

Regione Lazio

Atti della Giunta Regionale e degli Assessori

Deliberazione 9 luglio 2026, n. 529

Modifica della DGR 730/2024. Approvazione nuove Linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

OGGETTO: Modifica della DGR 730/2024. Approvazione nuove Linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

LA GIUNTA REGIONALE

Su proposta del Presidente

VISTO lo Statuto della Regione Lazio;

VISTA la Legge regionale n. 6 del 18 febbraio 2002, concernente la disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e le disposizioni relative alla dirigenza e al personale;

VISTO il Regolamento n. 1 del 6 settembre 2002, *«Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta Regionale»* e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la Deliberazione della Giunta regionale del 21 maggio 2026 n. 395, con la quale è stato conferito l'incarico di Direttore della Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria al dott. Andrea Urbani;

VISTO il Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 recante *«Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»* in particolare l'art. 15- ter in materia di incarichi di Direzione di Struttura Complessa;

VISTA la DGR n. 730 del 25/09/2024 avente ad oggetto *«Modifica della DGR 574/2019. Approvazione nuove Linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale»*;

VISTO il decreto legislativo n. 200 del 23 dicembre 2022 recante *«Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico»*;

VISTO l'art. 4 del D.Lgs. n. 67/2026 rubricato *«Modifiche all'art. 5 del decreto legislativo 23 dicembre 2022, n. 200»* nella parte in cui ha introdotto delle modifiche nella composizione della commissione di cui all'art. 15 comma 7-bis del D.Lgs. n. 502/92 limitatamente agli istituti non trasformati e nelle Fondazioni IRCCS;

RITENUTO, pertanto, necessario definire nuove Linee di Indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale in sostituzione di quelle adottate con la menzionata DGR n. 730/24, al fine di aggiornare la disciplina regionale in materia e rendere omogeneo l'iter procedurale in questione per tutte le Aziende e gli Enti del S.S.R., nel rispetto dei principi costituzionali di buona amministrazione e per garantire massima efficienza, efficacia ed economicità alle procedure di conferimento di incarico;

ATTESO che la Dirigenza Sanitaria ricomprende la Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie di cui all'art. 6 della L. 10 agosto 2000, n. 251, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali afferenti all'Area delle Funzioni Locali;

VALUTATA l'opportunità di applicare i principi delle suindicate Linee di indirizzo a tutte le procedure di selezione e attribuzione di incarichi di direzione di struttura complessa che interessano i dirigenti medici, sanitari e veterinari, in considerazione della necessità di garantire, tra l'altro, la più ampia imparzialità, trasparenza e legittimità delle procedure stesse;

RITENUTO necessario approvare le nuove *Linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale*, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, che sostituiscono quelle adottate con la DGR n. 730 del 25/09/2024;

RITENUTO di precisare che i principi di cui alle Linee di indirizzo allegate al presente atto potranno essere applicati, per quanto compatibili, anche alle procedure di selezione e attribuzione di incarico di Direttori di Struttura Complessa appartenenti alle Professioni Sanitarie, nelle more dell'approvazione della disciplina nazionale;

VALUTATA la necessità di proseguire, secondo quanto previsto dal Protocollo d'intesa tra la Regione Lazio e il Comando Regionale Lazio della Guardia di Finanza stipulato in data 8 giugno 2017, il cui schema è stato approvato con la DGR n. 287 del 6/06/2017, la proficua collaborazione, nel rispetto delle competenze istituzionali rispettivamente assegnate dall'ordinamento vigente, finalizzata al contrasto agli illeciti in materia sanitaria, in particolare in materia "di controllo della spesa sanitaria", nonché ad assicurare l'imparzialità nelle fasi di sorteggio dei membri delle commissioni di valutazione e a garantire che le procedure di selezione siano svolte nel pieno rispetto della normativa vigente con particolare riferimento alle disposizioni in materia di incompatibilità;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio regionale, tenuto conto che lo stesso non incide sugli spazi assunzionali complessivi degli Enti del Servizio Sanitario Regionale;

D E L I B E R A

per le motivazioni riportate nelle premesse e che si richiamano integralmente

1. di approvare le nuove "*Linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale*", allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, che sostituiscono quelle adottate con la DGR n. 730 del 25/09/2024.
2. di proseguire, secondo quanto previsto dal Protocollo d'intesa tra la Regione Lazio e il Comando Regionale Lazio della Guardia di Finanza, approvato con DGR n. 287 del 6/06/2017, stipulato in data 8 giugno 2017, nella proficua collaborazione, nel rispetto delle competenze istituzionali rispettivamente assegnate dall'ordinamento vigente, finalizzata al contrasto agli illeciti in materia sanitaria, in particolare in materia "di controllo della spesa sanitaria, nonché ad assicurare l'imparzialità nelle fasi di sorteggio dei membri delle commissioni di valutazione e a garantire che le procedure di selezione siano svolte nel pieno rispetto della normativa vigente con particolare riferimento alle disposizioni in materia di incompatibilità;

La presente deliberazione viene pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio.

LINEE DI INDIRIZZO REGIONALI RECANTI I CRITERI E LE PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA DEL RUOLO SANITARIO NELLE AZIENDE ED ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DELLA L. n. 118/2022 e DELL'ART. 4 DEL D.Lgs. 67/2026.

