

DIRETTIVE AGLI ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA PER LA DIRIGENZA SANITARIA APPARTENENTE AI PROFILI PROFESSIONALI DI MEDICO, VETERINARIO, FARMACISTA, ODONTOIATRA, BIOLOGO, CHIMICO, FISICO E PSICOLOGO NEGLI ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 4 DEL DL 13.9.2012, n. 158 CONVERTITO NELLA LEGGE 8.11.2012, n. 189.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

art. 1 – oggetto e finalità

1. Le presenti direttive attuano le disposizioni di cui all'art. 4, comma 1, lettera d), del DL 13.9.2012, n. 158, convertito con modificazioni, con Legge 8.11.2012, n. 189, che attribuiscono alla regione la competenza a disciplinare i criteri e le procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura complessa da conferire alla dirigenza sanitaria (medici, veterinari, farmacisti, odontoiatri, biologi, chimici, fisici e psicologi), tenuto conto dei principi vincolanti e condizioni previsti dal medesimo art. 4, comma 1, tramite l'introduzione, dopo l'art. 15, comma 7, del D.lgs 30.12.1992, n. 502 e s.m.e.i., dei commi 7-bis, 7-ter, 7-quater e 7-quinquies regolanti la materia in esame.
2. I criteri e le procedure di conferimento degli incarichi di cui al comma 1 sono disciplinati dalla regione 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 citato 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. Con le presenti direttive, la regione intende perseguire le seguenti finalità:
 - garantire una applicazione delle norme statali sopra richiamate uniforme ed omogenea negli enti del Servizio sanitario regionale;
 - contemperare, nella materia in esame, le prerogative di discrezionalità assegnate al Direttore generale di ciascuno degli enti del Servizio sanitario regionale in qualità di privato datore di lavoro con le esigenze di trasparenza e di adeguata motivazione che devono sostenere le nomine relative agli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti sanitari;
 - fornire indicazioni operative utili per esercitare tali poteri discrezionali in un'ottica di sempre maggiore trasparenza e funzionalità della scelta, in relazione alle concrete esigenze aziendali di volta in volta prospettate;
 - assicurare che nei dirigenti preposti 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.

art. 2 – ambito di applicazione

1. Le presenti direttive trovano applicazione nelle procedure di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari (medici, veterinari, farmacisti, odontoiatri, biologi, chimici, fisici e psicologi), appartenenti al Servizio sanitario nazionale.
2. Gli incarichi di direzione di struttura complessa (art. 27, comma 1, del CCNL 8.6.2000) alla dirigenza sanitaria sono conferiti dal direttore generale, ai fini dell'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, con le procedure di cui alle presenti direttive e tenuto conto del possesso da parte degli aspiranti dei requisiti specifici di ammissione alla selezione previsti dall'art. 5 del DPR 10.12.1997, n. 484.
3. Gli incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari di cui al comma 1 possono essere conferiti esclusivamente nelle discipline stabilite con i decreti del ministro della sanità attualmente vigenti e in quelle che eventualmente saranno oggetto di apposita previsione in futuro tramite l'emanazione degli appositi decreti ministeriali.

4. Per quanto attiene alla dirigenza delle professioni sanitarie collocata sulla base delle vigenti norme contrattuali nell'ambito dei profili della dirigenza del ruolo sanitario, la materia dell'affidamento degli incarichi dirigenziali risulta disciplinata dagli artt. 28 e 29 del CCNL 8.6.2000 della dirigenza SPTA ed, in particolare, le modalità e i criteri per l'attribuzione degli incarichi, ivi compresi quelli di Struttura complessa, devono ricondursi alle regole stabilite per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.

art. 3 – fonti normative

1. Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti di cui all'art. 2, comma 1, si fa riferimento in materia alle seguenti disposizioni ed atti tenuto conto delle modifiche introdotte dall'art. 4, comma 1, lettera d), del DL n. 158/2012 convertito con la Legge n. 189/2012:
 - a) art. 15 del d.lgs 30.12.1992, n. 502 e s.m.e.i.;
 - b) art. 3, comma 1, lett. a), articoli 4, 5, 10, 11, 12, 13 e 15 del DPR 10.12.1997, n. 484;
 - c) decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti ed affini;
 - d) circolare del ministero della sanità del 27.4.1998 n. DPS-IV/9/11/749 recante "Interpretazioni articoli vari del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484;
 - e) 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";
 - f) 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"; documento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta dell'11 luglio 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 - Individuazione discipline epidemiologia per i dirigenti del ruolo sanitario non medici;
 - g) 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";
 - h) eventuali norme ed accordi nazionali e regionali di successiva emanazione.

