Asl5
Sistema Sanitario Regione Liguria
Via Fazio, 30 – La Spezia

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

Delibera n. 574 del 29 giugno 2023

| |
|---|
| **Oggetto Approvazione revisione del "Regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa di area sanitaria (Medici, Veterinari e Dirigenti Sanitari)" ai sensi dell'art. 20 della legge 118 del 05.08.2022.** |
| (eventuale) CIG CUP |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Struttura proponente: S.C. Gestione Risorse Umane | | | |
| S.S.D.: | | | |
| Dirigente proponente: Dott.ssa Barbara GRAVERINI | | | |
| Responsabile del procedimento: Dott.ssa Emanuela CAPPELLI | | | |
| Estensore del Provvedimento: Dott.ssa Emanuela CAPPELLI | | | |
| Responsabile Unico del Procedimento: | | | |
| Direttore Esecuzione Contratto/Responsabile del contratto: | | | |
| Importo di spesa | Anno 2023 | | Anno |
| Direttore SC Gestione Risorse Economiche e Finanziarie: Dott. Luca RICCIARDI | | | |
| Previsto nel bilancio di previsione anno | | | |
| da prevedere nel bilancio di previsione anno 2023 | € | | |
| Stato patrimoniale anni precedenti | | | |
| Nr. Conto di Bilancio | Autorizzazione spesa nr. | | |
| | | | |
| Comporta costi NO | | | |
| Allegati: 2 | | | |

| | |
|---|---|
| **Da trasmettere a:** | |
| **per competenza:** | |
| **per conoscenza:** | |

OGGETTO: Approvazione Revisione del "Regolamento Aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa di area sanitaria (Medici, Veterinari e Dirigenti Sanitari)" ai sensi dell'art. 20 della legge 118 del 05.08.2022.

IL DIRETTORE SC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Barbara Graverini

VISTI gli articoli 3 e 15 bis del D.Lgs. 502/1992 e smi "Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell'art. 1 L. 23.10.1992 n. 421";

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e smi "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la L.R. Liguria n. 41/2006 e smi "Riordino del Servizio Sanitario Regionale";

VISTO l'Atto di Autonomia Aziendale approvato con deliberazione n. 167 dell'8.3.2019;

RICHIAMATI i seguenti atti:

- Deliberazione del Direttore Generale n. 867 del 12 dicembre 2013 con cui veniva adottato il regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa di area sanitaria (Medici, Veterinari e Dirigenti Sanitari), in adempimento alla deliberazione della Giunta Regionale n. 437 del 19 aprile 2013 contenente direttiva vincolante, ai sensi dell'art. 8 della legge regionale n. 41 del 2006 e s.m.i., in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa,
- Legge Regione Liguria n. 5 del 2015 che apportava modifiche alla Legge Regionale n. 41 del 2006 in merito ai requisiti per partecipare al conferimento di incarichi di struttura complessa di area sanitaria,
- Deliberazione della Giunta Regionale Ligure n. 403 del 2015, con cui veniva modificata la direttiva vincolante in materia di conferimento di incarichi di struttura complessa;

PRESO ATTO che l'art. 20, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118 (Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021), nota come "Legge concorrenza 2021", ha revisionato le procedure selettive per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, sostituendo il comma 7-bis dell'art. 15 del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, già modificato a suo tempo dal D.L. n. 158/2012 (Decreto Balduzzi), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 189/2012.

CONSIDERANDO che il nuovo comma 7-bis dell'art. 15, come novellato dall'art. 20 della "Legge concorrenza 2021", pur confermando la competenza delle Regioni nella definizione dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi in oggetto, ha introdotto nuovi criteri relativi alle modalità di espletamento delle procedure selettive in oggetto, a cui le aziende devono obbligatoriamente attenersi;

RITENUTO necessario procedere, ai sensi dell'art. 20, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118, alla modifica del Regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario (Medici, Veterinari e Dirigenti sanitari), Allegato n° 1 parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, nelle parti nelle quali si disciplinano: fasi fondamentali della procedura per l'attribuzione dell'incarico, la nomina della commissione, i compiti della commissione, la valutazione dei candidati, la scelta del Direttore Generale al conferire l'incarico, la gestione della procedura;

