

**AVVISO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO INCARICO QUINQUENNALE DI DIRETTORE DELLA STRUTTURA COMPLESSA RADIOLOGIA DIAGNOSTICA ED INTERVENTISTICA SAVONA – CAIRO - DISCIPLINA: RADIODIAGNOSTICA**

**VERBALE DELLA COMMISSIONE DI VALUTAZIONE**

**SEDUTA DEL 13 MARZO 2018**

L'anno duemiladiciotto addì 13 del mese di marzo alle ore 10:00 presso l'Aula Magna del Padiglione Vigliola dell'Ospedale San Paolo, sito in Via Genova - Località Valloria - SAVONA, si è riunita la Commissione di Valutazione per il conferimento dell'incarico quinquennale di Direttore S.C. Radiologia Diagnostica ed Interventistica, Savona – Cairo, disciplina: radiodiagnostica, indetto con deliberazione n. 482 del 14/07/2017.

La Commissione, nominata con deliberazione n. 953 del 21/12/2017, è così composta:

**Componenti titolari sorteggiati**

CALABRESE Dr. Massimo

- Direttore S.C. Senologia Diagnostica  
Osp. Policlinico San Martino - Genova

CAVALOT Dr.ssa Gabriella

- Direttore S.C. Radiodiagnostica  
ASL TO 5 – Ospedale Moncalieri  
Regione Piemonte

CAIMI Dr. Francesco

- Direttore S.C. Radiologia e Diagnostica per Immagini -  
Magenta - ASST Ovest Milanese - Regione Lombardia

**Componente di diritto**

GARRA Dr. Luca

- Direttore Sanitario f.f. dell'Azienda

**Segretario**

BERTOLOTTO Sig.ra Daniela

- collaboratore amministrativo prof. esperto dell'Azienda

A questo punto, la Commissione, come previsto dalla normativa sopra richiamata, elegge all'unanimità, tra i componenti sorteggiati, la Dr.ssa Gabriella CAVALOT, quale Presidente della stessa..

Il Presidente, constatata la regolare costituzione della Commissione e la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

La Commissione prende atto che, con e-mail del 28/02/2018. – **Allegato A** al presente verbale, il Dr. Michele COPPOLA, nominato quale componente titolare della Commissione di Valutazione, ha comunicato la sussistenza di motivi di incompatibilità alla partecipazione ai lavori della Commissione stessa, in considerazione della carica ricoperta di Rappresentante Sindacale, per cui è presente, opportunamente convocato, il Dr. Francesco CAIMI, nominato supplente del titolare con la citata deliberazione n. 953/2017.

La Commissione prende atto che la procedura è disciplinata, in particolare, dalle seguenti disposizioni:

- D.lgs. n. 502 del 30/12/1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.;
- D.P.R. n. 484 del 10/12/1997 "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" - per le parti applicabili
- D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";



- L. R. 7/12/2006 n. 41 “Riordino del Servizio Sanitario Regionale” e s.m.i.
- L. 23/11/2012 n. 215 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.
- D.G.R. n. 437 del 19/04/2013 ad oggetto “Direttiva vincolante ex art. 8 L.R. 7/12/2006, 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.” in attuazione dei principi, di cui all’art. 4, comma 1, del D.L. n. 158 del 13/09/2012 (c.d. Balduzzi), convertito nella Legge 8/11/2012, n. 189;
- L.R. 14/05/2013 n. 14 “Disposizioni di adeguamento e modifica della normativa regionale”
- D.G.R. n. 403 del 27/3/2015 “Modifica ed integrazione della D.G.R. n. 437 del 19.04.2013, in materia di conferimento di incarichi di direzione di strutture complesse. Adeguamento alle disposizioni introdotte dalla L.R. 23 febbraio 2015, n. 5”.
- Regolamento aziendale in materia, approvato con deliberazione n. 551 del 2/07/2015;
- Deliberazione del Direttore Generale n. 482 del 14/07/2017 di indizione dell’avviso pubblico per l’attribuzione di incarico quinquennale di dirigente medico di struttura complessa, disciplina di radiodiagnostica, per la direzione e l’organizzazione della S.C. Radiologia Diagnostica ed Interventistica Savona – Cairo;
- Bando di avviso.

I componenti della Commissione, relativamente agli atti deliberativi concernenti i preliminari dell’avviso, confermano di avere ricevuto in data 28/02/2018 il Regolamento interno per il conferimento incarichi di direzione di struttura complessa nonché il bando di cui all’odierna procedura selettiva e il contenuto del fabbisogno organizzativo e professionale, documenti già richiamati, trasmessi via e-mail dal Segretario della Commissione.

La Commissione procede quindi ad un attento esame del bando e della restante documentazione esistente agli atti ed accerta che:

- il relativo bando è stato pubblicato in forma integrale sul Bollettino Ufficiale della Regione Liguria, parte IV, prima sezione bandi di concorso, n. 33 del 16/08/2017, per estratto sulla Gazzetta Ufficiale n. 71 del 19/09/2017, nonché sul sito internet dell’ASL;
- i termini per la presentazione delle domande di ammissione sono scaduti in data 19/10/2017, trentesimo giorno successivo a quello della data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;
- entro la data del 19/10/2017 sono pervenute n. 6 domande di ammissione;
- con la citata deliberazione n. 953/2017 è stata nominata la Commissione di valutazione e sono stati ammessi i seguenti candidati risultati in possesso dei requisiti di ammissione richiesti dal bando:

1	BUCCICARDI Duccio	nato il 26.07.1972
2	GASTALDO Alessandro	nato il 12.06.1963
3	GAZZO Paolo	nato il 28.01.1964
4	MARITANO Antonella	nata il 20.11.1960
5	RONCALLO Federico	nato il 13.04.1960
6	VENTURINO Manlio	nato il 08.04.1962

- sul sito internet – nella pagina dedicata agli avviso pubblici – risultano pubblicati i seguenti documenti:
- ✓ bando integrale







# Asl2

Sistema Sanitario Regione Liguria

- ✓ fac-simile domanda di partecipazione / fac-simile curriculum formativo e professionale/fabbisogno organizzativo e professionale che caratterizza la S.C. Radiologia Diagnostica e Interventistica Savona - Cairo
- ✓ avviso sorteggio componenti Commissione
- ✓ provvedimento di presa d'atto delle domande e di nomina della Commissione di valutazione
- ✓ avviso, pubblicato il 12/02/2018 di convocazione dei candidati ammessi al colloquio, invitati per le ore 14:00 di oggi, 13 marzo 2018, presso questa sede.

I componenti della Commissione confermano, come acquisito agli atti, l'insussistenza, ad oggi, 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, esaminata la normativa sopra richiamata stabilisce di procedere secondo il seguente iter:

- A. analisi del fabbisogno, **Allegato B** al presente verbale, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
- B. definizione delle modalità/criteri di valutazione del curriculum e del colloquio, tenuto conto delle specificità del posto da ricoprire;
- C. valutazione dei curricula;
- D. affissione delle risultanze della valutazione dei curricula;
- E. effettuazione e valutazione del colloquio;
- F. formulazione della terna di candidati idonei, sulla base dei migliori punteggi conseguiti dagli stessi.

## A) ANALISI DEL FABBISOGNO

Quindi si procede all'analisi del fabbisogno, riportante il profilo professionale soggettivo ed oggettivo del dirigente.

## B) DEFINIZIONE DEI CRITERI

Successivamente la Commissione:

- preso atto che per la valutazione, come previsto dall'art. 7 del bando e dagli articoli 9 e 10 del richiamato Regolamento aziendale in materia, dispone complessivamente di 80 punti, di cui 40 per il curriculum e 40 per il colloquio;
- provvede quindi alla determinazione dei criteri e delle modalità di valutazione dei curricula professionali e del colloquio, tenuto conto del fabbisogno definito, delle caratteristiche della Struttura Complessa oggetto dell'incarico e della Struttura Ospedaliera ove la stessa è inserita, come segue:

### valutazione curriculum (max punti 40)

per quanto concerne il curriculum (attività professionali, di studio, direzionali-organizzative) la Commissione prende atto dei seguenti sette item previsti dal bando, a ciascuno dei quali la può attribuire i punti massimi indicati per ciascuno:

N°	Punti max	AMBITI
I	6	Tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività, con riferimento al decennio precedente la data di pubblicazione dell'avviso nella G.U. e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime ( <b>tipologia azienda di provenienza</b> )
II	12	Posizione funzionale del candidato nelle strutture e sue competenze, inclusi eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione ( <b>incarichi</b> )
III	7	Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato, anche con riguardo all'attività espletata. 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 ( <b>casistica</b> )
IV	3	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 ( <b>formazione</b> )
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 ( <b>docenze</b> )
VI	3	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 ( <b>formazione</b> )
VII	6	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 ( <b>pubblicazioni</b> )

Per la parte discrezionale, stabilisce, ovvero conferma, quanto segue relativamente al curriculum e al colloquio:

**I. Tipologia delle istituzioni ecc.**

Il punteggio verrà attribuito in relazione a:

- attinenza e rilevanza rispetto al fabbisogno
- caratteristiche dell'Azienda in cui il candidato ha svolto l'attività

**II. Posizione funzionale ecc.**

Il punteggio verrà attribuito in relazione a:

- durata, continuità e rilievo delle esperienze del candidato, rilevanza degli incarichi ricoperti dal candidato, secondo le seguenti griglie:

Tipologia di rapporto

0,000 frequenze volontarie

0,050 incarichi libero professionali, contratti atipici, attività libero professionale

0,100 dirigente e figure similari (assistente, aiuto ecc) senza incarico

Incarichi ricoperti:

0,100 incarico professionale non di struttura

0,200 incarichi di alta specializzazione o similari

0,400 incarico di struttura semplice

0,600 incarico di struttura semplice dipartimentale

0,900 incarico di struttura complessa

1,000 incarico di dipartimento

Non saranno valutati i servizi resi come Continuità Assistenziale, Emergenza Territoriale, medico di Medicina Generale ed in regime di convenzione in genere.



I punti saranno attribuiti per ciascun anno e le frazioni di anno saranno calcolate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di gg. 30 o frazioni superiori agg. 15

**III. Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni ecc.**

Il punteggio verrà attribuito sulla base della griglia di valutazione che segue, anche in relazione a :

- caratteristiche dell'Azienda e della struttura in cui il candidato ha maturato le proprie esperienze, in relazione al fabbisogno organizzativo e professionale che caratterizza la Struttura Complessa Radiologia Diagnostica ed Interventistica Savona –Cairo, allegato al bando concorsuale;
- durata, continuità e rilevanza degli incarichi ricoperti dal candidato

**IV. Soggiorni di studio o di addestramento ecc.**

Il punteggio verrà attribuito sulla base della griglia di valutazione che segue.

**V. Attività didattica ecc.**

Il punteggio verrà attribuito sulla base della griglia di valutazione che segue.

**VI. Partecipazione a corsi ecc.**

Il punteggio verrà attribuito sulla base della griglia di valutazione che segue.

Verranno prese in considerazione le partecipazioni ad eventi formativi, le pregresse idoneità nazionali, nonché i titoli di studio (specialità, dottorati, master etc..) ed i corsi manageriali.

**VII. Produzione scientifica ecc.**

Il punteggio verrà attribuito in relazione a:

- durata, continuità e rilievo delle esperienze del candidato;
- importanza delle strutture nell'ambito delle quali sono state svolte;
- rilevanza delle riviste sulle quali è pubblicata la produzione scientifica e impact factor delle stesse.

<b>GRIGLIA DI VALUTAZIONE ambiti III, IV, V, VI</b>	<b>punti ambito III casistica (max 7,00)</b>	<b>punti ambito IV soggiorni di studio (max 3,00)</b>	<b>punti ambito V docenze (max 3,00)</b>	<b>punti ambito VI formazione (max 3,00)</b>
<b>I relativo punteggio verrà attribuito in relazione a:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• attinenza e rilevanza rispetto al fabbisogno definito</li> <li>• durata, continuità e importanza delle esperienze del candidato</li> </ul>				
Ambito di livello ottimo (completamente appropriato, molto ampio, rilevante e costante nel tempo)	7,000	3,000	3,000	3,000
Ambito di livello distinto (appropriato, completo, esauriente e continuativo nel tempo)	da 6,999 a 6,000	da 2,999 a 2,500	da 2,999 a 2,500	da 2,999 a 2,500
Ambito di livello buono (adeguato ed approfondito)	da 5,999 a 5,000	da 2,499 a 2,000	da 2,499 a 2,000	da 2,499 a 2,000
Ambito di livello discreto (sostanziale, essenziale)	da 4,999 a 4,000	da 1,999 a 1,500	da 1,999 a 1,500	da 1,999 a 1,500
Ambito di livello sufficiente (parzialmente adeguato)	da 3,999 a 2,000	da 1,499 a 1,000	da 1,499 a 1,000	da 1,499 a 1,000
Ambito risultato inconsistente/non documentato/non significativo	da 1,999 a 0,000	0,999 0,000	0,999 0,000	0,999 0,000



### **valutazione colloquio (max punti 40)**

per quanto riguarda il colloquio (diretto alla verifica 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, in relazione all'incarico da svolgere) sono individuati i seguenti due item di valutazione ai quali la Commissione può attribuire i punti massimi indicati per ciascuno:

N°	Punti max	AMBITI
I	20	<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	20	<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 propri collaboratori, esercitando flessibilità ed autorevolezza nei rapporti con questi ultimi.</p>

La Commissione nel colloquio valuterà, con particolare attenzione, l'esposizione da parte del candidato di interventi mirati ed innovativi volti al miglioramento della struttura, sia dal punto di vista clinico che organizzativo in relazione al contenuto oggettivo e soggettivo della posizione da conferire

Il punteggio del colloquio è complessivo ed è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai due ambiti di valutazione.

Il superamento dello stesso è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno punti 28/40.

La Commissione, relativamente al colloquio:

- determina le seguenti modalità di svolgimento:
  - sottoporre a ciascun candidato due argomenti, uno su tematiche gestionali-organizzative e uno su tematiche tecnico-scientifiche-cliniche, uguali per tutti i candidati, al fine di garantire la massima uniformità di giudizio. Dovranno pertanto essere predisposte n. 3 buste contenenti 3 coppie di domande;
  - alla presenza di tutti i candidati verrà sorteggiata la busta, contenente le domande oggetto d'esame per tutti;
  - il colloquio si svolgerà in ordine alfabetico, ad iniziare dalla lettera, a tal fine, appositamente sorteggiata da un candidato;
  - a ciascun candidato, per l'espletamento del colloquio, è assegnato, nel rispetto del principio della parità di trattamento, un tempo massimo pari a 20 minuti;





- la valutazione del colloquio sarà complessiva e sarà espressa, oltrechè mediante un punteggio numerico, anche da un sintetico giudizio;
- i candidati, terminato il colloquio, non potranno comunicare con i candidati in attesa di sostenerlo, per cui, ad ultimazione della prova, dovranno lasciare i locali sede di esame e non comunicare, in alcun modo, con quelli in attesa di effettuarlo;
- stabilisce che, nella valutazione si terrà conto dei seguenti aspetti:
  - congruità e appropriatezza delle risposte in relazione ai temi proposti, mediante un discorso chiaro, organico e metodologicamente corretto;
  - livello di competenza dimostrata rispetto a quanto emerge dalla descrizione del fabbisogno;
  - capacità di rielaborare in modo critico i temi proposti, con specifici riferimenti all'esperienza professionale ed agli orientamenti scientifici presenti in letteratura;
  - capacità di utilizzare l'approccio interfunzionale con le altre strutture per la migliore soluzione dei quesiti, anche dal punto di vista dell'efficacia e dell'economicità degli interventi;
  - capacità di motivare le risorse umane da coordinare e da gestire concretamente, mediante un adeguato utilizzo di leve gestionali e strumenti di motivazione.

Il colloquio sarà altresì diretto a verificare la visione e l'originalità delle proposte sull'organizzazione della struttura complessa, nonché l'attitudine all'innovazione per il miglioramento dell'organizzazione e della soddisfazione degli stakeholders della struttura medesima.

Il colloquio verrà valutato sulla base della griglia che segue

I relativo punteggio verrà attribuito in relazione a:	ITEM I Capacità professionali del candidato nella specifica disciplina ed esperienze professionali documentate max punto 20,000	ITEM I Accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione max punti 20,000
Ambito di livello ottimo (completamente appropriato, molto ampio, rilevante e costante nel tempo)	20,000	20,000
Ambito di livello distinto (appropriato, completo, esauriente e continuativo nel tempo)	da 18,000 a 19,999	da 18,000 a 19,999
Ambito di livello buono (adeguato ed approfondito)	da 17,000 a 17,999	da 17,000 a 17,999
Ambito di livello discreto (sostanziale, essenziale)	da 16,000 a 16,999	da 16,000 a 16,999
Ambito di livello sufficiente (parzialmente adeguato)	da 14,000 a 15,999	da 14,000 a 15,999
Ambito risultato inconsistente/non documentato/non significativo	da 0,000 a 13,999	da 0,000 a 13,999

Al termine dell'espletamento di tutti i colloqui, la Commissione formerà l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione del punteggio riportato da ciascuno sia nel curriculum sia nel colloquio, che sarà affisso sulla porta del locale sede di esame.



### **C) VALUTAZIONE DEI CURRICULA**

La Commissione procede quindi alla valutazione, sulla base dei criteri preliminarmente stabiliti, dei curricula dei candidati ammessi alla procedura, utilizzando apposite schede ed esprimendo, per ogni ambito di valutazione, un punteggio ed un giudizio sintetico. Le schede individuali dei candidati, **Allegate dal n. 1 al n. 6**, al presente verbale, quale parte integrante e sostanziale.

Ogni curriculum viene datato e siglato dal Presidente e dai Componenti della Commissione e sono tutti conservati agli atti della presente procedura. I curricula dei candidati presenti per l'espletamento del colloquio saranno pubblicati sul sito internet dell'Azienda.

### **D) AFFISSIONE DELLA VALUTAZIONE DEI CURRICULA**

Alle ore 12:30, terminata la valutazione dei curricula, il Segretario affigge sulla porta dell'aula sede d'esame, il prospetto riepilogativo dei punteggi totali assegnati ai curricula dei candidati.

### **E) EFFETTUAZIONE E VALUTAZIONE DEL COLLOQUIO**

La Commissione prosegue i propri lavori per l'espletamento del colloquio, secondo le modalità preliminarmente stabilite e pertanto predispone la terna di argomenti, di seguito elencati, da sottoporre al sorteggio:

#### **1) ARGOMENTO**

- A) COME PREVEDE DI INTERVENIRE DAL PUNTO DI VISTA DELLA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI SULL'ORGANIZZAZIONE DELLA RETE ICTUS
- B) IL SISTEMA DI BUDGET E DI REPORTING

#### **2) ARGOMENTO**

- A) QUALI INNOVAZIONI PREVEDE LA LEGGE 59/2013 RISPETTO ALLA NORMATIVA VIGENTE
- B) PROPOSTA PERSONALE SULLA GESTIONE DEI TEMPI DELLE LISTE DI ATTESA

#### **3) ARGOMENTO**

- A) PDTA DELLA PATOLOGIA DEL COLON RETTO
- B) LA FIGURA DEL RADIOLOGO NELLA GESTIONE DELLA DOMANDA DI PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA PER IMMAGINI

Quindi, alle ore 14:20 i candidati vengono ammessi nel locale sede di esame ed il Segretario procede all'appello nominale e all'accertamento della identità personale degli stessi.



BUCCICARDI Duccio	nato il 26.07.1972	C.I. Savona AX 3746221
GASTALDO Alessandro	nato il 12.06.1963	C.I. Savona AU 7375674
GAZZO Paolo	nato il 28.01.1964	C.I. Pietra Ligure AU 7395291
MARITANO Antonella	nata il 20.11.1960	Assente
RONCALLO Federico	nato il 13.04.1960	C.I. Celle Ligure AT 0796644
VENTURINO Manlio	nato il 08.04.1962	C.I. Cairo Montenotte AV 2240887

A questo punto, il Presidente della Commissione, procede alla lettura delle comunicazioni preliminari allo svolgimento del colloquio, dettagliatamente elencate nell'**Allegato C** al presente verbale.

Si procede quindi al sorteggio della lettera dell'alfabeto da cui iniziare il colloquio. Tra i candidati viene individuato il candidato più giovane, Dr. BUCCICARDI, che sorteggia la lettera "R".

Quindi il Presidente propone che sia il candidato abbinato alla lettera estratta che debba sorteggiare una delle tre buste predisposte dalla Commissione.

Quindi il Dr. RONCALLO procede al sorteggio, il foglio riportante la prova estratta n.3 è firmato sul retro, avendo cura che lo stesso non prenda visione del contenuto della prova

Alla presenza dei candidati vengono aperte le rimanenti buste non estratte, contenenti le prove n. 1 e n. 2 delle quali viene data lettura dal Presidente.

I candidati vengono quindi chiamati separatamente per l'effettuazione del colloquio seguendo l'ordine alfabetico ad iniziare dalla sorteggiata lettera "R" e, precisamente, dal Dr. RONCALLO Federico.

I colloqui avvengono in sala aperta al pubblico, avendo cura che coloro che hanno già sostenuto il colloquio non possano comunicare con coloro che ancora devono sostenerlo. A tal proposito, i candidati che attendono l'espletamento del colloquio permangono presso l'atrio della palazzina che viene vigilata da personale della S.C. Organizzazione Gestione e Formazione Personale, fino al termine del colloquio.

La Commissione alla luce dell'esposizione dei singoli argomenti da parte di ciascun candidato valuta i colloqui, diretti alla verifica delle capacità gestionali, organizzative e manageriali e delle conoscenze tecnico scientifiche rispetto al fabbisogno previsto nel bando di avviso, come segue:

#### **Dr. RONCALLO Federico**

Nel colloquio, diretto alla valutazione delle capacità gestionali, organizzative e manageriali rispetto al fabbisogno definito nel bando di avviso, il candidato affronta con qualche incertezza i quesiti oggetto del colloquio sia per gli aspetti clinici sia per quelli organizzativi.

**Punti: 22,500 - idoneo**

#### **Dr. VENTURINO Manlio**

Nel colloquio, diretto alla valutazione delle capacità gestionali, organizzative e manageriali rispetto al fabbisogno definito nel bando di avviso, il candidato esprime, buone conoscenze cliniche, per quanto attiene gli aspetti organizzativi dimostra discreta conoscenza delle tematiche.

**Punti: 33,000 - idoneo**



**Dr. BUCCICARDI Duccio**

Nel colloquio, diretto alla valutazione delle capacità gestionali, organizzative e manageriali rispetto al fabbisogno definito nel bando di avviso, il candidato dimostra una ottima conoscenza delle problematiche cliniche proposte e degli aspetti correlati. Buono l'approccio di tipo organizzativo.

**Punti: 37,000 - idoneo**

**Dr. GASTALDO Alessandro**

Nel colloquio, diretto alla valutazione delle capacità gestionali, organizzative e manageriali rispetto al fabbisogno definito nel bando di avviso, il candidato espone in modo brillante e sicuro le tematiche cliniche e anche sugli aspetti organizzativi propone con metodo le soluzioni organizzative.

**Punti: 39,000 - idoneo**

**Dr. GAZZO Paolo**

Nel colloquio, diretto alla valutazione delle capacità gestionali, organizzative e manageriali rispetto al fabbisogno definito nel bando di avviso, il candidato dimostra di avere una sufficiente conoscenza delle problematiche cliniche affrontate, mentre sugli aspetti organizzativi gestionali risponde in modo adeguato.

**Punti: 31,000- idoneo**

Durante i colloqui era presente in sala l'intera Commissione coadiuvata dal segretario. Ad ogni candidato si è rammentato, al termine della prova, di uscire dai locali senza comunicare con gli altri candidato in attesa.

La Commissione procede, quindi, in ordine alfabetico alla somma dei vari punteggi attribuiti ad ogni singolo candidato, da cui risulta che:

COGNOME E NOME	CURRICULUM	COLLOQUIO	TOTALE	GIUDIZIO FINALE: IDONEO/NON IDONEO
BUCCICARDI Duccio	15,721	37,000	52,721	<b>IDONEO</b>
GASTALDO Alessandro	27,757	39,000	66,757	<b>IDONEO</b>
GAZZO Paolo	23,169	31,000	54,169	<b>IDONEO</b>
MARITANO Antonella	15,878	ASSENTE	====	=====
RONCALLO Federico	23,056	22,500	45,556	<b>IDONEO</b>
VENTURINO Manlio	21,582	33,000	54,582	<b>IDONEO</b>

**F) FORMULAZIONE DELLA TERNA DEI CANDIDATI**

A questo punto la Commissione, tenuto conto dei migliori punteggi conseguiti dai candidati, predispone la seguente terna degli idonei, da sottoporre alla scelta del Direttore Generale, al fine dell'attribuzione dell'incarico di Direzione della Struttura Complessa, di cui alla presente procedura selettiva:







# Asl2

Sistema Sanitario Regione Liguria

POSIZIONE	COGNOME E NOME	PUNTEGGIO TOTALE
1°	GASTALDO Alessandro	66,757
2°	VENTURINO Manlio	54,582
3°	GAZZO Paolo	54,169

La Commissione dà atto che tutti i candidati sopraelencati hanno optato per la scelta del rapporto di lavoro esclusivo.

Viene predisposto il prospetto riepilogativo delle risultanze di valutazione del curriculum e del colloquio, il quale, a cura del Segretario, viene affisso alla porta del locale sede di esame, come comunicato ai candidati presenti, al termine della seduta.

La Commissione stabilisce che la relazione tecnica prevista dal regolamento consisterà in un estratto del verbale in data odierna e la stessa viene redatta seduta stante e qui allegata **Allegato D**).

La Commissione dà atto che il presente verbale, la relativa relazione tecnica ed il profilo del dirigente da incaricare, nonché i curricula dei candidati che hanno partecipato alla procedura saranno pubblicati sul sito internet a cura dell'Azienda, precedentemente alla nomina del candidato prescelto.

La riunione è ritenuta interamente valida per la presenza senza soluzione di continuità di tutti i membri effettivi.

Sono le ore 18:00 del 13 marzo 2018 quando la Commissione dichiara conclusi i propri lavori.

Il presente verbale composto di n. 11 pagine e n. 10 allegati, viene letto confermato e sottoscritto come segue:


**IL PRESIDENTE**

  
(Dr.ssa Gabriella CAVALOT)

**I COMPONENTI**

  
(Dr. Luca GARRA)

  
(Dr. Massimo CALABRESE)

  
(Dr. Francesco CAIMI)

**IL SEGRETARIO**

  
(Sig.ra Daniela BERTOLOTTI)