

**ART. 20 LEGGE 5 AGOSTO 2022, N.118 – LINEE DI INDIRIZZO CONTENENTI CRITERI E PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA ALLA DIRIGENZA SANITARIA APPARTENENTE AI PROFILI PROFESSIONALI DI MEDICO, VETERINARIO, FARMACISTA, ODONTOIATRA, BIOLOGO, CHIMICO, FISICO E PSICOLOGO NEGLI ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

**PREMESSE**

In data 27 agosto 2022 è entrato in vigore l'articolo 20 della legge 5 agosto 2022 n. 118 che ha riscritto il comma 7 bis dell'articolo 15 del D.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, introducendo modifiche sostanziali alle procedure di conferimento degli incarichi di struttura complessa del ruolo sanitario, e segnatamente con riferimento alla composizione della commissione di valutazione e alla graduatoria dei candidati.

La novella legislativa demanda alle regioni la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa alla dirigenza sanitaria, sulla base dei principi previsti dalla disposizione stessa.

Le presenti linee di indirizzo sostituiscono integralmente le direttive adottate dalla Regione con Deliberazione Giuntale n. 513 del 28.3.2013, successivamente integrata dalla Deliberazione Giuntale n. 445 del 13.3.2015.

**art. 1 – oggetto e finalità**

1. Le presenti linee di indirizzo costituiscono attuazione dell'articolo 20, comma 1 della L. n. 118/2022 che attribuisce alla regione la competenza a disciplinare i criteri e le procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura complessa da conferire alla dirigenza sanitaria con riferimento ai seguenti profili: medici, veterinari, farmacisti, odontoiatri, biologi, chimici, fisici e psicologi.
2. Le attribuzioni regionali sono esercitate nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie e del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 502/1992, formalmente adottato da ciascun ente del Servizio sanitario regionale, nonché tenuto conto delle norme in materia stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Nella definizione dei criteri e delle procedure, la regione intende perseguire le seguenti finalità:
  - garantire omogeneità e uniformità di applicazione della disciplina in oggetto negli enti del Servizio sanitario regionale;
  - assicurare che l'incarico di direzione venga affidato al professionista in possesso di profilo quanto più aderente alle peculiari caratteristiche che connotano la struttura complessa a cui affierisce l'incarico.

**art. 2 – normativa di riferimento**

1. Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di direzione di struttura complessa si richiamano le seguenti disposizioni:
  - a) D. Lgs. 30.12.1992, n. 502 – art.15;
  - b) D.P.R. 10.12.1997, n. 484 – artt. 3, comma 1, lett. a), 4, 5 (ad eccezione del comma 3), 10, 11, 12, 13 e 15;
  - c) Decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti ed affini;
  - d) D.M. 23 marzo 2000, n. 184 recante "Regolamento relativo ai criteri per la valutazione del servizio prestato in regime convenzionale ai fini della partecipazione ai concorsi per l'accesso al secondo livello dirigenziale del personale del Servizio sanitario nazionale ai sensi dell'articolo 72, comma 13, della L. 23 dicembre 1998, n. 448";

- e) Documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21 marzo 2002 recante "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 incarichi di struttura complessa nelle Aziende Sanitarie, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del DPR 10 dicembre 1997, n. 484";
- f) Documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 29 luglio 2004 recante "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 incarichi di struttura complessa nelle Aziende Sanitarie, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del DPR 10 dicembre 1997, n. 484 – Individuazione della disciplina di Audiologia e Foniatria";
- g) Documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 13 marzo 2013 recante criteri generali per il conferimento degli incarichi di struttura complessa per la dirigenza medico-sanitaria nelle aziende del Servizio sanitario nazionale;
- h) Documento approvato dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, in data 26 settembre 2013, recante: "Elenco nazionale dei direttori di struttura complessa ai fini della composizione delle commissioni di valutazione per il conferimento degli incarichi di struttura complessa per i profili professionali della dirigenza del ruolo sanitario";
- i) CCNL Dirigenza Area Sanità del 19.12.2019;
- j) Decreto legislativo n. 200 del 23 dicembre 2022;
- k) Articolo 11, comma 2 Decreto legislativo 288 del 16 ottobre 2003.

## **art. 3 – Procedura**

### **3.1 – definizione del profilo professionale**

1. Preliminarmente all'avvio della procedura di selezione, l'Azienda/Ente provvede a definire il profilo del dirigente da incaricare (inteso come l'insieme delle competenze e delle caratteristiche del dirigente stesso) con specifico 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).
2. La definizione del profilo è condotta sulla base della programmazione regionale e aziendale nonché delle attività e degli obiettivi che in tale contesto la struttura complessa è tenuta ad assicurare.
3. Il profilo deve essere connotato 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 caratteristiche che connotano la struttura complessa cui l'incarico si riferisce. Vanno, pertanto, individuati previamente sia il profilo ed il tipo di specializzazione che caratterizzano la posizione di lavoro in questione, sia le principali attività ed il livello di complessità che la qualificano, unitamente alle competenze gestionali richieste, con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla correlazione con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale/aziendale nonché agli obiettivi da raggiungere.

### **3.2 – avvio della procedura di conferimento dell'incarico**

1. Il conferimento dell'incarico avviene previo avviso cui l'azienda/ente è tenuto a dare adeguata pubblicità, in forma integrale, sul Bollettino Ufficiale della Regione e sul sito aziendale e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

2. L'avviso deve indicare:
  - a. la durata dell'incarico;
  - b. la descrizione del profilo professionale da ricoprire definito dall'ente ai sensi del punto 3.1;
  - c. la disciplina. Nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso di più categorie professionali dovranno essere specificamente indicate tutte le discipline;
  - d. i requisiti di ammissione previsti dal D.P.R. 484/1997;
  - e. forma e contenuti del curriculum professionale;
  - f. le modalità di presentazione delle domande;
  - g. le modalità ed i termini di convocazione dei candidati al colloquio;
  - h. le specifiche modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;
  - i. i punteggi attribuibili alla valutazione del curriculum e del colloquio, nell'ambito dei 100 punti complessivamente a disposizione ed il punteggio minimo per il superamento del colloquio;
  - j. la scadenza dei termini per la presentazione delle domande che non può essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;
  - k. l'eventuale possibilità di provvedere alla riapertura dei termini della procedura qualora il numero di domande di partecipazione alla selezione risulti esiguo.
  - l. ogni altra condizione stabilita dalle normative vigenti;
  - m. i termini di conclusione del procedimento che sono stabiliti, di norma, in 12 mesi a decorrere dalla pubblicazione dell'avviso per estratto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
3. Nell'avviso dovrà, inoltre, essere indicato se l'Azienda/Ente, in caso di decadenza o dimissioni del dirigente incaricato, intende procedere alla sostituzione, nei due anni successivi alla data di conferimento dell'incarico, attribuendo l'incarico mediante scorrimento della graduatoria dei candidati.
4. La verifica relativa ai requisiti di ammissione dei candidati è effettuata dai competenti uffici dell'Azienda/Ente. L'esclusione va notificata agli interessati entro il termine massimo di 30 giorni dall'adozione del provvedimento. I candidati ammessi vengono convocati con le modalità previste dall'avviso.