PREMESSE

La legge 5 agosto 2022, n. 118 è intervenuta nella disciplina descritta dall'art. 7 bis del d.lgs. n. 502/1992 introdotto dal D.L. 158/12 convertito con modificazioni dalla legge n. 189/12.

In osservanza dell'obbligo, ivi previsto, per le regioni, di disciplinare i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie e nei limiti del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all' art. 3 comma 1 bis, tenuto conto delle norme in materia stabilite dalla contrattazione collettiva, si adottano le presenti linee guida.

Le presenti linee di indirizzo si applicano alle procedure per il conferimento di tutti gli incarichi di struttura complessa della dirigenza sanitaria (che secondo il CCNQ del 13 luglio 2016 comprende la dirigenza medica, sanitaria, veterinaria e delle professioni sanitarie) cui fa riferimento la norma anzidetta.

FONTI e NORME

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa, le **fonti specifiche** di riferimento, pertanto, risultano essere:

- Il Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (e s. m. i.)
- Il D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484;
- Decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti ed affini;
- Circolare del Ministero della Sanità 27 aprile 1998 n. DPS-IV/9/11/749 relativa a: "Interpretazioni articoli vari del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483, e del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484.";
- Documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21 marzo 2002 relativo a: "Accordo tra il Ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano sulla definizione delle discipline nelle quali possono essere conferiti gli incarichi di struttura complessa nelle Aziende Sanitarie, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484;
- Documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 29 luglio 2004 relativo a: "Accordo tra il Ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano sulla definizione delle discipline nelle quali possono essere conferiti gli incarichi di struttura complessa nelle Aziende Sanitarie, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484 – Individuazione della disciplina di Audiologia e Foniatria";
- Documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 26 settembre 2013 relativo all'istituzione presso il Ministero della salute dell'elenco nazionale di cui all'articolo 15, comma 7-bis, lettera a) del decreto legislativo 30 dicembre 1992 e s.m. e i. 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.
- Eventuali norme, accordi, contratti nazionali e regionali di successiva emanazione.

INDICAZIONI OPERATIVE – FINALITÀ

Le indicazioni operative che seguono, in continuità con il percorso e l'esperienza consolidata nell'ambito delle strutture del SSR, sono funzionali ad assicurare che nelle figure preposte alla direzione di struttura complessa possano essere coniugate le competenze tecniche, professionali e scientifiche con quelle di carattere organizzativo e di gestione strategica delle risorse assegnate per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Esse sono finalizzate a orientare l'esercizio dei

poteri e delle prerogative dei Direttori Generali in un'ottica di sempre maggiore efficienza, efficacia e trasparenza delle scelte effettuate.

1) DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO

Il Direttore Generale definisce il fabbisogno che caratterizza la struttura complessa relativa all'incarico di direzione da conferire:

a) sotto il **profilo oggettivo**, declinato sulla base del governo clinico e delle caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche;

b) sotto il **profilo soggettivo** delle competenze professionali e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per assolvere in modo idoneo alle relative funzioni.

La descrizione sintetica di entrambi i profili deve essere riportata nell'avviso pubblico di indizione della selezione. La definizione del fabbisogno è operata tenendo conto della programmazione aziendale generale e delle attività da svolgere, anche sulla scorta delle indicazioni espresse dal Collegio di Direzione.

Il Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario, può apportare eventuali modifiche ed integrazioni, motivandole adeguatamente.

Poiché le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa influiscono in modo decisivo sull'organizzazione aziendale e sulla qualità delle scelte circa l'attribuzione delle relative responsabilità e, conseguentemente, sui risultati ottenuti, la caratterizzazione del fabbisogno deve essere connotata da elementi di specificità e concretezza anche al fine di fornire alla Commissione uno strumento idoneo a condurre il processo di valutazione nel modo più rispondente possibile alle necessità rilevate.

Il fabbisogno è trasmesso formalmente alla Commissione all'atto di insediamento della stessa, prima dell'espletamento della procedura selettiva.

2) AVVIO DELLA PROCEDURA SELETTIVA

2.1) PUBBLICAZIONE

L'Azienda, individuato il fabbisogno, approva un Avviso Pubblico per la copertura della posizione di Direzione della Struttura Complessa, da pubblicarsi:

a) sul Bollettino Ufficiale della Regione;

b) per estratto sulla Gazzetta Ufficiale;

c) sul sito internet aziendale.

2.2) CONTENUTO DELL'AVVISO PUBBLICO

L'avviso dovrà contenere:

a) la descrizione del fabbisogno richiesto per la copertura della posizione oggetto dell'avviso;

b) l'individuazione della disciplina relativa all'incarico da conferire. Nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso di più categorie professionali (ad esempio medico e biologo) tutte dovranno essere specificatamente indicate;

c) l'indicazione dei requisiti di ammissione come indicati dall'art. 5 del D.P.R. 484/1997;

d) forma e contenuti del curriculum professionale;

e) le modalità di svolgimento della selezione e di conferimento dell'incarico;

f) la scadenza dei termini per la consegna delle domande che non può essere inferiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;

g) la possibilità di reiterazione della procedura selettiva, su espressa volontà da parte del Direttore Generale, nel caso in cui i candidati che hanno partecipato alla selezione risultino in numero inferiore a tre;

h) la possibilità di utilizzare gli esiti della procedura selettiva, conferendo l'incarico stesso mediante scorrimento della graduatoria, nel corso dei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui verrà attribuito l'incarico dovesse dimettersi o decadere,

i) la data di effettuazione delle operazioni di sorteggio preordinate alla costituzione della Commissione Esaminatrice;

j) i tempi di conclusione della procedura selettiva.