PRESO ATTO che il regolamento vigente e già stato approvato dal Collegio di Direzione e che le modifiche da apportare costituiscono un inserimento automatico di clausole, alla stregua di quanta previsto -in ambito civilistico- dall'art. 1339 del codice civile;

RITENUTO ALTRESI' di trasmettere il Regolamento, cosi modificato, alla Regione Liguria per i debiti controlli, ai sensi dell'art. 9 della legge regionale n. 41 del 2006 e s.m.i..;

DATO ATTO che la presente proposta è predisposta nell'ambito della sfera di competenza della Struttura proponente. Il direttore della stessa attesta l'avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa. Il Dirigente proponente attesta altresì l'assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6 e 13 del D.P.R. 16.4.2013 n. 62 e del Codice di Comportamento aziendale approvato con deliberazione n. 1054 del 30.11.2022;

Tutto ciò premesso

PROPONE

1. di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di revisionare, ai sensi dell'art. 20, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118, alla modifica del Regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario (Medici, Veterinari e Dirigenti sanitari), Allegato n° 1 parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, nelle parti nelle quali si disciplinano: fasi fondamentali della procedura per l'attribuzione dell'incarico, la nomina della commissione, i compiti della commissione, la valutazione dei candidati, la scelta del Direttore Generale al conferire l'incarico, la gestione della procedura;

3. di trasmettere il Regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario (Medici, Veterinari e Dirigenti sanitari) secondo il testo modificato dell'allegato n. 1, alla Regione Liguria per i controlli previsti dall'art. 9 della legge regionale n. 41 del 2006 e s.m.i.;

4. di dare atto che il presente regolamento, una volta approvato dalla Regione Liguria, diventerà allegato e parte integrante dell'atto di autonomia aziendale dell'A.S.L. n. 5 Spezzino;

5. di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale aziendale ai fini della massima trasparenza ed accessibilità totale, ai sensi della vigente normativa, e di pubblicarlo altresì all'Albo Pretorio Informatico di questo Ente, ai sensi dell'art. 32 della L. 69/09 s. m. i..

IL DIRETTORE
S.C. Gestione Risorse Umane
(Dott.ssa Barbara GRAVERINI)

Per visto di regolarità contabile
IL DIRETTORE
S.C. Gestione Risorse Economiche e Finanziarie
(Dott. Luca RICCIARDI)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 3 D.Lgs 502/1992 e smi ed in virtù dei poteri conferitigli con Delibera di Giunta Regionale n. 1137 del 30.12.2020;

LETTA E VALUTATA la proposta di deliberazione di cui sopra, presentata dal Dirigente preposto alla materia;

PRESO ATTO che chi propone il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, è legittimo e congruente con le finalità istituzionali dell'Azienda;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott.ssa Maria Alessandra MASSEI)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott.ssa Franca MARTELLI)

Il DIRETTORE SOCIOSANITARIO
(Dott.ssa Simonetta LUCARINI)

DELIBERA

Di far propria la proposta sopra riportata, recependola integralmente nei termini indicati.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Paolo CAVAGNARO)

Asl5

Sistema Sanitario Regione Liguria

**STRUTTURE COMPLESSA**
**GESTIONE RISORSE UMANE**

Direttore Dott.ssa Barbara GRAVERINI

ALLEGATO N. 1

# Regolamento Aziendale per il conferimento di incarichi di direzione di Struttura Complessa del Ruolo Sanitario (Medici, Veterinari e Dirigenti Sanitari)

| Art. | Contenuti | Pagina |
|---|---|---|
| 1 | Oggetto | 3 |
| 2 | Requisiti del Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa | 3-4 |
| 3 | Fasi fondamentali della procedura per l'attribuzione dell'incarico | 4 |
| 4 | Definizione del fabbisogno/profilo | 4-5 |
| 5 | Avvio della procedura | 5-6 |
| 6 | Commissione di valutazione | 6-7 |
| 7 | Compiti della Commissione | 8 |
| 8 | Valutazione dei candidati | 8-9 |
| 9 | Valutazione del curriculum | 9-10 |
| 10 | Valutazione del colloquio | 10-11 |
| 11 | Scelta da parte del Direttore Generale | 11 |
| 12 | Trasparenza e tempi di gestione della procedura | 11-12 |
| 13 | Modalità di pubblicizzazione | 12-13 |
| 14 | Contratto individuale di lavoro | 13-14 |
| 15 | Attestato di formazione manageriale | 14 |
| 16 | Disposizioni finali | 14 |
| ALL.A | Scheda fabbisogno organizzativo e professionale della S.C. | 15 |

## Art. 1
## Oggetto

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'Azienda Sociosanitaria Ligure n.5 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" nonché della successiva D.G.R. n. 403/2015 ad oggetto: "Modifica ed integrazione della delibera GRL n. 437/2013"Art. 2 ed ai sensi dell'art.20 della Legge n. 118 del 5.8.2022.

## Art.2
## Requisiti del Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa, per le categorie dei medici, veterinari, farmacisti, odontoiatri, biologi, chimici, fisici e psicologi sono attribuiti a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'art. 5 del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484 e, specificamente:
   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 e 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 Sanita, sentito il Consiglio Superiore di Sanita 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. 15,comma 7 del D.Lgs. 502/92 come modificato dalla Legge n. 189/2012, non possono essere utilizzati, per il conferimento dell'incarico di struttura complessa, contratti a tempo determinate di cui all'art. 15 septies del medesimo decreto.
7. Ai sensi dell'art. 3 bis , dell'art. 48 della legge regionale 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, conseguente alla rideterminazione degli assetti organizzativi aziendali, l'attribuzione degli incarichi di struttura complessa e 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).

8. IL presente regolamento sarà integrate 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. 26.9.99 n. 42 , e stata trasfusa, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 189 dell'8.11.2012 , nel nuovo art. 15,comma 7 del D.Lgs. n. 502/92, la cui applicazione a regime e in via di definizione .

## Art. 3
## Fasi fondamentali della procedura per l'attribuzione dell'incarico

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di Direzione di struttura complessa, la procedura è articolata nelle seguenti fasi fondamentali:

a) definizione del fabbisogno sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
b) avvio della procedura con la pubblicazione del bando di avviso;
c) nomina della commissione di valutazione;
d) valutazione dei candidati ( valutazione curriculum e colloquio);
e) conferimento dell'incarico da parte del Direttore Generale;
f) sottoscrizione del contratto individuale.

## Art. 4
## Definizione del fabbisogno/Profilo

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 afferisce 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 e chiamata a svolgere e raggiungere.
L'Azienda procederà pertanto al conferimento di incarichi di struttura complessa tenendo conto dei predetti quadri di programmazione.
3. Poiché le procedure e i criteri per il conferimento degli incarichi di Direzione di struttura complessa influiscono in modo decisive 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 necessita 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 e alle attitudini ritenute necessarie per

l'espletamento dell'incarico di direzione (profilo soggettivo).

5. l'Azienda, in relazione alle attribuzioni previste dall'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i, 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 e agli obiettivi (mission) della struttura medesima, nell'ambito dell'organizzazione in cui si colloca e nella quale il sinergicamente interagire, in vista dell'erogazione dei servizi di pertinenza alla collettività.
6. Sano 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 a 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) e fatto constare,
   di norma, nel documento di programmazione delle assunzioni per l'esercizio di riferimento redatto dall'Azienda, ovvero in mancanza, in apposita comunicazione preventiva, da inviare all'Ente Regione prima dell'avvio e dell'indizione della procedura, contenente gli elementi sopra dettagliati.
8. IL contenuto del fabbisogno verrà individuato sulla base dello schema tipo (Allegato A)
   al presente Regolamento, quale parte integrante e sostanziale.
9. Lo schema e finalizzato all'individuazione del fabbisogno delle SS.CC. relative all'incarico da conferire, nonché alle competenze professionali e manageriali necessarie per l'espletamento dello stesso e contiene, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fattori da considerare per la descrizione dettagliata del profilo oggettivo e soggettivo. Il medesimo il essere utilizzato in toto o in parte, in relazione ai singoli bandi per l'incarico oggetto della procedura selettiva e ne costituirà parte integrante e sostanziale.
10. IL Direttore Sanitario, per sviluppare i vari punti del fabbisogno, potrà avvalersi delle competenze ritenute opportune dei membri del Collegio di Direzione.