### **3.3 - Nomina della Commissione**

1. La commissione, nominata dal Direttore Generale successivamente alla scadenza dei termini per la presentazione delle domande, è composta dal direttore sanitario dell'ente interessato, e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, dei quali almeno due responsabili di strutture complesse in regioni diverse dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da personale del ruolo amministrativo dell'ente non inferiore alla categoria D. Il provvedimento di nomina della commissione è pubblicato sul sito internet aziendale, per la durata della procedura di selezione.
2. Per ogni componente sorteggiato come titolare, deve essere previsto un supplente. In caso di impossibilità per il direttore sanitario, può essere nominato supplente il direttore sanitario facente funzioni formalmente incaricato;
3. I direttori di struttura complessa sono individuati tramite sorteggio effettuato a cura di una commissione nominata dal direttore generale dell'azienda/ente procedente e costituita, come indicato dall'art. 6 del DPR 483/1997, da tre dipendenti del ruolo amministrativo, di cui uno con funzioni di presidente e uno anche con funzioni di segretario.
4. Nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso a più categorie professionali o di categoria professionale che preveda l'accesso a più discipline, nella composizione della commissione l'Azienda/Ente dovrà garantire l'equilibrio tra discipline e categoria di interesse.

5. Le operazioni di sorteggio sono pubbliche: la data e il luogo di sorteggio sono pubblicati sul sito internet aziendale e sul Bollettino Ufficiale della Regione almeno trenta giorni prima della data di effettuazione del sorteggio. L'Azienda/Ente procedente può indicare la data ed il luogo del sorteggio nell'avviso di selezione.
6. La commissione di cui al comma 3 deve sorteggiare i tre direttori di struttura complessa nell'ambito dell'elenco nazionale nominativo dei direttori di struttura complessa della disciplina di interesse. Il sorteggio del componente supplente segue le regole generali di cui al presente paragrafo.
7. Qualora fosse sorteggiato più di un direttore di struttura complessa della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, sarà nominato componente della commissione il primo sorteggiato e si proseguirà nel sorteggio fino a individuare almeno due componenti della commissione direttori di struttura complessa in regioni diverse. Se all'esito del sorteggio la metà dei direttori della commissione non risulterà di genere diverso, l'Azienda/Ente potrà definire un numero massimo di sorteggi finalizzato ad assicurare, ove possibile, l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione di cui sopra. Nell'avviso di selezione e nel provvedimento di nomina della commissione, l'Azienda/Ente dovrà precisare l'eventuale numero massimo di sorteggi previsti.
8. Assume le funzioni di presidente della commissione il componente con maggior anzianità di servizio tra i tre direttori sorteggiati. Per anzianità di servizio va intesa quella maturata come direttore di struttura complessa.
9. Ai fini del conferimento e accettazione dell'incarico, trovano applicazione le disposizioni in materia di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
10. Ai componenti della Commissione, escluso il direttore sanitario, spettano, nel corso delle singole operazioni correlate alla procedura di selezione se ed in quanto dovuti, il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, nonché il relativo compenso per il quale si applicano le disposizioni generali, statali e regionali vigenti in materia.

### **3.3 bis – Casi particolari: nomina della Commissione negli IRCCS**

1. Ai sensi dell'art.11, comma 2 del D. Lgs.288/2003, la commissione è composta, oltre che dal direttore scientifico, che la presiede, da due dirigenti dei ruoli del personale del Servizio sanitario nazionale, preposti a una struttura complessa della disciplina oggetto dell'incarico, di cui uno scelto dal Comitato tecnico scientifico e uno individuato dal direttore generale. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da personale del ruolo amministrativo dell'IRCCS non inferiore alla categoria D. Il provvedimento di nomina della commissione è pubblicato sul sito internet aziendale, per la durata della procedura di selezione.
2. Per ogni direttore di struttura complessa deve essere previsto un supplente. In caso di impossibilità del direttore scientifico può essere individuato un supplente da questi delegato.
3. Ai fini del conferimento e accettazione dell'incarico, trovano applicazione le disposizioni in materia di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
4. Ai componenti della Commissione, escluso il direttore scientifico, spettano, nel corso delle singole operazioni correlate alla procedura di selezione se ed in quanto dovuti, il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, nonché il relativo compenso per il quale si applicano le disposizioni generali, statali e regionali vigenti in materia.

### **3.4 - Criteri di valutazione dei candidati**

1. Preliminarmente, i componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, formalizzano l'insussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti.

