

n. 30 del 29 APR. 2013

***DISCIPLINA REGIONALE***

***IN MATERIA DI CRITERI E PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO  
DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA PER LA  
DIRIGENZA MEDICA – SANITARIA NELLE AZIENDE UNITA' SANITARIE  
LOCALI DELLA REGIONE ABRUZZO, IN APPLICAZIONE DELL'ART. 4  
DEL D.L. N. 158/2012 CONVERTITO NELLA L. N. 189/2012.***

**Articolo 1. Oggetto e finalità.**

1. La presente disciplina attua le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d) del Decreto Legge 13 settembre 2012, n. 158 (convertito, con modificazioni, nella legge 8 novembre 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, odontoiatri, farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi), tenuto conto dei principi stabiliti dal medesimo art. 4, comma 1, lettera d), mediante l'introduzione – dopo l'articolo 15, comma 7, del D. Lgs. n. 502/1992 e ss. mm. e ii. – dei commi 7-bis, 7-ter, 7-quater e 7-quinquies regolanti la materia in esame.
2. I criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 sono disciplinati dalla regione nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie e nei limiti delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1-bis, del citato D. Lgs. n. 502/1992 e ss. mm. e ii., nonché tenuto conto delle norme in materia stabilite dalla contrattazione collettiva.
3. Con la presente disciplina la regione intende perseguire le seguenti finalità:
  - garantire un'applicazione uniforme ed omogenea delle norme statali sopra richiamate negli enti del Servizio sanitario regionale;
  - contemperare le prerogative assegnate ai Direttori Generali delle ASL in relazione alla specifica natura dei conferimenti di incarichi di struttura complessa dei dirigenti sanitari con le esigenze di trasparenza e di adeguata motivazione che devono connotare i procedimenti in questione;
  - 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.

**Articolo 2. Ambito di applicazione.**

1. La presente disciplina si applica alle procedure di attribuzione degli incarichi di direzione di struttura complessa a dirigenti sanitari (area medica e veterinaria e ruolo sanitario) attivate dalle ASL della Regione Abruzzo.

2. Le disposizioni in questione non trovano applicazione nel caso di conferimento dell'incarico di Direttore di Dipartimento per il quale operano le disposizioni specifiche contenute nel D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii..
3. In caso di attribuzione dell'incarico di Direttore di Distretto si applicano le disposizioni specifiche contenute nel D.Lgs. n. 502/1992 ss.mm.ii e nella L.R. n. 5 del 10.03.2008 recante "*Un sistema di garanzia per la salute - Piano sanitario regionale 2008 - 2010*" (punto 5.2.3.2).
4. In ottemperanza al disposto del novellato articolo 15, comma 7-quinquies, del D. Lgs. n. 502/1992 e ss. mm. e ii., per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa non possono essere utilizzati i contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies dello stesso D. Lgs. n. 502/1992 e ss. mm. e ii.

**Articolo 3. Fonti normative.**

1. Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa ai dirigenti di cui all'articolo 2, comma 1, si fa riferimento alle seguenti specifiche disposizioni normative:
  - a) Art. 15 (Disciplina della Dirigenza Medica e delle Professioni Sanitarie) del Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (e ss.mm.ii.) "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421";
  - b) D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, limitatamente alle disposizioni che concernono i requisiti di ammissione e le modalità di determinazione degli stessi, contenute nei seguenti articoli:
    - art. 4 "Discipline";
    - art. 5 "Requisiti", ad eccezione del comma 3;
    - art. 10 "Anzianità di servizio";
    - art. 11 "Servizi prestati presso enti o strutture sanitarie pubbliche";
    - art. 12 "Servizi prestati presso istituti o enti con ordinamenti particolari";
    - art. 13 "Servizio prestato all'estero";
    - art. 15 "Disposizioni finali e transitorie", ad eccezione dei commi 4 e 5.
  - c) Decreti ministeriali di classificazione delle discipline equipollenti ed affini;

- d) Circolare del Ministero della Sanità 27 aprile 1998 n. DPS-IV/9/11/749 recante “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”;
  - e) 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”;
  - f) 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”.
2. Il riferito elenco si intende integrato da norme ed accordi nazionali e regionali che dovessero intervenire successivamente nella materia in esame.

**Articolo 4. Definizione del profilo professionale del dirigente da incaricare.**

- 1. Ai fini dell’avvio del procedimento volto al conferimento dell’incarico di struttura complessa, il Direttore Generale, sentito il Collegio di Direzione, definisce il profilo professionale del dirigente da incaricare, inteso come l’insieme delle competenze e caratteristiche del medesimo, da delineare con specifico riferimento alla tipologia della struttura complessa di cui deve conferirsi l’incarico di direzione ed alle specifiche esigenze connesse alla medesima.
- 2. Tale definizione deve essere formulata avendo riguardo:
  - a) all’elemento oggettivo, declinato sulla base degli aspetti relativi al governo clinico e alle caratteristiche organizzative e tecnico-scientifiche proprie della specifica struttura complessa in questione;
  - b) all’elemento soggettivo delle competenze tecnico-professionali, organizzative e manageriali, delle conoscenze scientifiche e delle attitudini ritenute necessarie per

assolvere in modo idoneo alle relative funzioni di Direttore.

3. Il profilo professionale del Dirigente da incaricare è trasmesso formalmente alla Commissione all'atto di insediamento della stessa, prima dell'espletamento della procedura selettiva.
4. La descrizione sintetica del profilo, con riferimento sia all'elemento oggettivo che soggettivo dello stesso, deve essere sempre riportata nell'avviso pubblico di indizione della selezione corrispondente.
5. La definizione del profilo professionale del dirigente da incaricare è operata tenendo conto 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.
6. La definizione del profilo professionale adeguato alla struttura cui l'incarico da conferire afferisce 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 e selezione nel modo più rispondente possibile alle necessità rilevate.

**Articolo 5. Avvio della procedura per il conferimento dell'incarico.**

1. L'azienda, una volta individuato il profilo professionale del dirigente da incaricare, emana apposito avviso pubblico per la copertura della posizione di direzione della struttura complessa che dovrà essere pubblicato, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana nonché, in forma integrale, sul Bollettino Ufficiale della Regione e sul sito internet aziendale.
2. L'avviso dovrà contenere:
  - la descrizione sintetica del profilo professionale del dirigente da incaricare, con riferimento sia all'elemento oggettivo che soggettivo dello stesso, definito secondo le modalità indicate all'articolo 4;
  - l'individuazione della disciplina relativa all'incarico da conferire; nell'ipotesi di disciplina che preveda l'accesso di più categorie professionali (ad es. medico e biologo) tutte dovranno essere specificamente indicate;
  - l'indicazione dei requisiti di ammissione alla selezione come indicati dall'art. 5 del D.P.R. n. 484/1997;
  - le modalità di presentazione della domanda e del relativo curriculum professionale

(mediante allegazione all'avviso anche del fac-simile di domanda e del curriculum) e il termine di presentazione delle stesse, che deve essere di 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, per estratto, sulla GURI;

- le modalità di nomina della Commissione di valutazione;
  - le modalità di svolgimento della selezione, con particolare riferimento agli ambiti di valutazione ed ai criteri stabiliti per la medesima in conformità alle previsioni degli articoli 7, 8, 9 e 10;
  - le modalità di pubblicazione successiva dei *curricula* dei partecipanti alla selezione, nel rispetto della normativa sulla privacy;
  - le modalità di conferimento dell'incarico, con l'indicazione della relativa durata.
3. Inoltre, l'Azienda potrà prevedere – inserendo la relativa previsione nell'avviso pubblico - la possibilità di utilizzare gli esiti della procedura selettiva, limitatamente ai 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, conferendo l'incarico stesso ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale.
  4. L'Azienda potrà altresì stabilire – inserendo anche in tal caso la relativa previsione nell'avviso pubblico – che la procedura selettiva venga reiterata, per una sola volta, nel caso in cui i candidati partecipanti alla selezione risultino in numero inferiore alle 3 unità.
  5. Nell'avviso, infine, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di procedimenti amministrativi dovrà essere riportato il termine massimo di conclusione del procedimento, da individuarsi in mesi dodici e da calcolarsi a far data dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande. La procedura si intende conclusa con l'atto formale di individuazione del candidato da nominare adottato dal Direttore Generale.
  6. La verifica relativa alla presenza dei requisiti di ammissione alla selezione dei candidati è effettuata dagli uffici competenti dell'Azienda.

**Articolo 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 dal novellato art. 15, del d.lgs. n. 502/1992, così come modificato dall'art. 4 del Decreto Legge 158/2012, la Commissione è composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata e da tre Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei Direttori di Struttura Complessa appartenenti ai ruoli regionali del SSN.
3. Il riferito elenco nazionale, secondo quanto convenuto in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome anche al fine di garantire la necessaria omogeneità delle operazioni di sorteggio, è tenuto dal Ministero della Salute, individuato come soggetto responsabile della tenuta e dell'aggiornamento del medesimo.
4. A regime la pubblicazione dell'elenco nazionale, oggetto di periodico aggiornamento, sarà effettuata in apposita sezione del sito internet del Ministero.
5. Gli elenchi nazionali sono suddivisi per disciplina di inquadramento e contengono almeno i seguenti campi:
  - cognome e nome
  - data di nascita
  - regione e azienda sanitaria di appartenenza
  - struttura complessa presso cui è svolto l'incarico e relativa data di scadenza.
6. Nelle more dell'acquisizione dei relativi elenchi regionali da parte del Ministero e della predisposizione dell'elenco unico nazionale con le modalità sopra indicate, le singole ASL regionali, al fine di far fronte ad esigenze indifferibili adeguatamente motivate, potranno chiedere al Servizio Pianificazione e Sviluppo Risorse Umane della Direzione Politiche della Salute della Regione Abruzzo di fornire l'elenco nazionale relativo alla disciplina d'interesse. A tal fine la struttura regionale comporrà l'elenco nazionale provvisorio della disciplina richiedendo alle altre regioni e province autonome di inviare entro il termine di 20 giorni dall'inoltro dell'istanza i relativi elenchi regionali. Scaduto detto termine si procederà sulla base degli elenchi regionali pervenuti.
7. Al sorteggio nell'ambito dei predetti elenchi provvede apposita Commissione. Tale commissione è nominata dal Direttore Generale ed è composta da tre dipendenti dell'azienda individuati tra i dirigenti amministrativi e/o collaboratori amministrativo

- professionali/collaboratori amministrativo professionali esperti, di cui uno con funzioni di presidente e uno con funzioni di segretario.
8. La commissione deve sorteggiare i componenti nell'ambito dell'elenco nazionale nominativo dei Direttori di Struttura Complessa della disciplina di interesse. Per ogni componente titolare va sorteggiato un componente supplente.
  9. Le operazioni di sorteggio sono pubbliche e di esse va redatto apposito verbale. La data ed il luogo del sorteggio devono essere comunicati, mediante pubblicazione sul sito internet aziendale, almeno quindici giorni prima della data stabilita per il sorteggio.
  10. Almeno un componente della Commissione di valutazione deve provenire da altra regione rispetto a quella che ha emanato l'avviso. Pertanto, qualora venissero sorteggiati tutti componenti provenienti dalla Regione Abruzzo, si dovrà proseguire nel sorteggio fino all'individuazione di almeno un componente di regione diversa. La stessa composizione (almeno un componente di regione diversa) dovrà essere garantita in caso di indisponibilità del componente titolare e di chiamata del componente supplente.
  11. Nel caso in cui risultasse impossibile individuare nell'ambito dell'elenco relativo alla disciplina propria della struttura complessa per cui deve conferirsi l'incarico il numero di nominativi indispensabile per effettuare il sorteggio, pari almeno a 4, l'Azienda interessata provvede ad acquisire ulteriori nominativi nell'ambito degli elenchi delle discipline equipollenti fino al raggiungimento del riferito numero minimo di 4.
  12. A seguito delle operazioni di sorteggio, l'Azienda provvede all'accertamento dei requisiti nei confronti dei componenti della Commissione e verifica la sussistenza di eventuali cause di incompatibilità o di altre situazioni nelle quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio, a tutela del buon andamento e della trasparenza della procedura selettiva, con particolare riferimento agli artt. 51 e 52 del c.p.c.
  13. Si applica, in ogni caso, quanto previsto dall'art. 35-bis, comma 1 lettera a), del D.Lgs. n. 165/2001 (così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della Legge n. 190/2012).
  14. 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 delle proprie funzioni di componente della Commissione.
15. Nella composizione della Commissione di Valutazione si applicano altresì le disposizioni di cui all'art. 57, comma 1 punto a), del D.Lgs. n. 165/2001 (così come novellato dall'art. 5 della Legge 23 novembre 2012, n. 215), al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne.
  16. Il Direttore Generale individua il segretario della Commissione tra i dirigenti amministrativi e/o collaboratori amministrativo professionali/collaboratori amministrativo professionali esperti in servizio presso l'azienda.
  17. La Commissione di valutazione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano.
  18. In caso di parità di voti nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del Presidente.
  19. Il provvedimento di nomina della Commissione è pubblicato sul sito internet aziendale.

### **Articolo 7. Valutazione dei candidati.**

1. La Commissione, preso atto del profilo professionale del dirigente da incaricare delineato nell'avviso pubblico ai sensi dell'articolo 4, all'atto del primo insediamento definisce i criteri di valutazione in conformità a quanto di seguito specificato e a quanto previsto nei seguenti articoli 8,9 e 10, dandone atto nel relativo verbale.
2. La Commissione, ai sensi del novellato art. 15, comma 7-bis punto b), del D.Lgs. n. 502/1992 e ss. mm. e ii., 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*".
3. Gli ambiti della valutazione sono articolati sulle seguenti macroaree:
  - curriculum formativo-professionale;
  - colloquio.

4. La valutazione dovrà essere complessivamente orientata alla verifica dell'aderenza dei profili dei candidati al profilo professionale del dirigente da incaricare, definito in base ai criteri di cui al punto 4.
5. La Commissione dispone complessivamente di 100 punti per la valutazione di ciascun candidato, 60 dei quali riservati alla valutazione del curriculum e 40 al colloquio.

**Articolo 8. Valutazione del curriculum.**

1. La valutazione del curriculum professionale va effettuata prima dell'inizio del colloquio ed il risultato di tale valutazione, opportunamente verbalizzato, deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione dello stesso.
2. La valutazione del curriculum avviene con riferimento:
  - alla 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);
  - alla posizione funzionale del candidato nelle strutture ed alle sue competenze con indicazione di specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione (massimo punti 15 );
  - alla tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato. Le casistiche devono essere riferite al decennio precedente alla data di pubblicazione dell'avviso per estratto nella G.U.R.I. e devono essere certificate dal Direttore Sanitario sulla base delle attestazioni del direttore del competente dipartimento o unità operativa di appartenenza (massimo punti 20);
  - alle competenze organizzative e gestionali del candidato desumibili dalle esperienze lavorative maturate e da eventuali titoli di studio conseguiti (massimo punti 10);
  - all'attività didattica svolta presso corsi di studio per il conseguimento di diploma di laurea o di specializzazione con indicazione delle ore annue di insegnamento (massimo punti 3);
  - ai soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere di durata non inferiore a un anno con esclusione dei tirocini obbligatori nonché alla partecipazione a corsi, congressi,

convegni e seminari, anche effettuati all'estero, valutati secondo i criteri dell'art. 9 del DPR n. 484/1997 (massimo punti 2);

- alla produzione scientifica strettamente pertinente alla disciplina, pubblicata su riviste italiane o straniere caratterizzate da criteri di filtro nell'accettazione dei lavori, nonché al suo impatto sulla comunità scientifica (massimo punti 5).

**Articolo 9. Valutazione del colloquio.**

1. Il colloquio è diretto alla valutazione delle capacità professionali del candidato nella specifica disciplina con riferimento anche alle esperienze professionali documentate nonché all'accertamento delle capacità gestionali, organizzative e di direzione del medesimo con riguardo alle caratteristiche dell'incarico da svolgere, rispondenti al profilo professionale determinato dall'Azienda.
2. La Commissione dovrà tener conto nell'esprimere la propria valutazione sul colloquio del candidato della chiarezza espositiva, della correttezza delle risposte fornite, 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.
3. Il superamento della prova del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 27/40.

**Articolo 10. Disciplina dello svolgimento del colloquio e definizione del procedimento di valutazione.**

1. I candidati vengono convocati per il colloquio non meno di quindici giorni prima della data fissata.
2. La Commissione di valutazione prima dell'inizio del colloquio stabilisce le modalità di svolgimento dello stesso sulla base delle seguenti opzioni alternative:
  - a) mediante predeterminazione dei quesiti da porre ai candidati mediante estrazione a sorte;
  - b) mediante predeterminazione del/dei quesito/i sul/i quale/i verranno sentiti e valutati tutti i candidati.
3. Nel caso di cui al precedente punto a), il colloquio deve svolgersi in un'aula aperta al

- pubblico; nel caso, invece, di cui al punto b) i candidati vengono riuniti in apposito locale e durante l'espletamento dei colloqui non potranno comunicare tra di loro.
4. All'ora stabilita per il colloquio, prima dell'inizio dello stesso, il segretario della commissione procede al riconoscimento dei candidati, mediante richiesta di esibizione di un documento personale d'identità.
  5. Al termine della prova, la Commissione forma la graduatoria dei candidati esaminati, con l'indicazione del voto relativo al curriculum e di quello relativo al colloquio; tale graduatoria deve essere affissa nella sede ove si è svolto il colloquio.
  6. La Commissione, all'esito dei propri lavori e completata la valutazione complessiva, presenta al Direttore Generale una terna di candidati idonei formata dai candidati che - a seguito della valutazione operata - hanno avuto attribuito il migliore punteggio. A tal fine la Commissione redige il verbale delle operazioni condotte e la relazione sintetica da pubblicare sul sito internet aziendale, trasmettendoli formalmente al Direttore Generale, unitamente alla terna di candidati idonei individuati sulla base dei migliori punteggi attribuiti.

**Articolo 11. Scelta del candidato da nominare da parte del Direttore Generale e conferimento dell'incarico.**

1. Il Direttore Generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna degli idonei predisposta dalla Commissione.
2. Ove intenda nominare uno dei due candidati che non hanno conseguito il miglior punteggio, il Direttore Generale deve motivare analiticamente tale scelta.
3. Prima della nomina del candidato prescelto, l'azienda provvede a pubblicare sul proprio sito internet:
  - il profilo professionale predelineato del dirigente da incaricare, così come trasmesso dal Direttore Generale alla Commissione ai fini delle operazioni di valutazione;
  - i curricula dei candidati presentatisi al colloquio;
  - la relazione della Commissione, contenente anche l'elenco di coloro che non si sono presentati al colloquio.
4. L'atto di individuazione del candidato prescelto per l'incarico di direzione,

adeguatamente motivato, 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.

**Articolo 12. Sottoscrizione del contratto individuale.**

1. Il Direttore Generale, entro 60 giorni dall'individuazione del candidato prescelto, provvede alla stipulazione del relativo contratto in cui devono essere previsti:
  - 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, etc.);
  - periodo di prova e modalità di espletamento della stessa, ai sensi del novellato art. 15, comma 7-ter, del d.lgs. n. 502/1992 e ss. mm. e ii.;
  - durata dell'incarico (data inizio e data di scadenza);
  - possibilità di rinnovo;
  - modalità di effettuazione delle verifiche;
  - valutazione e soggetti deputati alle stesse;
  - retribuzioni di posizione connessa all'incarico (indicazione del valore economico);
  - cause e condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e dell'incarico;
  - 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 e il mancato superamento del primo corso utile successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso.
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.