2.2.1) Termini di conclusione della procedura

Nell'Avviso Pubblico, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di procedimenti amministrativi e di diritto di accesso - in analogia a quanto già previsto nell'ambito della normativa concorsuale del personale dirigenziale e di quello non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale, di cui ai rispettivi articoli 10 del D.P.R. n. 483/1997 e del D.P.R. n. 220/2001 - dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura, da individuarsi in mesi sei e da calcolarsi a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande. La procedura s'intende conclusa con l'atto formale di attribuzione dell'incarico di Direzione di Struttura Complessa adottato dal Direttore Generale.

È possibile elevare il termine di conclusione della procedura qualora ricorrano ragioni oggettive che ne comportino l'esigenza, tra cui è annoverabile, ad esempio, la numerosità delle domande pervenute, dandone comunicazione agli interessati.

Nell'Avviso Pubblico è fornita evidenza del Responsabile del Procedimento Amministrativo.

3) NOMINA DELLA COMMISSIONE DI VALUTAZIONE**3.1. COMMISSIONE DI VALUTAZIONE**

Secondo quanto disposto dal nuovo art. 15 comma 7 bis del d.lgs. n. 502/1992, così come modificato dalla legge 118/2022 "la selezione è effettuata da una commissione composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, dei quali almeno due responsabili di strutture complesse in regioni diverse da quella ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto. I direttori di struttura complessa sono 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. 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 l'azienda interessata. Se all'esito del sorteggio 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."

Il D.P.R. n.483 "Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del SSN" dispone che la commissione esaminatrice sia supportata da un segretario, funzionario amministrativo dell'Azienda Sanitaria o dell'Ente del SSR che sta procedendo al reclutamento. Per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente, fatta eccezione per il Direttore Sanitario.

Assume le funzioni di presidente della commissione il componente con maggiore anzianità di servizio tra i tre direttori sorteggiati. Per anzianità di servizio va intesa quella maturata come direttore di struttura complessa. In caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente.

La disciplina relativa alla composizione della Commissione di valutazione per il conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa, siano esse di rilevanza scientifica e non, non si applica agli IRCCS pubblici non trasformati in fondazioni, per i quali, come raccomandato dal Ministero della Salute con nota prot. 24328 del 6.11.2023, deve essere applicata la disciplina prevista dell'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 288 del 2003, prevalente per specialità rispetto alla disciplina generale dettata per le aziende sanitarie (territoriali ed ospedaliere) dal D.Lgs n. 502 del 1992. Tale disciplina speciale per gli IRCCS pubblici è stata mantenuta dal legislatore statale, in ragione della connessione delle attività di cura e di ricerca che li contraddistinguono, sia in occasione della riforma delle commissioni di selezione delle aziende sanitarie (D.L. n. 158 del 2012, convertito dalla legge n. 189 del 2012, e legge n. 118 del 2022, di riforma dell'art. 15 del D.Lgs n. 502 del 1992), sia in occasione del riordino degli IRCCS (D.Lgs n. 200 del 2022) e delle disposizioni integrative e correttive al D.Lgs 200/2022 (D.Lgs 67 del 2026).

Pertanto, ai sensi del D.Lgs n. 288 del 2003, come da ultimo modificato ed integrato dal D.Lgs n. 67/2026, all'art. 4, la Commissione di valutazione per il conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa degli IRCCS pubblici non trasformati in fondazioni deve essere

composta dal Direttore Scientifico con funzioni di Presidente, dal Direttore Sanitario e da due dirigenti dei ruoli del personale del Servizio Sanitario Nazionale, preposti a una struttura complessa della disciplina oggetto dell'incarico, di cui almeno uno scelto dal Comitato Tecnico Scientifico e uno individuato dal Direttore Generale.

Rimangono applicabili anche agli IRCCS pubblici non trasformati in fondazioni tutte le altre disposizioni non riconducibili alla nomina e composizione delle commissioni di valutazione per il conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa.

3.2. OPERAZIONI DI SORTEGGIO

Le operazioni di sorteggio, condotte da una Commissione Aziendale appositamente nominata, sono pubbliche e formalizzate nel relativo verbale. L'Azienda provvede ai sorteggi ed alla conseguente costituzione e nomina della Commissione di Valutazione, ad intervenuta scadenza dei termini per la presentazione delle domande.

In questa fase prodromica delle procedure di conferimento di incarico di direttore di struttura complessa, allo scopo di assicurare l'imparzialità nel sorteggio dei membri delle commissioni in questione, la Regione, di concerto con la Guardia di Finanza, adotta tutte le necessarie attività di vigilanza nel rispetto dei principi costituzionali di buona amministrazione, imparzialità e trasparenza.

Nelle more dell'implementazione di una procedura informatizzata, basata sull'utilizzo di un applicativo che garantirà l'associazione casuale tra i nominativi presenti nell'elenco nazionale nominativo dei Direttori di Struttura Complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio Sanitario Nazionale e la commissione da nominare, la procedura di sorteggio potrà essere espletata con il procedimento ordinario in modalità analogica (esempio: palline con contenuto ignoto, buste ad estrazione) assicurando in tal modo la casualità dell'estrazione.

Per ragioni di economicità ed efficienza le procedure di sorteggio, da espletarsi alla presenza di personale appartenente alla Guardia di Finanza, potranno essere effettuate in una unica giornata e/o in un'unica sede di riferimento per più Aziende sanitarie, nel rispetto dei termini di scadenza della presentazione delle domande previste per i differenti bandi.

Almeno due responsabili di struttura complessa di ciascuna commissione devono provenire da regioni diverse dal Lazio. Se all'esito del sorteggio 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.

Compatibilmente con la numerosità dei direttori di struttura complessa compresi nell'elenco nazionale per singola disciplina, il medesimo Direttore non potrà essere estratto per la nomina contemporaneamente in più di tre Commissioni di valutazione quale titolare; la nomina di supplente non incorre in tale preclusione salvo che non venga chiamato effettivamente a svolgere la funzione di titolare. Tale limite opera per un anno dalla data di pubblicazione del bando per la disciplina di riferimento.

Le previsioni di cui sopra devono operare senza pregiudizio sul buon esito delle procedure di selezione autorizzate.

La Commissione di Sorteggio, secondo quanto disposto dal D.P.R. n.483/ 97 "*Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del SSN*" è nominata dal direttore generale dell'Azienda Sanitaria o dell'Ente del SSR ed è composta da tre funzionari amministrativi dell'Azienda Sanitaria o dell'Ente del SSR di cui uno con funzioni di presidente e uno con funzioni di segretario.

A seguito delle operazioni di sorteggio, l'Azienda provvede all'accertamento dei requisiti nei confronti dei componenti della Commissione e verifica la sussistenza di cause di incompatibilità, previa acquisizione di apposita dichiarazione in ordine alle seguenti condizioni:

- che non sussistono situazioni di incompatibilità ai sensi degli articoli 51 e 52 del Codice di procedura civile con i candidati in calce elencati;
- di non essere stato condannato, neppure con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale, ex art. 35-bis, del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i. recante disposizioni di "prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici";
- di non trovarsi in alcuna delle situazioni di **incompatibilità** previste nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013;

- di non trovarsi in alcuna delle situazioni di **inconferibilità** di incarichi dirigenziali, e assimilati, descritte analiticamente nei Capi II, III e IV del D.lgs. n. 39/2013.

All'atto dell'accettazione della nomina, sulla base di apposita modulistica, di cui si allega scheda (**allegato n. 1**) redatta in conformità alle disposizioni sopra richiamate, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di cui sopra o di non trovarsi in situazioni, attuali o anche solo potenziali, di conflitto di interesse rispetto allo svolgimento del proprio operato.

La nomina della Commissione è pubblicata sul sito internet aziendale, come da vigenti disposizioni in materia.

4) ELENCO UNICO NAZIONALE

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, in data 26 settembre 2013, ha approvato l'Accordo tra lo Stato, le Regioni le Province Autonome di Trento e di Bolzano 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*", secondo il quale il Ministero della Salute è il soggetto deputato alla gestione dell'Elenco Nazionale dei direttori di struttura complessa, alimentato e aggiornato dalle regioni e province autonome secondo il disciplinare tecnico di cui all'allegato 1 dell'accordo sopra citato. L'elenco nazionale è pubblicato in una sezione dedicata nel sito internet istituzionale del Ministero della Salute.

Le Regioni e le province autonome provvedono al tempestivo aggiornamento dell'elenco anche su istanza dell'interessato, e trasmettono comunque entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno l'intero elenco regionale aggiornato.

Gli elenchi devono essere suddivisi per disciplina di inquadramento sulla base di quanto previsto dai Documenti approvati dalla Conferenza Stato Regioni e contenere almeno i seguenti campi:

- cognome e nome;
- data di nascita;
- regione e azienda sanitaria di appartenenza;
- struttura complessa presso cui è svolto l'incarico;
- scadenza dell'incarico.

5) CRITERI E MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI CANDIDATI

5.1 AMBITI DI VALUTAZIONE

Ai sensi del novellato art. 15 – comma 7- bis punto b) – del d.lgs. n. 502/1992, la Commissione effettua la valutazione tramite "*...analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza del profilo ricercato e degli esiti di un colloquio*".

La Commissione valuta i contenuti del curriculum e gli esiti del colloquio, secondo i criteri ed i principi di cui al presente paragrafo e attribuisce un punteggio basato su una scala di misurazione, così come indicata nell'avviso di cui al paragrafo 2.

La Commissione dispone complessivamente di 80 punti, 45 dei quali relativi al curriculum, 30 al colloquio e 5 relativi alla scelta per il rapporto di lavoro esclusivo, come da scheda allegata (**allegato n. 2**);

Gli ambiti della valutazione sono articolati sulle seguenti macro-aree:

- a)** curriculum;
- b)** colloquio;
- c)** esclusività;

La valutazione dovrà essere specificatamente orientata alla verifica dell'aderenza al fabbisogno di cui al paragrafo 1), mediante la scala di misurazione degli elementi, singoli o aggregati, così come indicata nell'avviso.

L'Azienda, anche in sede di formulazione dell'avviso di cui al paragrafo 2), assicura in ogni caso che la valutazione del *curriculum vitae* assuma carattere prevalente rispetto alla macro area colloquio - e consenta l'assegnazione di punteggi in misura corrispondente.

Ai fini della valutazione delle macro aree, si fanno propri i criteri già previsti dal disapplicato art. 8 del D.P.R. n. 484/1997 in quanto ancora attuali nella loro esplicitazione.

5.2 MACRO AREA – CURRICULUM

Modalità e criteri di valutazione

La valutazione del curriculum professionale avviene con riferimento a:

- a)** la 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 - **massimo punti 5;**
- b)** la posizione funzionale del candidato nelle strutture e sue competenze con indicazione di eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione, ruoli di responsabilità rivestiti, lo scenario organizzativo in cui ha operato il dirigente e i particolari risultati ottenuti nelle esperienze professionali precedenti - **massimo punti 20;**
- c)** la tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato anche con riguardo all'attività/casistica trattata nei precedenti incarichi, misurabile in termini di volume e complessità - **massimo punti 10;**
- d)** i soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere di durata non inferiore a tre mesi continuativi con esclusione dei tirocini obbligatori **massimo punti 2;**
- e)** l'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 **massimo punti 3;**
- f)** la produzione scientifica, valutata in relazione all'attinenza alla disciplina ed in relazione alla pubblicazione su riviste nazionali ed internazionali, caratterizzate da criteri di filtro nell'accettazione dei lavori, nonché al suo impatto sulla comunità scientifica con rilevanza dell'impact factor e/o H-index-**massimo punti 5;**

L'arco temporale oggetto di valutazione riferito alle lettere b), c), e), f) è da riferirsi agli ultimi 5 anni di attività tenendo conto anche della eventuale crescita professionale/gestionale e della complessità della casistica trattata.

La Commissione attribuisce a ciascun candidato un punteggio, scaturente da una valutazione generale del curriculum di ciascun candidato, correlata al grado di attinenza con le esigenze aziendali. In ogni caso, la scala di misurazione e la conseguente assegnazione dei punteggi da parte della Commissione devono garantire che gli elementi inerenti l'attività professionale evidenziata dal curriculum assumano carattere prevalente nella valutazione dei candidati rispetto al colloquio, fatto salvo quanto di seguito meglio specificato.

5.3 MACRO AREA – COLLOQUIO

Finalità del colloquio, modalità e criteri di valutazione

Prima dell'espletamento del colloquio, la Commissione, con il supporto specifico del Direttore Sanitario, illustra nel dettaglio il contenuto, oggettivo e soggettivo, della posizione da conferire, affinché i candidati stessi possano esporre interventi mirati ed innovativi volti al miglioramento della struttura, sia dal punto di vista clinico che da quello organizzativo.

Il colloquio è diretto alla valutazione delle capacità professionali nella specifica disciplina, alla verifica della coerenza delle esperienze professionali documentate, all'accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione con riferimento alle caratteristiche dell'incarico da svolgere, strettamente rispondenti al fabbisogno determinato dall'Azienda.

Il superamento del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 21/30.

La Commissione dovrà tenere conto della chiarezza espositiva, della correttezza delle risposte, dell'uso di linguaggio scientifico appropriato, della capacità di collegamento con altre patologie o discipline o specialità per la miglior risoluzione dei quesiti anche dal punto di vista dell'efficacia e dell'economicità degli interventi.

Il colloquio è altresì diretto a testare la visione e l'originalità delle proposte sull'organizzazione della struttura complessa, nonché l'attitudine all'innovazione ai fini del miglioramento dell'organizzazione e della soddisfazione degli stakeholders della struttura stessa.

Le Aziende possono prevedere, formulando apposite indicazioni nell'avviso di cui al paragrafo 2,

che la Commissione esprima valutazioni specifiche in merito all'idoneità dei candidati attraverso modalità che consentano di stabilire relazioni con la struttura ed il personale ad essa appartenente, anche attraverso sopralluoghi e colloqui. Tali modalità, che le Aziende disciplinano autonomamente in ordine ai tempi di inserimento nell'ambito della procedura selettiva dandone preventiva comunicazione ai candidati, hanno il fine di acquisire ulteriori elementi atti a permettere al candidato medesimo di esprimere nel colloquio e nella relazione la propria visione sulla conduzione della struttura ed alla Commissione di valutarne i contenuti.

5.4 MACRO AREA ESCLUSIVITÀ'

Oltre alle macro aree sopra indicate, le Aziende prevedono l'inserimento di un ulteriore ambito di valutazione da parte della Commissione, relativo all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, pari a massimo 5 punti.

Anche tale macro area deve essere riportata nel bando, con il relativo punteggio attribuibile.

La Commissione, sulla base dell'opzione espressa dal candidato, attribuisce di conseguenza un punteggio, che concorre alla formulazione del punteggio complessivo.

Restano comunque ferme le condizioni contrattuali derivanti dall'esercizio dell'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo e le prerogative del Direttore Generale nella scelta finale dei candidati.

Modalità procedurali di espletamento del colloquio

I candidati sono convocati per il colloquio non meno di quindici giorni prima del giorno fissato con PEC.

Il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico, ferma restando la possibilità di non far assistere alle operazioni relative gli altri candidati qualora la Commissione intenda gestire il colloquio con modalità uniformi, somministrando ai candidati le medesime domande.

5.5 CHIUSURA DELLE OPERAZIONI DI VALUTAZIONE

In esito al processo di valutazione, condotto nel rigoroso rispetto del fabbisogno declinato dall'Azienda con particolare riferimento al profilo soggettivo, ad ogni candidato è attribuito un punteggio.

Completata la valutazione di tutti i candidati, la Commissione redige il verbale delle operazioni condotte e la relazione sintetica da pubblicare sul sito internet aziendale (ai sensi del novellato art. 15, comma 7-bis punto d), trasmettendoli formalmente al Direttore Generale, unitamente alla graduatoria dei candidati idonei. La graduatoria degli idonei viene composta dai candidati che hanno raggiunto o superato le soglie minime di punteggio indicate nell'avviso.

6) NOMINA DA PARTE DEL DIRETTORE GENERALE ED OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET

Sulla base delle modifiche apportate dalla L.n. 118/22 all'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992, il Direttore Generale nomina il candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età.

Prima della nomina del candidato prescelto, l'Azienda sanitaria pubblica sul proprio sito internet:

- il profilo professionale predelineato (fabbisogno soggettivo) del dirigente da incaricare sulla struttura organizzativa oggetto di selezione, così come trasmesso dal Direttore Generale alla Commissione ai fini delle operazioni di valutazione;
- i curricula dei candidati presentatisi al colloquio;
- i criteri di attribuzione del punteggio;
- la graduatoria dei candidati e la relazione della Commissione di Valutazione, contenente anche l'elenco di coloro che non si sono presentati al colloquio.

L'atto di attribuzione dell'incarico di direzione è formalmente adottato non prima che siano decorsi quindici giorni dalla data di pubblicazione sul sito internet delle informazioni sopra indicate ed è anch'esso successivamente pubblicato con le medesime modalità.

All'atto di conferimento dell'incarico, sulla base di apposita modulistica di cui si allega scheda **(allegato n. 3)**, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni attuali o anche solo potenziali, di conflitto di interessi rispetto allo svolgimento del proprio operato.

7) MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI SULLE STRUTTURE COMPLESSE A DIREZIONE UNIVERSITARIA

Relativamente alle Aziende Ospedaliero-Universitarie, gli incarichi di Direzione delle Strutture Complesse a direzione universitaria sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda d'intesa con il Rettore, sentito il Dipartimento universitario competente, ovvero, laddove costituita, la competente struttura di raccordo interdipartimentale, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare.

La Regione promuove, nell'ambito degli atti di intesa assunti con le Università, la regolamentazione delle procedure per l'attribuzione degli incarichi di direzione delle strutture complesse a direzione universitaria, in analogia con quanto previsto nei paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento e trasparenza.

Le Aziende e gli Atenei interessati individuano congiuntamente, con apposite regolamentazioni, i percorsi procedurali più idonei preordinati all'individuazione del responsabile da nominare.

Dell'adozione di tali regolamentazioni, dovrà essere resa evidenza tramite pubblicazione delle stesse sul sito internet dell'Azienda e sul sito internet dell'Ateneo dove, comunque, di volta in volta sono pubblicati anche l'atto di conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa ed il curriculum del prescelto.

Per il conferimento delle altre strutture complesse presenti nelle aziende ospedaliero - universitarie e nelle ulteriori sedi di collaborazione tra il SSR e le Università, non a direzione universitaria si osservano integralmente le indicazioni della presente direttiva.

8) IL CONTRATTO INDIVIDUALE

Il Direttore Generale provvede alla stipulazione di un contratto in cui siano contenuti:

- a)** denominazione e tipologia dell'incarico attribuito;
- b)** obiettivi generali da conseguire, relativamente all'organizzazione ed alla gestione dell'attività clinica (ad es.: sviluppo/consolidamento di competenze professionali, sviluppo di attività in settori particolari; ...);
- c)** opzione per il rapporto di lavoro esclusivo;
- d)** periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi dell'art. 15, comma 7-ter, del d.lgs. n. 502/1992;
- e)** durata dell'incarico (data inizio e data di scadenza);
- f)** possibilità di rinnovo;
- g)** modalità di effettuazione delle verifiche;
- h)** valutazione e soggetti deputati alle stesse;
- i)** retribuzioni di posizione connessa all'incarico (indicazione del valore economico);
- j)** cause e condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e dell'incarico;

Il contratto individuale oltre ai contenuti obbligatori sopra indicati, potrà contenere anche clausole non obbligatorie ma previste dalle disposizioni legislative e contrattuali di riferimento, che le parti ritengono opportuno introdurre in relazione alle specificità della posizione trattata, della realtà organizzativa e delle eventuali esigenze individuali.

9) DISPOSIZIONI FINALI

La procedura si concluderà con l'atto formale adottato dal Direttore Generale entro 6 mesi, a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande.

Per quanto non espressamente previsto dalle presenti linee guida si rinvia alle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Con la partecipazione all'avviso è implicita da parte dei concorrenti l'accettazione senza riserve di tutte le prescrizioni in esso contenute nonché di quelle che disciplinano o disciplineranno lo stato giuridico ed economico del personale delle Aziende sanitarie.

DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DI CERTIFICAZIONI E DI ATTO DI NOTORIETÀ
(artt.46 e 47 D.P.R. n.445/00)

__l__ sottoscritt _____ nat__a
_____ il _____ residente in _____
Via _____ n_____ CAP_____ con riferimento
alla nomina di componente della Commissione di Valutazione dell'Avviso Pubblico, per titoli e colloquio, per
il conferimento di un incarico di durata quinquennale, eventualmente rinnovabile di Direttore della UOC
di.....disciplina di, indetto con deliberazione n. e pubblicato sul BURL n.
..... del e sulla G.U. n.Serie Speciale del, consapevole, ai sensi di quanto disposto
dall'art.76 del D.P.R. n.445/2000, delle sanzioni penali cui può andare incontro in caso di dichiarazioni
mendaci

DICHIARA

- di essere a tutt'oggi dipendente dell'Azienda _____
_____, in qualità di titolare della seguente struttura complessa
_____;
- di non essere stato condannato, neppure con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo
I del titolo II del libro secondo del codice penale, ex art. 35-bis, del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i. recante
disposizioni di "prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle
assegnazioni agli uffici";
- che non sussistono situazioni di **incompatibilità** ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile
con i candidati in calce elencati;
- che non sussiste alcuna situazione di **conflitto di interessi** con i candidati in calce elencati in merito a
pregressi rapporti di collaborazione continuativa in ambito universitario o di ricerca scientifica, atti a
determinare una situazione di incompatibilità;
- che, allo stato attuale, non sussiste alcuna causa che possa configurare, in capo al dichiarante, una
situazione di **conflitto di interessi, anche potenziale**, tra l'incarico di commissario in rapporto ai candidati in
calce elencati con impegno a dichiararne la sussistenza, qualora una delle predette cause dovesse
sopravvenire successivamente all'assunzione dell'incarico medesimo ai sensi ex art. 6 bis l. 241/1990;
- di non trovarsi in alcuna delle situazioni di **incompatibilità** previste nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013;
- di non trovarsi in alcuna delle situazioni di **inconferibilità** di incarichi dirigenziali, e assimilati, descritte
analiticamente nei Capi II, III e IV del D.lgs. n. 39/2013;
- di non ricoprire cariche politiche e di non essere rappresentante sindacale – ex art.35 del D. Lgs. n. 165/2001
e s.m.i..

Roma, _____

Firma del dichiarante _____

(il dichiarante deve allegare alla dichiarazione fotocopia di un documento di riconoscimento in corso di validità)

Note

1

L'art. 35-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. stabilisce che "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere." Il comma 2 del medesimo articolo prevede che "La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari" (aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190).

2

L'art. 6 del D.p.r. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici)

"Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici."

3

L'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. al comma 3 lett. e) stabilisce che "Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:....omissis... composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra 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".

4

L'art. 6 bis della legge 241/90 stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto d'interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Avviso Pubblico, per titoli e colloquio,

SCHEDA DI VALUTAZIONE RIFERITA A CURRICULUM PROFESSIONALE - OPZIONE DI ESCLUSIVITÀ E COLLOQUIO

CANDIDATO

CURRICULUM PROFESSIONALE (max punti 45)

ESPERIENZA PROFESSIONALE (fino a punti 35) punti

a. tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime:

Punti Max 5.....

b. posizione funzionale del candidato nelle strutture e sue competenze con indicazione di eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione, ruoli di responsabilità rivestiti, lo scenario organizzativo in cui abbia operato il dirigente e i particolari risultati ottenuti nelle esperienze professionali precedenti negli ultimi 5 anni:

Punti Max 20.....

c. tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato anche con riguardo all'attività/casistica trattata nei precedenti incarichi, misurabile in termini di volume e complessità negli ultimi 5 anni:

Punti Max 10.....

ATTIVITÀ DI STUDIO – DIDATTICA - CONGRESSUALE E PRODUZIONE SCIENTIFICA

(fino a punti 10)

punti

d. soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere di durata non inferiore a tre mesi continuativi con esclusione dei tirocini obbligatori:

Punti Max 2.....

e. 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 negli ultimi 5 anni;

Punti Max 3.....

f. produzione scientifica, valutata in relazione all'attinenza alla disciplina ed in relazione alla pubblicazione su riviste nazionali ed internazionali, caratterizzate da criteri di filtro nell'accettazione dei lavori, nonché al suo impatto sulla comunità scientifica con evidenza dell'impact factor e/o H-index negli ultimi 5 anni;

Punti Max 5.....

La Commissione attribuisce quindi al per il curriculum professionale il punteggio complessivo di

COLLOQUIO (max punti 30)

La Commissione attribuisce al colloquio un punteggio complessivo di punti esprimendo il seguente

ESCLUSIVITA' (punti 5)

Il candidato ha optato per il rapporto esclusivo. La Commissione attribuisce punti 5.

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA'
RESA ALL'ATTO DEL CONFERIMENTO DI INCARICO DIRIGENZIALE
(Direttore di Dipartimento, Direttore di UOC, Direttore f.f. di UOC,
Responsabile di Uosd o Uos, e interim relativi a dette tipologie di incarichi)

Il/La sottoscritto/a nato a titolare dell'incarico dirigenziale di

- VISTA la disciplina dettata dalla Legge n. 190 del 6.11.12 in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione nella pubblica amministrazione, nonché dall'art. 16, comma 1, lett.l-bis, l-ter e l-quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- VISTO il vigente Piano Nazionale Anticorruzione - P.N.A.;
- VISTO l'art. 20 del decreto legislativo n.39 dell'8.05.13, che prescrive -a carico dell'interessato e all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale - l'obbligo di rendere una dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni, quale *condicio juris* per l'acquisizione di efficacia dell'incarico medesimo;
- VISTO l'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 che descrive le modalità per la presentazione delle dichiarazioni sostitutive di atto notorio;
- CONSAPEVOLE delle sanzioni prescritte dal Codice penale per l'ipotesi di dichiarazione mendace, nonché degli ulteriori effetti previsti ex artt. 75 e 76, del D.P.R. n. 445/2000 (decadenza dal beneficio acquisito in virtù di provvedimento emanato in base a una dichiarazione non veritiera) che determineranno in particolare l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro con l'Azienda e la trasmissione degli atti ai competenti organi giurisdizionali nonché all'albo di appartenenza;
- CONSAPEVOLE del fatto che, ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dall'amministrazione nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio, comporta l'inconferibilità di qualsivoglia incarico, di cui al d.lgs. 39/2013, per un periodo di 5 anni;

DICHIARA

*ai sensi del combinato disposto dell'art. 20, d.lgs. n. 39/2013
e dell'art. 47, d.p.r. n. 445/2000*

- di aver preso visione del testo di cui all'art. 20, del Decreto legislativo n.39/2013;
 - di essere a conoscenza della pubblicazione delle seguenti norme applicabili al lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni e di assumere l'impegno di osservarle per la residua durata dell'incarico previa consultazione sul sito web istituzionale attraverso il seguente percorso: *home page – amministrazione trasparente – altri contenuti – corruzione*:
 - Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.
 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013;
 - Codice etico comportamentale dell'Azienda.....;
 - Piano Nazionale Anticorruzione e Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione vigenti;
 - di essere a conoscenza del vigente regolamento interno di disciplina per il personale con qualifica dirigenziale, consultabile sul sito web aziendale;
 - di **NON** trovarsi in alcuna delle situazioni di **INCOMPATIBILITA'** previste nei Capi V° e VI° del D.lgs. n. 39/2013:
- a) titolarità di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall' Azienda se la funzione da svolgere è connessa all'esercizio di poteri di vigilanza e di controllo sulle attività svolte dai predetti enti (art. 9, comma 1 del D.Lgs. 39/2013);
 - b) di non svolgere in proprio un'attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Azienda (art.9, comma 2 del D.lgs. 39/2013);
 - c) di non trovarsi in una delle seguenti situazioni di incompatibilità previste dall'art. 12, commi 1 e 2, del D.Lgs.n.39/2013:

i) assunzione e mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione e mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico;

ii) assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare;

d) di non trovarsi in una delle seguenti situazioni di incompatibilità previste dall'art. 12, commi 3 e 4 del D.Lgs. 39/2013, che così testualmente recitano:

“3. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello regionale sono incompatibili:

a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione interessata;

b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione;

c) con la carica di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione.

4. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili:

a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione;

b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;

c) con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.”

- di **NON** trovarsi in alcuna delle situazioni di **INCONFERIBILITA'** di incarichi dirigenziali, e assimilati, descritte analiticamente nei Capi II°, III° e IV° del d.lgs. n. 39/2013 nonché nella delibera esplicativa n.58/2013 della CiVIT, ora denominata ANAC:

a) condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I, Titolo II, Libro II del Codice Penale (per come previsto dall'art. 3, comma 1, lettera c del D.lgs. 39/2013 e dall'art. 35-bis, del decreto lgs. n.165/2001 e s.m.i.);

b) svolgimento nei due anni antecedenti il conferimento del presente incarico, di incarichi e titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Azienda..... relativi allo specifico settore o ufficio di assegnazione all'interno dell'Aziendaa stessa, e/o di attività professionale regolata o finanziata o comunque retribuita dall'Azienda che sia relativa allo specifico settore o ufficio di assegnazione all'interno dell'Azienda stessa (N.B. dichiarazione da rendere esclusivamente da soggetti esterni ossia in caso di incarichi conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti della Pubblica Amministrazione) - art. 4 D.lgs. 39/2013;

- di prendere atto del c.d. *divieto di pantouflage* o *revolving doors*, vigente nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, e delle specifiche sanzioni di cui all'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.,¹ introdotto per effetto della Legge n. 190/2012, ed il cui testo ad ogni buon fine è riportato in calce al presente modulo;

- che, allo stato attuale, non sussiste alcuna causa che possa configurare, in capo al dichiarante, una situazione di *conflitto di interessi*², anche potenziale, rispetto all'incarico dirigenziale da rivestire, e che lo stesso si impegna a dichiararne la sussistenza, qualora una delle predette cause dovesse sopravvenire successivamente all'assunzione dell'incarico medesimo;

- che, qualora rivestirà in futuro il ruolo di membro di Commissione nei processi di acquisizione di beni e servizi o qualora dovrà essere chiamato a rendere un parere tecnico in merito a tali processi di

acquisizione, si impegna a dichiarare la sussistenza di una situazione di conflitto di interesse con i fornitori della struttura in cui è preposto;

di essere a conoscenza del fatto che la normativa di cui alla Legge n. 190/2012 e s.m.i., al P.N.A. vigente e al Codice di comportamento dei pubblici dipendenti è consultabile, tra l'altro, nel sito web istituzionale e che tale indicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti da parte dell'Amministrazione, ai fini dell'osservanza degli obblighi ivi contenuti.

Roma, Firma del dichiarante

¹ Art. 53, 16-ter, decreto lgs. n. 165/2001 e s.m.i. "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti." (comma aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e disciplinante l'ipotesi di *pantouflage o revolving doors*).

² L'art. 6 del D.p.r. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) fornisce la seguente definizione di conflitto di interessi: "Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici."

Si riporta altresì il disposto di cui all'art. 6-bis, legge n. 241 del 1990, introdotto dalla Legge n. 190/2012, secondo cui "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."