11. I criteri generali rappresentati verranno declinati nello specifico in relazione alle aree di interesse:

- Area medica
- Area chirurgica
- Area della medicina diagnostica e dei servizi
- Area territoriale

## Art. 5
## Avvio della procedura

1. L'Azienda emette un bando di avviso per il conferimento dell'incarico di struttura complessa che il 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. Il bando di 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), definite secondo le modalità indicate nel presente Regolamento;
   c) l'indicazione della disciplina relativa all'incarico da conferire. Nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso di più categorie professionali (ad esempio medico e biologo) dovranno essere tutte specificamente indicate;
   d) l'indicazione dei requisiti di ammissione come stabiliti all'art. 5 del D.P.R. 484/1997, specificando, ai sensi delle LR. 5/2015, se il candidato farà opzione per il rapporto esclusivo per tutta la durata dell'incarico o sceglierà il rapporto non esclusivo;
   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 presentazione delle domande che non pu6 essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana;
   h) gli ambiti di valutazione e la loro declinazione nelle seguenti macro aree:
      1) curriculum - max punti 50
      2) colloquio - max punti 50
   i) le scale di misurazione ed i relativi punteggi, come rappresentati ai successivi artt. 9 e 10,
   j) la data di effettuazione delle operazioni di sorteggio preordinate alla costituzione della Commissione;
   k) la possibilità di reiterare una sola volta la procedura, su espressa volontà da parte del Direttore Generale, nel caso in cui il numero dei partecipanti sia inferiore a tre;
   l) le modalità di trasmissione/consegna delle domande di partecipazione;
   m) i tempi di conclusione della procedura selettiva;
   n) le modalità di pubblicazione del curricula dei partecipanti, nel rispetto della normativa sulla privacy;
   o) ogni altra condizione stabilita dalle normative e dal presente Regolamento.
3. Nel bando di avviso sarà inoltre indicato che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso di dimissioni o decadenza del dirigente a cui è stato conferito l'incarico, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico mediante scorrimento della graduatoria dei candidati;
4. La verifica relativa alla sussistenza dei requisiti di ammissione dei candidati e effettuata dalla S.C. Gestione Risorse Umane.

## Art. 6
## Commissione di valutazione

1. L'Azienda provvede ai sorteggi ed alla conseguente nomina della Commissione di valutazione, secondo quanto disposto dell'art.20 della Legge n. 118 del 5.8.2022 che ha modificato l'art. 15, comma 7-bis, punto a), del D.lgs. n. 502/1992, come sostituto dalla Legge 8 novembre 2012, n. 189 (c.d. Balduzzi)". La Commissione e 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.
2. Le operazioni di sorteggio, cui provvede apposita Commissione, sono pubbliche e

devono essere espletate nel rispetto dei seguenti principi:

a) il sorteggio di un nominativo appartenente all'Azienda ASL 5 Spezzino non può produrre effetti ai fini della composizione della Commissione; In tal caso, si procederà a nuovo sorteggio sino a quando verrà estratto un nominativo non appartenente all'Azienda;
b) qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa della medesima regione ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto, è nominato componente della commissione il primo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino a individuare almeno due componenti della commissione direttori di struttura complessa in regioni diverse da quella ove ha sede la predetta azienda;
c) nella composizione della Commissione di Valutazione si applicano, per quanta compatibili, le disposizioni di cui all'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m. ed I. (come novellato dall'art. 5 della Legge 215 del 23/11/2012), al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne. Pertanto se all'esito del sorteggio di cui sopra, la metà dei direttori di struttura complessa non è di genere diverso, si prosegue nel sorteggio fino ad assicurare ove possibile l'effettiva parità' di genere nella composizione della commissione, fermo restando il criterio territoriale di cui al punto b);
d) per ogni componente titolare deve essere sorteggiato un componente supplente, nel rispetto di quanto sopra disciplinato;
e) assume le funzioni di presidente della commissione il componente con maggiore anzianità di servizio tra i tre direttori sorteggiati.
f) in caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente;

3. IL Direttore Generale individua tra i dipendenti, con qualifica almeno di Funzionari Amministrativi - Area dei professionisti della salute e dei Funzionari- il Segretario della Commissione.
4. L'Azienda provvede all'accertamento dei requisiti nei confronti dei componenti la Commissione ed alla verifica dell' insussistenza di cause di incompatibilità per la partecipazione ai lavori, ai sensi degli articoli 51 e 52 del Cadice di procedura civile, per quanta applicabili, e dell'art. 35, c. 3 lett. e) del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. che recita: "*composizione de/le commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra i funzionari delle amministrazioni, i docenti e 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".*
5. Si applica, in ogni caso, quanta previsto dall'art. 35 - bis, c.1 lett. a), del D.lgs. 165/2001 (introdotto dall'art. 1, comma 46, della Legge 190/2012) "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti net capo I, del titolo IL, del libro secondo, del codice penale , non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o selezione a pubblici impieghi".
6. Per quanta attiene ai compensi si fa riferimento al DPCM del 23.3.1995 il quale stabilisce per i concorsi apicali il compenso da corrispondere a ciascun componente (€ 258,23) con la maggiorazione del 20% per il Presidente .Tale compenso non sarà corrisposto al Direttore Sanitario in virtù del principio dell'onnicomprensività della retribuzione. Per i componenti esterni si procederà anche al rimborso delle spese sostenute.

## Art. 7
## Compiti della Commissione

1. La Commissione, prima di procedere all'avvio delle operazioni di valutazione e tenuta a prendere atto della disciplina interna stabilita dall'ASL con il presente regolamento, conformando il proprio operato ai relativi criteri e principi e operando conseguentemente.
2. La Commissione riceve dall'Azienda il profilo professionale del dirigente da incaricare e presenta al Direttore Generale una terna di candidati idonei, formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti nel rispetto dei criteri e punteggi rappresentati nei successivi artt. 9 e 10, a seguito di un'analisi comparativa riguardante indicando se il candidato ha optato o meno per il rapporto esclusivo per tutta la durata dell'incarico;

a) i curricula;
b) i titoli professionali posseduti, avuto riguardo delle necessarie competenze organizzative e gestionali;
c) i volumi dell'attività svolta;
d) l'aderenza al profilo ricercato;
e) gli esiti del colloquio.

3. Per la validità delle riunioni della Commissione e sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.
4. In caso di parità di voti nelle Deliberazioni della Commissione prevale il voto del presidente.

## 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 e i concorrenti.
2. Ai fini dell'espletamento dei propri lavori la Commissione pone particolare attenzione al profilo soggettive e oggettivo della figura ricercata , cesi come definita dall'avviso pubblico e precede alle valutazioni dei candidati e all'attribuzione dei punteggi, nell'ambito della discrezionalità tecnica che alla stessa compete , dando attuazione al disposto dell'art. 8, comma 6, DPR n. 484/97 , 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, l'idoneità del candidato all'incarico."
3. I candidati vengono convocati per il colloquio non meno di 15 giorni prima del giorno fissato mediante Raccomandata NR e/o PEC e avviso sul sito Internet Aziendale.
4. Il colloquio non può aver luogo nei giorni festivi, ne nei giorni di festività religiose ebraiche o valdesi.
5. Al fine di garantire la massima uniformità e imparzialità di giudizio, tutti i candidati verranno esaminati e valutati sui medesimi argomenti/quesiti. Pertanto il colloquio si svolgerà in aula aperta al pubblico precisando tuttavia che solo i candidati che hanno già sostenuto il colloquio potranno assistere al colloquio

degli altri. Al termine del colloquio 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 e svolta la procedura e presenta al direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti, segnalando nel caso in cui ci sia parità di punteggio la dichiarazione del candidato di opzione per il rapporto esclusivo per la durata complessiva dell'incarico.

6. La Commissione redige il verbale delle operazioni condotte nel quale devono essere descritte tutte le fasi della procedura e la relazione sintetica da pubblicare sul sito Internet aziendale.
7. 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.
8. La Commissione inoltre, prima dell'inizio del colloquio, predetermina i quesiti da porre ai candidati mediante estrazione a sorte
9. 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 di riconoscimento.
10. 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 a/le necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi de/le attività svolte, dell'aderenza del profilo ricercato e degli esiti del colloquio".
11. La Commissione, coerentemente con le disposizioni già contenute nell'art.8 "Criteri sul colloquio e sul curriculum professionale" del DPR n. 484/97 ,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 specificato:
    CURRICULUM 50%
    COLLOQUI 50%
12. Non e consentita l'introduzione di ulteriori ambiti di valutazione all'infuori di quelli sopra indicati ne la modifica dei pesi/valori percentuali come sopra fissati.
13. La Commissione per la valutazione del candidato, dispone complessivamente di 100 punti così suddivisi: 50 per il curriculum e 50 per il colloquio.

## Art. 9
## Valutazione del Curriculum

1. Per quanta concerne il curriculum, riferito alle attività professionali, di studio, direzionali

- organizzative, sono individuati sette item a ciascuno dei quali la Commissione può attribuire i punti massimi indicati per ogni item, per un totale massimo complessivo di punti 50:

| 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 e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime (tipologia azienda di provenienza). |

| | | |
|---|---|---|
| IL | 15 | Posizione funzionale del candidato nelle strutture e sue competenze, inclusi eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione (incarichi). |
| 11<br>1 | 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 unita operativa di appartenenza (casistica) |
| 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 (formazione) |
| 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 (docenze). |
| 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 (formazione) |
| VI<br>L | 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 (pubblicazioni) |

3. Non e 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, ne la modifica dei pesi e dei valori percentuali come sopra fissati.

**Art. 10**
**Valutazione del colloquio**

1. Per quanto concerne il colloquio, diretto alla verifica della capacita professionali del candidato nella specifica disciplina, con riferimento anche alle esperienze professionali documentate, nonché all'accertamento delle capacita gestionali, organizzative e di direzione del candidato stesso, in relazione all'incarico da svolgere, sono individuati i seguenti item di valutazione a ciascuno dei quali la Commissione pu6 attribuire i punti massimi indicati per ciascuno per un totale massimo complessivo di punti 50:

| N. | PUNTI MAX | AMBITI |
|---|---|---|
| I | 25 | Capacita professionali del candidato nella specifica disciplina ed esperienze professionali documentate |
| | | Attraverso il colloquio e l'esposizione del curriculum formative e professionale, finalizzata all'illustrazione delle conoscenze di tipo specialistico acquisite, si indagheranno, tra l'altro, le capacita 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<br>obiettivi propri della struttura complessa, nel quadro generale di costante contrazione di risorse |
| I<br>L | 25 | Accertamento della capacita gestionali, organizzative e di direzione Accertamento del possesso in capo al candidato anche di adeguate capacita manageriali coerenti con il ruolo, di ricerca di soluzioni innovative e dell'attitudine alla ricerca continua di spazi di miglioramento, nonché della capacita 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. |

2. IL superamento del colloquio e subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 35/50 complessivi.

## Art. 11
## Scelta da parte del Direttore Generale

1. Secondo quanto disposto dalla normativa citata in oggetto, il Direttore Generale procede alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età
2. L'Azienda stabilisce che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso di dimissioni o decadenza del dirigente a cui è stato conferito l'incarico, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico mediante scorrimento della graduatoria dei candidati;

## Art.12
## Trasparenza e tempi di gestione della procedura

1. Il conferimento degli incarichi di struttura complessa e 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 alta 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 quanta 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, individuate 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, a parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età;
   b) con il provvedimento formale, adottato dal Direttore Generale, che da atto dell'impossibilità di conferire l'incarico, non essendo stata espressa dalla Commissione dichiarazione alcuna di idoneità nei confronti dei candidati;
   c) 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, integrative dell'Atto Aziendale, previsto dall'art. 9 della L.R. 7 dicembre 2006, n. 41 e sm.i.;
      iii. dei criteri e/o dei contenuti definiti nello specifico avviso pubblico, con particolare riferimento a quelli afferenti alla determinazione del fabbisogno dell'Azienda 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, 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'Azienda 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 e il luogo di effettuazione delle operazioni di sorteggio per la nomina della Commissione e pubblicata sul sito Internet dell'Azienda, almeno 15 giorni prima della data stabilita per il sorteggio;
   b) la composizione nominativa della Commissione, immediatamente dopo l'adozione del provvedimento di nomina, e pubblicata sul sito Internet aziendale;
   c) il/i verbale/i delle operazioni condotte dalla Commissione e/sono pubblicato/i sul sito Internet dell' Azienda precedentemente alla nomina del candidato prescelto;
   d) i curricula dei candidati che si sono presentati al colloquio e la relazione della Commissione sono pubblicati sul sito Internet dell'Azienda precedentemente alla nomina del candidato prescelto;
   e) e pubblicato, inoltre, sul medesimo sito, precedentemente alla nomina del candidato prescelto, quanto indicate alle lett. a-b-c--d del precedente comma 3).

## Art.13
## Modalità di pubblicizzazione

1. L'azienda precede 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'unita 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 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 al colloquio;
     - relazione della Commissione di valutazione.
   - deve inoltre essere pubblicato l'atto di attribuzione dell'incarico di direzione.

## Art. 14
## Contratto individuale di lavoro

1. L'incarico comporterà l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminate ed esclusivo per la durata dell'incarico.
2. Il contratto di lavoro deve riportare l'opzione per il rapporto esclusivo, ai sensi dell'art. 15-quater del D.Lgs.502/92 e s.m.i., per tutta la durata dell'incarico o il rapporto non esclusivo come dichiarato nella domanda di partecipazione all'avviso per il conferimento dell'incarico di direttore di Struttura Complessa.
3. I vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro (area medica, veterinaria e del ruolo sanitario) stabiliscono che il rapporto di lavoro e costituito e regolato da contratti d lavoro individuali per i quali e richiesta la forma scritta.
4. 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 e alle risorse attribuite da effettuarsi secondo le modalità stabilite dalle norme contrattuali vigenti, dai Regolamenti aziendali e dagli Accardi Sindacali.
5. Al dirigente cui sarà conferito l'incarico verrà corrisposto il trattamento economico previsto per il corrispondente profilo dal contratto collettivo nazionale del lavoro vigente dell'area della dirigenza del servizio sanitario nazionale, da norme specifiche di legge, nonché da provvedimenti assunti dall'Azienda.
6. Con l'accettazione dell'incarico e l'assunzione in servizio e implicita, da parte del dirigente sanitario, l'accettazione senza riserve di tutte le disposizioni che disciplinano o disciplineranno lo stato giuridico ed economico dei dipendenti dell'Azienda.
7. Ai sensi del comma 74-ter, dell'art. 15 del D.lgs. n. 502/1992, si procede alla conferma
   dell'incarico, dopa un periodo di prova di sei mesi decorrenti dalla data della nomina.
8. Tale periodo di prova e prorogabile di altri sei mesi. Vengono richiamati a tale

proposito gli strumenti di valutazione di cui all'art. 15, comma 5, del D.lgs. 502/1992, come modificati dal D.L. n. 158/2012, convertito con modificazioni in L 08.11.2012, n. 189.

9. 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.

## Art. 15
## Attestato di formazione manageriale

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 8, del D.lgs. 502/1992, l'attestato di formazione manageriale di cui all'art. 5, comma 1, lettera d) del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, come modificato dall'art. 16-quinquies, deve essere conseguito dai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa entro un anno dall'inizio dell'incarico.
2. IL mancato superamento del primo corso, attivato dalla Regione Liguria successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso.
3. La validità dei certificati di formazione manageriale e limitata a sette anni e, per essere
   mantenuta, deve essere supportata da apposito corso di rivalidazione. IL mancato rinnovo della specifica formazione determina il venir meno del requisito necessario per lo svolgimento dell'incarico di struttura complessa (combinato disposto di cui all'art. 7 del D.P.R. 484/97 e dell'art. 16 quinquies, comma 1 del D.lgs. 502/1992 e s.m.i.).

## Art. 16
## Disposizioni finali

1. IL presente Regolamento 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.
2. IL presente Regolamento abroga e sostituisce ogni precedente regolamentazione interna in materia.
3. IL presente Regolamento, stante la sua natura modificativa e soggetto al controllo della
   Regione Liguria previsto dall'art 9, comma 3, della LR. 7 dicembre 2006, n 41 e s.m.i.

ALLEGATO A)

SCHEMA TIPO

CONTENUTO DEL FABBISOGNO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE CHE CARATTERIZZA LA S.C.

Profilo oggettivo - caratteristiche della struttura

| | Descrizione |
|---|---|
| Organizzazione | |
| Attività e governo clinico | |
| Attività tecnico /scientifica | |
| Relazioni nell'ambito dell'assetto aziendale | |

Profilo soggettivo - competenze generali e specifiche richieste per ricoprire la funzione

| | Descrizione |
|---|---|
| Competenze organizzative | |
| Competenze gestionali | |
| Conoscenze tecnico/scientifiche, governo clinico e innovazione | |
| Gestione della sicurezza, del rischio e della privacy | |
| Competenze specifiche | |