TITOLO II - DISPOSIZIONI PER LA FORMAZIONE DELL'ELENCO REGIONALE

art. 4 – modalità di predisposizione degli elenchi regionali

1. Ai fini del conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa la selezione viene effettuata da una commissione i cui membri sono individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo che è costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa suddivisi per disciplina.
2. La regione predispone degli elenchi suddivisi per disciplina di inquadramento indicanti i nominativi dei responsabili di struttura complessa, appartenenti alla dirigenza sanitaria di cui all'articolo 2, comma 1, presenti in ciascun ente del Servizio sanitario regionale.
I responsabili di struttura complessa inseriti in questi elenchi sono esclusivamente quelli il cui incarico è stato conferito a seguito della procedura ex DPR 484 del 1997 e a seguito della procedura ex D.Lgs n. 517/1999, nonché il primario ospedaliero/responsabile di servizio assunti per concorso ex DM 30 gennaio 1982; pertanto non vanno inclusi i direttori di struttura complessa i cui incarichi sono stati

conferiti ex art. 15 septies del D.Lgs n. 502/1992 e s.m.e.i., ex art. 18 del CCNL 08.06.2000, ex art. 14 della LR n. 12/1994 e s.m.e.i.

3. Gli elenchi devono essere suddivisi per disciplina di inquadramento e devono contenere i seguenti campi:
 - o nome e cognome;
 - o data di nascita;
 - o regione e azienda sanitaria di appartenenza;
 - o tipologia di conferimento dell'incarico (se ex DPR 484 /1997 o ex D.Lgs 517/1999 o ex DM 30 gennaio 1982);
 - o denominazione della struttura presso cui l'incarico viene svolto;
 - o scadenza dell'incarico;
 - o data di cessazione del rapporto di servizio (se conosciuta o già prevista per quiescenza o limiti di età);
 - o e-mail istituzionale.
4. Le informazioni sopra elencate sono inserite e aggiornate da ciascun ente del Servizio sanitario regionale che provvede alla compilazione dell'anagrafica di tutti i dipendenti della dirigenza medica e sanitaria, responsabili di struttura complessa, attraverso il Sistema Ascot.
5. La Società Informatica Insiel provvede a codificare ciascuna disciplina di inquadramento e a estrarre i dati inseriti e aggiornati dalle aziende consolidandoli in elenchi regionali da fornire alla Direzione centrale salute, integrazione sociosanitaria e politiche sociali.

art. 5 – forme di pubblicazione

1. Gli elenchi regionali formati con la modalità descritta al precedente articolo 4 sono forniti alla Direzione centrale salute, integrazione sociosanitaria e politiche sociali da Insiel alla fine di ogni mese. La Direzione centrale salute, integrazione sociosanitaria e politiche sociali provvede successivamente alla pubblicazione, sul sito della regione, dell'elenco dei direttori di struttura complessa creando un apposito link dal quale possono essere estratti i "files" per disciplina.

art. 6 – aggiornamento degli elenchi

1. L'anagrafica di Ascot viene alimentata con tutte le informazioni di cui all'art. 4 consentendo alle aziende di disporre dei dati aggiornati alla fine di ogni mensilità. L'Insiel può quindi provvedere all'inoltro degli elenchi regionali aggiornati alla Direzione centrale salute, integrazione sociosanitaria e politiche sociali che provvederà alla relativa pubblicazione sul sito della regione.

TITOLO III: MODALITA' PROCEDURALI

Capo I – Avvio della procedura di selezione

art. 7 – definizione del profilo professionale

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera d), del DL n. 158/2012 convertito con la Legge n. 189/2012, la selezione è effettuata previo avviso cui l'ente è tenuto a dare adeguata pubblicità secondo le disposizioni di cui all'art. 9 delle presenti direttive. L'avviso costituisce l'atto essenziale per l'avvio della procedura di selezione per l'affidamento dell'incarico di direttore di struttura complessa e deve contenere tutti gli elementi che caratterizzano le fasi in cui si articola la procedura e le altre disposizioni atte a consentire ai partecipanti di disporre delle informazioni necessarie ed adeguate per rendere pienamente conoscibili le condizioni ed i termini di partecipazione nonché il relativo svolgimento della selezione.
2. L'ente, una volta individuato nell'avviso il profilo professionale in senso tecnico-giuridico (quale ad esempio dirigente medico, veterinario) e la disciplina di appartenenza relativi all'incarico di direttore di struttura complessa da conferire, definisce le caratteristiche specifiche del profilo professionale di cui all'art. 4, comma 1, lettera d), del DL n. 158/2012 convertito il L n. 189/2012, sulla base dei seguenti criteri di massima:

- a) degli elementi oggettivi presenti nell'atto aziendale di cui art. 3, comma 1-bis, del D.lgs n. 502/1992 - coerente con la programmazione regionale - e comunque rinvenibili in relazione ad altri documenti di programmazione ed organizzazione aziendale;
 - b) della tipologia della struttura complessa e della sua articolazione organizzativa;
 - c) delle competenze manageriali attribuite al direttore della struttura complessa ai sensi dell'art. 15 del D.lgs n. 502/92 e dei CCNLL nel tempo vigenti nonché delle competenze tecnico-professionali richieste dalla mission aziendale per la struttura complessa da ricoprire;
 - d) delle altre caratteristiche che l'azienda intende definire in relazione alle specificità delle esigenze operative ed organizzative della struttura complessa.
3. La caratterizzazione del profilo professionale connotata da elementi di specificità e concretezza sulla base dei criteri di massima di cui al comma 2, deve essere funzionale a fornire alla Commissione di cui all'art. 11 uno strumento idoneo a condurre il processo di valutazione dei candidati nel modo più rispondente al fabbisogno dell'ente così predelineato.

art. 8 – contenuti dell'avviso

1. L'avviso con cui si indicano le procedure di selezione deve indicare i seguenti elementi:
 - a) il profilo professionale (in senso tecnico) e la disciplina cui si riferisce l'incarico;
 - b) i requisiti specifici e generali di ammissione alla selezione;
 - c) il profilo professionale definito dall'ente ai sensi dell'art. 7;
 - d) le modalità ed i termini di presentazione della domanda e del curriculum professionale (mediante allegazione all'avviso anche del fac-simile di domanda e del curriculum);
 - e) le macroaree di valutazione ed i relativi punteggi;
 - f) le modalità di ammissione dei candidati alla selezione;
 - g) le modalità di convocazione dei candidati al colloquio;
 - h) le disposizioni sulla nomina della Commissione;
 - i) i contenuti su cui verterà il colloquio;
 - j) le modalità di individuazione della terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi;
 - k) la nomina del vincitore ed i termini per l'accettazione dell'incarico;
 - l) il periodo di prova;
 - m) la durata dell'incarico;
 - n) la tipologia del rapporto di lavoro;
 - o) i termini di conclusione del procedimento stabiliti ai sensi dell'articolo 14.
2. Nell'avviso si dovrà prevedere che la domanda ed il curriculum professionale debbono essere obbligatoriamente redatti sulla base del rispettivo fac-simile allegato all'avviso medesimo. Eventuali ulteriori informazioni non contemplate dal modello di curriculum possono essere presentate separatamente dal candidato purché debitamente autocertificate. Nella domanda il candidato dovrà acconsentire esplicitamente al trattamento di tutti i dati forniti in sede di partecipazione alla selezione che l'ente utilizzerà esclusivamente ai fini della gestione della procedura, comprese anche le forme di pubblicità obbligatorie ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera d), del DL n. 158/2012 convertito nella Legge n. 189/2012 e dell'eventuale conferimento dell'incarico.
3. L'avviso deve specificare che i candidati ammessi saranno convocati almeno 15 gg. antecedenti la data del colloquio a mezzo raccomandata A/R ovvero tramite posta elettronica certificata per i relativi possessori, all'indirizzo segnalato nella domanda, ovvero tramite pubblicazione su Gazzetta Ufficiale.
4. L'avviso infine dovrà dare specifica evidenza delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 1, lettera b), del DL n. 158/2012 convertito nella Legge n. 189/2012 in ordine alla volontà dell'ente di stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui è stato conferito l'incarico dovesse dimettersi o cessare dal rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale.

art. 9 – pubblicazione dell'avviso

1. Al fine di garantire adeguata pubblicità alla procedura di selezione, l'ente procedente assicura la pubblicazione, per esteso, dell'avviso sul Bollettino Ufficiale della Regione, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale e per esteso sul sito aziendale, per tutta la durata della procedura selettiva.
2. Il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura di selezione scade il trentesimo giorno successivo a quello della data di pubblicazione dell'avviso, per estratto, nella Gazzetta Ufficiale.

Capo II – Nomina e Compiti della Commissione di valutazione

art. 10 – procedure di sorteggio

1. Le operazioni di sorteggio sono svolte da una commissione di sorteggio nominata dal direttore generale dell'ente del SSR procedente e composta da tre dipendenti del ruolo amministrativo dell'azienda/ente medesimi, di cui uno con funzioni di presidente e uno anche con funzioni di segretario.
2. La commissione sorteggia tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire iscritti in un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del SSN di cui all'articolo 4 delle presenti direttive. Qualora fossero sorteggiati tre direttori di struttura complessa della medesima regione ove ha sede l'ente interessato alla copertura del posto, non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della commissione direttore di struttura complessa in regione diversa da quella ove ha sede la predetta azienda.
3. Con le medesime modalità di cui al comma 2, vengono sorteggiati i componenti supplenti e le riserve.
4. Le operazioni di sorteggio sono pubbliche: la data e il luogo di sorteggio sono pubblicati sul Bollettino Ufficiale della Regione almeno trenta giorni prima della data di effettuazione del sorteggio.

art. 11: nomina della Commissione e forme di pubblicità

1. La selezione viene effettuata da una commissione di valutazione composta dal direttore sanitario dell'azienda/ente interessato e da tre direttori di struttura complessa individuati con le modalità di cui al comma 2 dell'articolo 10. La commissione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano. In caso di parità di voti nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente.
2. I componenti della commissione non devono trovarsi nelle situazioni di incompatibilità tra loro stessi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del Codice di Procedura civile, in quanto applicabile, né nelle situazioni di cui al comma 3, lettera e) dell'art. 35 e al comma 1, dell'art. 35 bis del Decreto Legislativo 30.3.2001, n. 165 rubricato "prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nella assegnazione degli uffici" ed in particolare di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I, del titolo II del libro secondo del Codice Penale relativo ai Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (dall'art. 314 all'art. 335 del Codice Penale).
3. Dopo la scadenza dell'avviso, il Direttore Generale procede alla nomina della commissione composta come indicato al comma 1. Con il medesimo provvedimento viene nominato un funzionario amministrativo di qualifica non inferiore alla categoria D, che svolge le funzioni di segretario.
4. Il provvedimento di nomina viene pubblicato nel sito aziendale, con le modalità indicate nell'avviso, e per la durata della procedura di selezione.
5. Ai componenti della Commissione di valutazione 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 nelle modalità di cui al comma 6.
6. Per la misura ed i criteri di attribuzione dei compensi ai componenti della commissione di valutazione e al segretario si applicano le disposizioni generali, statali e regionali vigenti in materia.

art. 12: Compiti della Commissione

1. L'ente procede d'ufficio all'accertamento del possesso dei requisiti d'accesso generali e specifici come previsti nell'avviso di selezione e alla conseguente ammissione/esclusione dei candidati. L'esclusione va notificata agli interessati con lettera raccomandata A/R entro il termine massimo di 30 giorni dall'adozione del provvedimento. I candidati ammessi vengono convocati con le modalità previste dall'articolo 8, comma 3.
2. La Commissione prende atto del "profilo professionale" del dirigente da incaricare delineato nell'avviso ai sensi dell'art. 7 e all'atto del primo insediamento definisce i criteri di valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 13.
3. La valutazione dei titoli va effettuata prima dell'inizio del colloquio ed il risultato di tale valutazione deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione dello stesso.
4. Immediatamente prima del colloquio la commissione in alternativa:
 - a) predetermina il/i quesito/i sul/i quale/i verranno ascoltati e valutati tutti i candidati;
 - b) predetermina 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.

5. Le modalità di svolgimento del colloquio sono stabilite dalla commissione e formalizzate nel relativo verbale.
6. Al termine dell'espletamento del colloquio la commissione forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei punteggi da ciascuno riportati nel colloquio che sarà affisso nella sede della selezione.
7. Di ogni seduta nonché operazione della commissione, il segretario redige processo verbale dal quale devono risultare descritte tutte le fasi della selezione. Il verbale, unitamente a tutti gli atti della selezione sono trasmessi al direttore generale dell'ente procedente che individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione. Qualora il direttore generale intenda nominare uno dei due candidati che non hanno conseguito il miglior punteggio deve motivare analiticamente la scelta.
8. Prima della nomina, sono pubblicati sul sito internet dell'azienda:
 - a) Il profilo professionale di cui all'art. 7;
 - b) curricula dei candidati presentatisi al colloquio;
 - c) Il verbale contenente i giudizi della commissione riferiti ai curricula ed al colloquio, nonché i relativi allegati.
9. Sono altresì, pubblicate, nel medesimo sito le motivazioni della scelta da parte del direttore generale di cui al comma 7, ultimo periodo.

Capo III – Criteri di Valutazione

art. 13: individuazione delle macro aree di valutazione

1. La Commissione effettua la valutazione dei candidati sulle aree di valutazione assegnando il relativo punteggio. La valutazione sia del curriculum che del colloquio dovrà comunque essere orientata alla verifica dell'aderenza del profilo del candidato a quello predelineato dall'ente.
2. Gli ambiti di valutazione sono articolati, in via principale, nelle seguenti macroaree:
 - a) curriculum;
 - b) colloquio.La Commissione per la valutazione sulle macroaree ha a disposizione complessivamente 100 punti la cui ripartizione viene indicata nell'avviso di cui all'articolo 8.
3. L'analisi comparativa dei curricula con l'attribuzione del relativo punteggio avviene sulla base dei seguenti elementi desumibili dal curriculum:

- a) esperienze di carattere professionale e formativo (sulla base delle definizioni di cui all'art. 8, comma 3, DPR 484/97);
 - b) titoli professionali posseduti (titoli scientifici, accademici, e pubblicazioni con particolare riferimento alle competenze organizzative e professionali);
 - c) volume dell'attività svolta (in linea con i principi di cui all'art. 6, in particolare commi 1 e 2, DPR n. 484/97)
 - d) aderenza al profilo professionale ricercato, i cui parametri sono desumibili dall'avviso;
- Per la valutazione dei contenuti del curriculum professionale si fa riferimento, in via generale, alle disposizioni di cui all'art. 6, commi 1 e 2, e art. 8, commi 3, 4 e 5, del DPR n. 484/1997.
4. La valutazione del colloquio con l'attribuzione del relativo punteggio è diretta 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 (art. 8, comma 2, DPR n. 484/97). Il colloquio si intende superato con il punteggio minimo indicato nell'avviso.
 5. Il punteggio complessivo è determinato sommando il punteggio conseguito nella valutazione del curriculum al punteggio riportato nel colloquio.

TITOLO IV: DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

art. 14: tempi di gestione della procedura

1. I termini di conclusione del procedimento afferente la procedura di selezione sono stabiliti, di norma, in 12 mesi a decorrere dalla pubblicazione dell'avviso nella Gazzetta Ufficiale.

art. 15: regime transitorio

1. Tutte le disposizioni riguardanti le procedure di selezione per l'affidamento degli incarichi di struttura complessa di cui alle presenti direttive non si applicano alle procedure in corso alla data di entrata in vigore del DL n. 158/2012 convertito con la Legge n. 189/2012. Sono considerate pendenti le procedure per le quali, alla data di entrata in vigore del DL 13.9.2012, n. 158, l'ente del SSR aveva già provveduto alla formale approvazione dell'avviso pubblico di selezione con le procedure di cui DPR n. 484/1997.
2. Nelle more della formazione dell'elenco unico nazionale, in presenza di esigenze indifferibili adeguatamente motivate, su richiesta dell'ente del SSR che intende procedere all'attribuzione dell'incarico di struttura complessa al dirigente appartenente alla dirigenza sanitaria di cui all'articolo 2, comma 1, la Regione provvederà a richiedere, consolidare, e fornire i singoli elenchi regionali per la disciplina oggetto di selezione.
3. Il regime transitorio cessa con la disponibilità dell'elenco nazionale.

art. 16: disposizioni particolari

1. Nel caso in cui le domande di partecipazione alla selezione risultino inferiori al numero di 3, l'ente può provvedere alla riapertura dei termini della procedura.

art. 17: disposizioni finali

1. Per tutto quanto non previsto dalle presenti direttive, 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.

IL VICEPRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE