

REGOLAMENTO REGIONALE 3 dicembre 2013,
n. 24

“Criteri per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa per la dirigenza medic- sanitaria nelle aziende/enti del servizio sanitario regionale”.

**IL PRESIDENTE
DELLA GIUNTA REGIONALE**

Visto l'art. 121 della Costituzione, così come modificato dalla legge costituzionale 22 novembre 1999 n. 1, nella parte in cui attribuisce al Presidente della Giunta Regionale l'emanazione dei regolamenti regionali;

Visto l'art. 42, comma 2, lett. c) L. R. 2 maggio 2004, n. 7 “Statuto della Regione Puglia”;

Visto l'art. 44, comma 3, L. R. 12 maggio 2004, n. 7 “Statuto della Regione Puglia”;

Vista la Delibera di Giunta Regionale n. 2207 del 26/11/2013 di adozione del Regolamento;

EMANA

Il seguente Regolamento:

**Art. 1
Premessa**

1. Il decreto legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni, nella legge 8 novembre 2012, n. 189, al fine di garantire una maggiore trasparenza ed un maggior rigore nella “governance” del sistema sanitario ha innovato le modalità di attribuzione degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa dei Dirigenti Medici -Veterinari e dei Dirigenti Sanitari, di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992. Detto decreto ha comunque confermato la selezione pubblica quale strumento preordinato all'attribuzione degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa e, nel dettare principi generali inde-

rogabili sulle modalità di gestione della stessa, devolve espressamente alle Regioni il compito di disciplinare criteri e procedure.

**Art. 2
Fasi della procedura**

1. Le fasi fondamentali della procedura sono nell'ordine di seguito elencate:
- definizione delle caratteristiche professionali sotto il profilo oggettivo e soggettivo (art.3);
 - avvio della procedura con la pubblicazione di avviso (artt.4-5);
 - nomina della commissione di valutazione (art.6);
 - criteri di valutazione dei candidati - conferimento incarico (art.7);
 - incarico strutture complesse a direzione universitaria (art.8);
 - sottoscrizione del contratto individuale (art.9).

**Art. 3
Definizione delle caratteristiche professionali sotto il profilo oggettivo e soggettivo**

1. Nell'alveo ridefinito dall'ordinamento legislativo ed in quello contrattuale ancora vigente, tenuto conto della giurisprudenza formatasi in materia, si forniscono le indicazioni operative che seguono e che si ritengono utili, anche in continuità con il percorso e l'esperienza consolidata nell'ambito delle strutture del SSR, per:
- a. 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;
 - b. orientare l'esercizio dei poteri e delle prerogative dei Direttori Generali in un'ottica di sempre maggiore efficienza, efficacia e trasparenza delle scelte effettuate;
 - c. temperare l'esigenza di garantire un'applicazione uniforme ed omogenea

delle norme sopra richiamate con quella di preservare un margine di discrezionalità alle singole Aziende Sanitarie ed Enti del SSR nell'effettuazione di scelte rilevanti e nella possibilità di introdurre una disciplina di maggiore dettaglio, al fine di valorizzare la loro autonomia e conseguente responsabilità, nel rispetto del modello del Servizio Sanitario Regionale della Regione Puglia.

2. La definizione della posizione di struttura complessa da ricoprire costituisce l'aspetto centrale e prodromico dell'avvio della procedura e deve fare riferimento agli aspetti del governo clinico, alle caratteristiche organizzative, agli elementi tecnico-scientifici (profilo oggettivo) nonché alle competenze professionali e manageriali, alle conoscenze scientifiche ed alle attitudini ritenute necessarie per l'espletamento dell'incarico di direzione (profilo soggettivo). La concreta definizione delle caratteristiche professionali/profilo è condotta sulla base della programmazione regionale, di quella aziendale nonché delle attività e degli obiettivi che in tale contesto la struttura complessa è chiamata a svolgere e raggiungere. 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 profilo professionale 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.

3. Il Direttore Generale adotta, quale atto propeudeutico all'indizione dell'avviso quinquennale, il provvedimento con il quale definisce le caratteristiche professionali che caratterizzano 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.

Il Direttore Generale definisce le caratteristiche professionali sulla base delle indicazioni del Collegio di Direzione, tenendo conto della programmazione aziendale generale e delle attività da svolgere.

Qualora il Direttore Generale ritenga opportuno apportare modificazioni ed integrazioni alle indicazioni del Collegio di direzione, sentito il Direttore Sanitario, adotta il provvedimento riportando le motivazioni poste a base delle modificazioni ed integrazioni.

Art. 4

Avvio della procedura - pubblicazione dell'avviso

1. L'avviso deve contenere informazioni in ordine:
 - a. alla descrizione delle caratteristiche professionali richieste per la copertura della posizione oggetto dell'avviso;
 - b. alle modalità di svolgimento della selezione;
 - c. alla valutazione ed alla loro declinazione nell'ambito delle macro aree quali curriculum e colloquio ivi compresi:
 - i tetti massimi di punteggio di ciascuna macro area;
 - l'individuazione di una scala di misurazione degli elementi, singoli o aggregati, relativi alle prime due macro aree curriculum e colloquio;
 - gli altri criteri di valutazione di cui all'art.7;
 - d. il termine di presentazione delle domande non può essere inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione del Bando per estratto sulla Gazzetta Ufficiale.

2. Il Direttore Generale si riserva di reiterare l'avviso nel caso siano pervenute entro la data di scadenza dell'avviso, un numero di candidature inferiore a 4 (quattro).

Art. 5

Adeguatezza pubblicità

1. Ai sensi della legge regionale n. 15/2008 e del regolamento regionale di attuazione n.20/2009, l'avviso pubblico deve essere pubblicato:

- sul Bollettino Ufficiale della Regione;
- per estratto sulla Gazzetta Ufficiale;
- sul sito aziendale.

2. Altre forme di pubblicità da garantire riguardano:

- Data di effettuazione delle operazioni di sorteggio per la nomina della Commissione;
- Nomina della Commissione;
- Verbale delle operazioni condotte dalla Commissione
- Pubblicazione del provvedimento di attribuzione dell'incarico di direzione.

Art. 6

Nomina della commissione di valutazione

1. 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.
2. Secondo quanto disposto dall'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992 s.m.i., la Commissione è composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata (componente di diritto) e da tre Direttori di Struttura Complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, da individuarsi tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei Direttori di Struttura Complessa appartenenti ai ruoli regionali del SSN. Per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente, fatta eccezione per il Direttore Sanitario.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 15 del D.lgs 502/1992, come modificato dal DL 158/2012 convertito in legge 189/2012, negli IRCSS la Commissione di valutazione è composta dal Direttore Sanitario o dal Direttore Scientifico a seconda che l'attribuzione dell'incarico di direzione abbia ad oggetto una struttura prevalentemente orientata all'attività assistenziale o all'attività di ricerca.
4. Della data di effettuazione delle operazioni di sorteggio è fornita informazione nell'Avviso di indizione della procedura. Le operazioni di sorteggio, condotte da una Commissione Aziendale appositamente nominata, sono pubbliche e formalizzate con

il relativo verbale. La Commissione di Sorteggio è composta da tre dipendenti dell'Azienda, individuati tra i dirigenti amministrativi e/o i collaboratori amministrativi professionali/collaboratori amministrativi professionali esperti, di cui uno con funzioni di Presidente.

5. Nel rispetto delle indicazioni legislative sulla composizione della Commissione di Valutazione, qualora venissero sorteggiati tre nominativi della regione Puglia, si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della Commissione proveniente da regione diversa. La stessa modalità deve essere applicata anche per il sorteggio dei componenti supplenti.

6. Nel caso in cui risultasse impossibile individuare nell'ambito dell'elenco della disciplina propria della struttura complessa di riferimento il numero di nominativi indispensabile per effettuare il sorteggio, almeno pari a 10, l'Azienda interessata provvede ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti.

7. 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 o di altre situazioni per le quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio, a tutela del buon andamento e della trasparenza della procedura selettiva, si applicano le disposizioni di cui all'art.51 del c.p.c., dell'art.35, comma 3, lett. e) e dell'art.35-bis, comma 1, lett a), del d.lgs. n.165/2001 (così come introdotto dall'art.1, comma 46, della Legge n.190/2012), nonché dal d.lgs n.39/2013.

8. All'atto dell'accettazione della nomina, sulla base di apposita modulistica predisposta dall'Azienda 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 interessi rispetto allo svolgimento del proprio operato. Nella composizione della Commissione di Valutazione si applicano altresì, per quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 57, comma 1 punto a), del d.lgs. n. 165/2001 (così come innovato dall'art. 5 della Legge 23 novembre 2012, n.

215), al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne.

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

10. Il Direttore Generale individua tra i dirigenti amministrativi e/o collaboratori amministrativi in servizio presso l'Azienda, il segretario della Commissione di Valutazione.

11. La Commissione elegge un Presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.

12. Il Direttore Sanitario dell'Azienda, alternativamente il Direttore Scientifico negli IRCCS come indicato al comma 3, è membro effettivo della Commissione, partecipa al voto ed, al suo interno, svolge la funzione di garanzia del rispetto degli indirizzi organizzativo professionali espressi dal Direttore Generale con il supporto degli organismi aziendali competenti, vigilando affinché i criteri e le scelte effettuate dalla Commissione, nelle operazioni di valutazione, siano coerenti con le predefinite esigenze aziendali.

Art. 7

Criteri di valutazione-conferimento incarico

1. Ai sensi dell'art. 15 - comma 7-bis punto b) - del d.lgs. n. 502/1992 s.m.i., la Commissione effettua la valutazione tramite l'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".

2. La Commissione sulla base del provvedimento adottato dal Direttore Generale di cui all'art.3, comma 3 del presente regolamento, come riportati nell'avviso, valuta i contenuti del curriculum e gli esiti del colloquio e attribuisce un punteggio basato su di una scala di misurazione. La valutazione dovrà essere specificatamente orientata alla verifica dell'aderenza alle caratteristiche professionali di cui

all'art.5, comma 1, lett.a) mediante la scala di misurazione degli elementi, singoli o aggregati, così come indicata nell'avviso. 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, così come segue:

- I. Preliminarmente i componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi dell'art. 51 del codice di procedura civile in quanto applicabili.
- II. La Commissione dispone complessivamente di 80 punti, 50 dei quali relativi al curriculum e 30 al colloquio. La valutazione del curriculum precede il colloquio.
- III. In caso di parità di voto nelle deliberazioni della Commissione prevale il voto del Presidente. Sulla base della valutazione complessiva, la Commissione presenta al Direttore Generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. La relazione della Commissione, redatta in forma sintetica, è pubblicata sul sito internet dell'Azienda prima della nomina del vincitore.
- IV. Gli elementi contenuti nel curriculum devono essere valutati in correlazione con il grado di attinenza alle esigenze aziendali descritte al precedente art.3, ed essere volti ad accertare:
 - a. la tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e la tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime (massimo punti 5);
 - b. la posizione funzionale del candidato nelle strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e le 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 ed i particolari risultati ottenuti nelle esperienze professionali precedenti (massimo punti 15);
- 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. Le casistiche devono essere riferite al decennio precedente alla data di pubblicazione dell'avviso per estratto nella Gazzetta Ufficiale e devono essere certificate dal Direttore Sanitario sulla base delle attestazioni del Direttore del competente dipartimento o unità operativa di appartenenza (massimo punti 12);
 - 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 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 (massimo punti 5);
 - f. la partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, in qualità di docente o di relatore (massimo punti 3);
 - g. 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 (massimo punti 5);
 - h. la continuità e la rilevanza dell'attività pubblicistica e di ricerca svolta nel corso dei precedenti incarichi (massimo punti 3)

L'elenco può essere integrato con altri elementi definiti dall'Azienda, in ogni caso, la scala di misu-

razione e la conseguente assegnazione dei punteggi da parte della Commissione devono comunque garantire che gli elementi inerenti l'attività professionale di cui alle precedenti lettere a), b) e c) assumano carattere prevalente nella valutazione dei candidati, salvo i casi in cui le caratteristiche del profilo da ricoprire abbiano specifiche motivate necessità.

3. Prima dell'espletamento del colloquio, la Commissione, con il supporto specifico del Direttore Sanitario (o del Direttore Scientifico), 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.

4. Il colloquio è diretto alla valutazione delle capacità professionali nella specifica disciplina, con riferimento anche alle esperienze professionali documentate, nonché all'accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione con riferimento alle caratteristiche dell'incarico da svolgere, rispondenti alle caratteristiche professionali determinate dall'Azienda. 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.

5. Le Aziende possono prevedere, formulando apposite indicazioni nell'avviso di cui all'art.5, 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. Nell'ambito della procedura selettiva e per integrare gli elementi di valutazione nella macro-area del colloquio, le Aziende possono altresì prevedere di richiedere ai candidati di predisporre, nel giorno fissato per il colloquio, una relazione scritta su temi individuati dalla Commissione. In tal caso, la relazione scritta costituisce elemento di valutazione nell'ambito della macro area in questione, contribuendo alla definizione del relativo tetto massimo di punteggio.

6. I candidati sono convocati per il colloquio non meno di quindici giorni prima del giorno fissato con raccomandata A/R o altre modalità conformi alle norme vigenti anche in materia di trasmissione telematica, che verranno previamente indicate nell'avviso di cui all'art.5. Il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico, ferma restando la possibilità di non far assistere alle operazioni gli altri candidati qualora la Commissione intenda gestire il colloquio con modalità uniformi, somministrando ai candidati le medesime domande.

7. Le motivazioni a supporto della valutazione del colloquio devono essere dettagliatamente verbalizzate.

8. La commissione, entro novanta giorni dal termine di scadenza per la presentazione delle domande, sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza al profilo ricercato e degli esiti del colloquio, presenta al direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. Il direttore generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione; ove intenda nominare uno dei due candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio, deve motivare analiticamente la scelta. L'azienda sanitaria interessata può preventivamente stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui sia stato conferito l'incarico dovesse dimettersi o decadere, si procede alla sostituzione

conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale.

9. Il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, e la relazione della commissione, comprensiva delle valutazioni analitiche dei curricula e dei colloqui, sono pubblicati sul sito internet dell'Azienda prima della nomina. Sono altresì pubblicate sul medesimo sito le motivazioni della scelta da parte del Direttore Generale della nomina di uno dei due candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio nell'ambito della terna predisposta dalla Commissione.

10. Il Direttore Generale deve esaurire gli adempimenti di cui ai commi 8 e 9 entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della terna degli idonei.

Art. 8

Incarichi di struttura complessa a direzione universitaria

1. Il Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria, ferma restando l'applicazione delle procedure fin qui viste per l'affidamento degli incarichi delle strutture complesse a conduzione ospedaliera, d'intesa con il Rettore e ferme restando le specifiche indicazioni contenute nei protocolli d'intesa Regione-Università, procede alla nomina dei responsabili di unità operativa complessa a direzione universitaria, 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.
2. Le Aziende e gli Atenei interessati individuano congiuntamente, con apposite regolamentazioni, i percorsi procedurali più idonei - nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento e trasparenza - preordinati all'individuazione del responsabile da nominare.
3. Dell'adozione di tali regolamentazioni, dovrà essere resa evidenza tramite pubblicazione delle stesse sul sito internet dell'Azienda e sul sito internet dell'Ateneo.

4. L'Azienda e l'Ateneo sono tenuti, nel rispetto delle norme sulla trasparenza, a pubblicare sui propri siti internet l'atto di conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa e il curriculum del candidato prescelto.

Art. 9

Tempi di gestione della procedura

1. Nell'Avviso, 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. 484/1997 - dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione della procedura. La procedura s'intende conclusa con l'atto formale di nomina del vincitore adottato dal Direttore Generale.

Art. 10

Il contratto individuale

1. Il Direttore Generale provvede alla stipula di un contratto in cui siano contenuti:
- denominazione e tipologia dell'incarico attribuito;
 - 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;...)
 - opzione per il rapporto di lavoro esclusivo;
 - periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi dell'innovato art. 15, comma 7-ter, del d.lgs. n. 502/1992;
 - durata dell'incarico (data inizio e data di scadenza);
 - possibilità di rinnovo, previa verifica;
 - modalità di effettuazione delle verifiche;
 - valutazione e soggetti deputati alle stesse;
 - retribuzioni di posizione connessa all'incarico (indicazione del valore economico);
 - obbligo frequenza al corso manageriale ex art.15 D.P.R.n.484/1997, una volta reso

disponibile dal sistema sanitario regionale, con la precisazione che la mancata partecipazione ed il mancato superamento del primo corso utile successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso;

- condizioni di decadenza e risoluzione del rapporto di lavoro e dell'incarico;
- obbligo, pena la decadenza, dell'osservanza del Codice di comportamento di cui al DPR n.62/2013 come integrato dall'Amministrazione ai sensi dell'art.1, comma 2 del medesimo DPR;
- dichiarazione dell'incaricato sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità con l'obbligo dello stesso di presentazione annuale di cui ai commi 1 e 2 dell'art.20 del D.lgs n. 39/2013.

2. 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.

3. L'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non è modificabile per tutta la durata di svolgimento dell'incarico, con specifica sottoscrizione della relativa clausola.

Art. 11

Ambiti di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano alle procedure di attribuzione dell'incarico di Direzione di Struttura Complessa a Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari nelle ASL, nelle Aziende Ospedaliero-Universitarie e negli IRCCS pubblici del sistema sanitario della Regione Puglia.
2. Le disposizioni contenute nel presente regolamento non si applicano nel caso di conferimenti degli incarichi di Direttore di Dipartimento e di Direttore di Distretto, per i quali si applicano le disposizioni nazionali e regionali vigenti.

3. In ottemperanza all'innovato art. 15, comma 7-quinquies, del d.lgs. n. 502/1992, per il conferimento di incarichi di Direzione di Struttura Complessa è fatto divieto di utilizzazione di contratti a tempo determinato di cui all'art. 15-septies dello stesso d.lgs. n. 502/1992.

Art. 12

Norme di rinvio

Il presente Regolamento si intende automaticamente integrato dalle norme ed accordi nazionali e regionali che interverranno successivamente.

Art. 13

Norme transitorie

1. Il presente Regolamento non si applica alle procedure selettive avviate prima dell'entrata in

vigore del D.L. 158 del 13.09.2012 convertito in legge n.189 dell'08.11.2012. Le procedure selettive eventualmente avviate dopo l'entrata in vigore della succitata legge devono essere adeguate a quanto previsto dal presente regolamento.

2. Nelle more della predisposizione dell'elenco unico nazionale a cura del Ministero della Salute, le Aziende Sanitarie ed Enti del SSR, al fine di far fronte ad esigenze indifferibili adeguatamente motivate, sono autorizzate ad avvalersi di elenchi provvisori di propria realizzazione, suddivisi per discipline, ricavati dall'accorpamento degli elenchi nominativi forniti dalla Regione Puglia con gli elenchi ottenuti da altre Regioni. Le operazioni di sorteggio vanno comunque condotte nel rispetto delle modalità disciplinate nell'ambito del comma 7-bis, punto a), dell'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992 s.m.i., e dell'art.6 del presente Regolamento.

Il presente Regolamento è dichiarato urgente ai sensi e per gli effetti dell'art. 44 comma 3 e dell'art. 53 dello Statuto ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare come Regolamento della Regione Puglia.

Dato a Bari, addì 3 dicembre 2013

VENDOLA