non intervengono diverse condizioni giuridiche a carico dei componenti della stessa. Le operazioni di sorteggio sono pubbliche. La data ed il luogo del sorteggio devono essere comunicati mediante pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione che deve aver luogo almeno trenta giorni prima della data stabilita per il sorteggio e sul sito internet dell'Ente.

Per ogni componente titolare deve essere sorteggiato un componente supplente.

Il Direttore Generale individua, dall'elenco dei collaboratori amministrativi/tecnici professionali/collaboratori amministrativi/tecnici professionali esperti in servizio presso l'Ente, a tal fine abilitati, il Segretario della Commissione.

Per quanto attiene ai compensi, tenuto conto dell'assenza presso l'Ente di uno specifico ufficio dedicato alla segreteria concorsuale, si fa riferimento alle vigenti disposizioni regolamentali aziendali nonché a quanto derivante da normative nazionali ovvero regionali in materia.

L'Ente, prima di procedere alla nomina formale della commissione esaminatrice, dovrà acquisire la preventiva autorizzazione da parte delle strutture sanitarie dove

prestano la loro attività i Direttori sorteggiati, ai sensi dell'art.53 del D.Lgs. n.165/2001 così come modificato dalla legge 6.11.2012, n.190.

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.”*

La commissione di valutazione elegge il presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto Presidente il componente più anziano.

L'atto di nomina della Commissione di concorso dovrà essere inviato, entro tre giorni, alla/al consigliera/e di parità regionale ai sensi dell'art.5, comma 1, lett.b), della legge 23 novembre 2012, n.215.

Titolo III

Valutazione dei candidati

Art.8

Adempimenti della commissione di valutazione e criteri di valutazione

Per la validità delle riunioni della Commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.

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.

La Commissione, prima di dare avvio alle operazioni di valutazione, procede all'accertamento del possesso dei requisiti di cui ai commi 1) e 2) dell'art.5, comma 3) del D.P.R. n.484/1997 ed a calendarizzare la data del colloquio dei candidati come sopra ammessi ed inoltre è tenuta a prendere atto della disciplina interna stabilita dall'Ente di cui al presente disciplinare, conformando il proprio operato ai relativi criteri ed operando conseguentemente.

La Commissione ricevuto dall'Ente il profilo professionale del dirigente da incaricare, ai fini dell'espletamento dei propri lavori, 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 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 ed 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”.

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 richiamata nel presente disciplinare: “.....*analisi comparata 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”*

La Commissione, quindi, articola, 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 e ss.mm.ii., ai fini del conferimento dell'incarico di struttura complessa, la valutazione delle candidature negli ambiti e secondo il peso percentuale ed il punteggio di seguito precisati:

- curriculum 50 % - tale percentuale è da ritenersi corrispondente a punti 50;
- colloquio 50 % - tale percentuale è da ritenersi corrispondente a punti 50.

Non è consentita l'introduzione di ulteriori ambiti di valutazione all'infuori di quelli ivi indicati, né la modifica dei pesi e dei valori percentuali come ivi fissati, fatte salve eventuali ulteriori macroaree definite dalla Regione Liguria in relazione a peculiari esigenze di valutazione in specifici ambiti.

La valutazione dovrà comunque essere orientata alla verifica dell'aderenza al fabbisogno/profilo professionale.

Nell'avviso pubblico verranno indicati le macroaree, le scale di misurazione ove previste ed i relativi punteggi.

Ai fini della valutazione delle macroaree costituiranno riferimento i criteri già previsti dal citato art.8 del D.P.R.n.484/1997.

A) CURRICULUM – max 50% del punteggio complessivo attribuibile - corrispondente a punti 50.

Per quanto concerne il curriculum (attività professionali, di studio, direzionali-organizzative) si evidenzia come non sia consentita la modifica e/o l'introduzione di item di valutazione diversi rispetto a quelli sotto indicati coincidenti con il disposto del più volte citato art.8 D.P.R.n.484/1997 e come i punteggi attribuiti ai sette item, anche se pesati discrezionalmente secondo range differenziati non possa in alcun modo superare il 50% della valutazione complessiva.

A seguito di quanto sopra per 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°	Punteggio massimo	Item
I	Non superiore a punti 15	Tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime;
II	Non superiore a punti 15	Posizione funzionale del candidato nelle strutture e sue competenze, inclusi eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione;
III	Non superiore a punti 15	Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato;
IV	Non superiore a punti 15	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	Non superiore a punti 15	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	Non superiore a punti 15	Partecipazione a corsi, congressi e seminari, anche effettuati all'estero, valutati secondo i criteri di cui all'art.9 del D.P.R. n.484/1997, e ss.mm.ii., nonché pregresse idoneità nazionali;
VII	Non superiore a punti 15	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.

Per quanto sopra si evidenzia quanto segue:

- il punteggio massimo consentito per ogni singolo item non potrà superare i 15 punti e verrà definito di volta in volta nell'avviso di avvio della procedura per il conferimento dell'incarico di Direzione di Struttura Complessa, tenuto conto dei profili oggettivi e soggettivi richiesti per la copertura del posto a selezione;
- la somma complessiva dei sette *item* definiti di volta in volta non dovrà comunque superare i 50 punti massimi previsti per la valutazione del curriculum;
- l'avviso di ciascuna procedura selettiva emanato di volta in volta è parte integrante e sostanziale della presente disciplina aziendale;
- tutti i sette *item* di cui sopra dovranno essere valutati da parte della Commissione esaminatrice;

- in riferimento al III item – *Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato* - di cui sopra si prevede, sin d'ora, che la pertinente Commissione di valutazione terrà in maggior considerazione la casistica, prodotta conformemente alle disposizioni normative al riguardo previste, riferita al decennio precedente alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana dell'avviso per l'attribuzione dell'incarico;
- in riferimento inoltre al VII item - *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.* - si evidenzia, già nel presente disciplinare, che la relativa Commissione di valutazione terrà in maggior considerazione la produzione scientifica risalente agli ultimi cinque anni precedenti alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana dell'avviso per l'attribuzione dell'incarico.

B) COLLOQUIO – max 50% del punteggio complessivo attribuibile – corrispondente a punti 50.

I candidati vengono convocati per il colloquio non meno di venti giorni prima del giorno fissato, mediante raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero posta elettronica certificata se espressamente indicata. La data in questione verrà altresì pubblicata sul sito internet istituzionale.

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.

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.

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°	Punteggio massimo	Item
I.	Non superiore a punti 25	<p>Capacità professionali del candidato nella specifica disciplina ed esperienze professionali documentate.</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.	Non superiore a punti 25	<p>Accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione:</p> <p>l'indagine – differente ed ulteriore rispetto a quella relativa al possesso delle conoscenze e delle competenze tecnico-scientifiche – dovrà essere, tra l'altro, finalizzata a verificare il 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 propri collaboratori, esercitando flessibilità ed autorevolezza nei rapporti con questi ultimi.</p>

In aggiunta agli item di cui sopra, l'Ente può prevederne di ulteriori da indicarsi specificatamente nel relativo avviso pubblico per individuare ulteriori dimensioni di indagine ai fini del colloquio, sviluppandone la descrizione, sempre in coerenza alle disposizioni di cui all'art.8 (“Criteri sul colloquio ed il curriculum professionale”) del D.P.R. 10 dicembre 1997, n.484 e ss.mm.ii, a ciascuno dei quali potrà essere attribuito un punteggio massimo non superiore a punti 25. Anche in questo caso, la somma dei punteggi attribuiti agli item che l'Ente avrà infine individuato (anche pesati secondo range differenziati) non dovrà superare in ogni caso il 50% della valutazione complessiva (essendo il restante 50% riservato al curriculum) e, pertanto, non dovrà superare i 50 punti complessivi.

In caso di parità nelle deliberazioni della Commissione prevale il voto del presidente della commissione stessa.

Al termine della prova, la Commissione sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza

al profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, la commissione presenta al Direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. Il Direttore Generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione; ove intenda nominare uno dei candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio, deve motivare analiticamente la scelta.

Titolo IV

Trasparenza e tempi di gestione della procedura

Art.9

Utilizzo della graduatoria

Nel caso in cui, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, il Direttore a cui è stato conferito l'incarico dovesse dimettersi o decadere, l'Ente può preventivamente stabilire, dandone indicazione nell'avviso pubblico, se procedere o meno alla sostituzione dello stesso conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna.

Art. 10

Principi di trasparenza

Il conferimento degli incarichi di direzione 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 alle disposizioni di cui alla Legge 7 agosto 1990, n. 241, e ss.mm.ii., 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*”.

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 ss.mm.ii., e D.P.R. 27 marzo 2001, n. 220, e ss.mm.ii.), dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura che, in linea generale, viene definito in sei mesi dalla data del colloquio.

La procedura si intende conclusa, alternativamente:

1. 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;
2. 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;

3. 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;
4. 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 eseguite, da parte della Commissione:
 - i. delle disposizioni e/o dei criteri generali in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa, di cui ai criteri generali allegati alla D.G.R. n.437 del 19.04.2013, così come integrati dalle linee e indirizzi indicati nella deliberazione stessa;
 - ii. delle disposizioni e/o dei criteri generali contenuti nel presente disciplinare, avente natura regolamentare interna ed integrativo dell'Atto Aziendale;
 - iii. dei criteri e/o dei contenuti definiti nello specifico avviso pubblico, con particolare riferimento a quelli afferenti alla determinazione del fabbisogno dell'Ente equiparato in ordine al profilo soggettivo ed oggettivo della figura ricercata.

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'Ente 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:

- la data di effettuazione delle operazioni di sorteggio per la nomina della Commissione è pubblicata, con congruo anticipo, sul sito internet dell'Ente che deve intendersi, in analogia a quanto previsto dall'art.6, c.3, del D.P.R. n.483/1997;
- la composizione nominativa della Commissione, immediatamente dopo l'adozione del provvedimento di nomina, è pubblicata sul sito internet dell'Ente;
- il/i Verbale/i delle operazioni condotte dalla Commissione è/sono pubblicato/i sul sito internet dell'Ente precedentemente alla nomina del candidato prescelto;
- il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati e la relazione della Commissione sono pubblicati sul sito internet dell'Ente equiparato precedentemente alla nomina del candidato prescelto;

- 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 disciplinare.

In relazione alla durata delle pubblicazioni sul sito internet dell'Ente – che dovranno comunque risultare adeguatamente informate a criteri di pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa - si fa riferimento a quanto previsto dall'art.8 del D.lgs.n.33 del 14.03.2013 ed eventuali ss.mm.ii..

Titolo V

Instaurazione del rapporto di lavoro

Art.11

Disposizioni contrattuali

Il conferimento dell'incarico al candidato vincitore comporterà l'instaurazione di un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed esclusivo** per la durata dell'incarico.

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.

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 ai sensi dell'art.15 ter, comma 2, novellato dalla L.n.189/2012, 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.

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/veterinaria/ruolo sanitario del Servizio

Sanitario Nazionale, da norme specifiche di legge, nonché da provvedimenti assunti dall'Ente.

Con l'accettazione dell'incarico e l'assunzione in servizio è implicita l'accettazione, da parte del dirigente, senza riserve, di tutte le disposizioni che disciplinano o disciplineranno lo stato giuridico ed economico dei dipendenti di questo Ente.

L'incarico di Direttore di struttura complessa, ai sensi del c.7-ter, dell'art.15 del D.lgs.n.502/92, come novellato dall'art.4, della L.189/2012, è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di 6 mesi, decorrenti dalla data di nomina a Direttore di struttura complessa presso l'Ente, prorogabile di altri sei, sulla base della valutazione di cui all'articolo 15, comma 5, così come novellato dalla L.n.189/2012.

La conferma, al termine del periodo di prova, l'eventuale proroga dello stesso, nonché l'esito definitivo, sarà disposta dal Direttore Generale sulla base di una relazione del Direttore Sanitario redatta sulla base degli elementi di valutazione previsti dalla norma citata.

I Direttori di struttura complessa sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal Direttore Generale e presieduto dal Direttore di Dipartimento. L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di altro incarico di pari rilievo, come previsto dall'art.15, c.5, del D.Lgs.502/92.

Art.12

Attestato di formazione manageriale

Ai sensi dell'art. 15, comma 8, del D.lgs. 502/1992, l'attestato di formazione manageriale di cui all'articolo 5, comma 1, lettera d) del D.P.R. 10 dicembre 1997, n.484, come modificato dall'articolo 16-quinquies, deve essere conseguito dai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa entro un anno dall'inizio dell'incarico.

Il mancato superamento del primo corso, attivato dalla Regione Liguria successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso.

Titolo VI

Disposizioni finali e abrogazioni

Art.13

Disposizioni finali

Il presente disciplinare 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 che dovrà essere trasmesso all'Ente Regione.

Le disposizioni non incompatibili o abrogate – espressamente o tacitamente – continuano a trovare applicazione ed, in particolare, si fa riferimento alla direttiva vincolante ex.art.8 della L.R. 7 dicembre 2006 e ss.mm.ii. di cui alla D.G.R. n.1513 del 7.12.2012 ad oggetto “*disposizioni in materia di pubblicazione on-line degli atti e provvedimenti amministrativi da parte degli Enti del settore regionale allargato, delle aziende e degli altri soggetti erogatori pubblici od equiparati*” esecutiva ai sensi di legge, alle dichiarazioni sostitutive effettuate sulla base del D.P.R. n.445/2000, alla de-certificazione dei rapporti tra PP.AA.e privati di cui all'art.15, comma 1, della L.183/2011, all'accesso agli atti di cui alla L.241/1990 ed alle norme richiamate nel presente disciplinare, anche quelle utilizzate semplicemente per analogia.

Il provvedimento di approvazione del presente disciplinare, stante la sua natura integrativa dell'Atto di Autonomia Aziendale, come nelle premesse meglio specificato, dovrà essere trasmesso all'Ente Regione.

Art.14

Abrogazioni

Sono abrogate integralmente, le disposizioni di cui alla D.G.R. n.654 del 14.06.2007 e successive modifiche di cui alla D.R.G. n.716 del 27.06.2007.

Il presente disciplinare abroga e sostituisce ogni precedente regolamentazione interna in materia.

Allegato 1: fac simile domanda di partecipazione.

AI DIRETTORE GENERALE
dell'E.O."Ospedali Galliera" - Genova
Mura delle Cappuccine, 14
GENOVA

.I. sottoscritt..... nat. a
il chiede di essere ammess... a partecipare all'avviso pubblico per titoli e colloquio per il conferimento dell'incarico quinquennale di direttore _____ – disciplina _____ – da assegnarsi alla Struttura Complessa _____ dell'Ente.

A tal fine, sotto la propria responsabilità, anche ai fini penali, ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. 28.12.2000, n.445, dichiara quanto segue:

- di essere residente in
- di essere in possesso della cittadinanza italiana (ovvero cittadinanza di uno dei paesi dell'Unione Europea);
- di essere iscritt.... nelle liste elettorali del Comune di
- di non aver riportato condanne penali (ovvero l'indicazione delle condanne penali riportate e/o eventuali procedimenti penali/amministrativi in corso);
- di trovarsi per quanto concerne gli obblighi di leva nella seguente posizione:
- attestazione del possesso dei requisiti specifici (da prodursi con le modalità evidenziate nel bando di selezione);
- di aver contratto rapporto di pubblico impiego presso la seguente pubblica Amministrazione(indicare gli eventuali servizi prestati presso enti pubblici e per ciascuno di essi la causa di risoluzione del relativo rapporto di impiego, con le modalità evidenziate nel bando di selezione);
- di essere a conoscenza che l'incarico di cui trattasi di durata quinquennale, ai sensi di quanto previsto dall'art.15 ter, comma 2 del D.lgs.n.502/1992, così come sostituito dall'art.4, comma 1), lettera e) della L.n.189/2012, non potrà essere conferito al vincitore nel caso in cui il termine finale superi, comunque, i limiti previsti per il collocamento a riposo dello stesso, secondo la normativa previdenziale vigente;
- **di trovarsi per quanto sopra nella posizione giuridico / previdenziale tale da poter sottoscrivere il contratto individuale quinquennale;**
- **di prendere atto che, qualora dalla documentazione prodotta dal sottoscritto, l'Amministrazione desuma l'impossibilità di conferire l'incarico quinquennale in questione, procederà d'ufficio all'esclusione dalla partecipazione al presente avviso pubblico.**

Qualsiasi comunicazione inerente alla selezione pubblica di cui trattasi dovrà essere indirizzata al seguente domicilio:

Cognome e Nome -Indirizzo - C.A.P. Città
Recapito Telefonico

.I. sottoscritt..... dichiara altresì di autorizzare l'Ente ospedaliero al trattamento dei miei dati personali, ai sensi del D.Lgs.30.06.2003, n.196 finalizzati all'espletamento della procedura selettiva in argomento.

Genova,

.....
(firma)