2. La Commissione, ricevuto il profilo professionale del dirigente da incaricare, delineato nell'avviso, all'atto del primo insediamento definisce i criteri di valutazione del curriculum e del colloquio. Di ogni seduta della commissione, il segretario redige processo verbale che, unitamente a tutti gli atti della selezione, viene trasmesso al direttore generale.
3. La Commissione, per la valutazione del curriculum e del colloquio, dispone complessivamente di 100 punti la cui ripartizione viene indicata nell'avviso di cui al paragrafo 3.2.
4. L'analisi comparativa dei curricula dei soli candidati presenti dovrà essere effettuata e resa nota agli interessati prima dell'inizio del colloquio.
5. Ai fini del conferimento dell'incarico, la valutazione delle attività professionali, di studio e direzionali-organizzative, segue i criteri di cui all'art.8 comma 3 del DPR 484 del 10.12.1997 e s.m.ei.
6. Il colloquio è diretto a verificare le capacità professionali del candidato nella specifica disciplina con riferimento anche alle esperienze professionali maturate e documentate nel curriculum nonché ad accertare le capacità gestionali, organizzative e di direzione con riferimento all'incarico da assumere. Il colloquio si intende superato con il punteggio minimo indicato nell'avviso.
7. Immediatamente prima del colloquio, la commissione in alternativa, predetermina:
  - a) il/i quesito/i sul/i quale/i verranno ascoltati e valutati tutti i candidati;
  - b) i quesiti da porre ai candidati mediante estrazione a sorte.

Nell'ipotesi di cui alla lettera a) i candidati vengono riuniti in apposito locale e durante l'espletamento dei colloqui non potranno comunicare tra di loro.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b) il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico.

In entrambi i casi i candidati, nell'ordine stabilito dalla commissione, vengono chiamati singolarmente previa identificazione ed esibizione di idoneo e valido documento di riconoscimento.
8. Le modalità di svolgimento del colloquio stabilite dalla commissione sono formalizzate nel relativo verbale.
9. In caso di parità di voti nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente.
10. Terminati i colloqui, la commissione, sulla base dei punteggi attribuiti nella valutazione del curriculum e del colloquio, redige la graduatoria dei candidati.

### **3.5 – esiti della procedura e nomina**

1. Il direttore generale, ricevuti gli atti della procedura, prende atto degli esiti e, previa acquisizione della documentazione comprovante l'insussistenza di situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità previste dalla normativa vigente in materia, conferisce l'incarico al candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età.
2. Il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati presentatisi al colloquio, i criteri di attribuzione del punteggio, la graduatoria dei candidati e l'estratto della relazione della commissione, sono pubblicati sul sito internet dell'azienda prima della nomina.

### **art. 4 - esclusioni**

1. Sono escluse dall'ambito di applicazione delle presenti linee di indirizzo le procedure:
  - per il conferimento degli incarichi di struttura complessa a direzione universitaria;
  - per il conferimento degli incarichi di struttura complessa ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art.6 della Legge 10 agosto 2000, n.251.

**art. 5 - disposizioni finali**

1. Per tutto quanto non previsto dalle presenti linee di indirizzo, si rinvia alle disposizioni, in quanto applicabili, di cui al DPR n. 483/97, DPR n. 445/2000 s.m.e.i., d. lgs. n. 165/2001 e s.m.e.i, d. lgs n. 196/2003 e s.m.e.i., d. lgs n. 82/2005.
2. Le procedure di selezione bandite prima dell'entrata in vigore dell'art. 20 della Legge 118 del 5 agosto 2022 seguono le regole vigenti alla data di indizione dell'avviso fatte salve eventuali valutazioni aziendali in ordine alla prosecuzione del procedimento.
3. Il numero minimo di domande pervenute per dare avvio alla selezione potrà essere definito discrezionalmente dall'Azienda/Ente.

IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE