

## **REGOLAMENTO IRST**

[omissis]

### **NORME PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

#### **ART. 23 NORME GENERALI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Istituto, quale rapporto di diritto privato, è disciplinato dalle norme del presente regolamento, dalle disposizioni del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Il personale è tenuto al diligente e sollecito adempimento delle mansioni previste dalle presenti norme, a tutela degli interessi dell'Istituto e dei pazienti; è tenuto, inoltre, a svolgere i propri compiti con fedeltà e diligenza e al segreto professionale, non divulgando le informazioni riservate e quelle tutelate dalla normativa in materia di privacy delle quali sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il personale ha l'obbligo di svolgere i doveri professionali prescritti dal codice deontologico proprio di ogni singola professione, garantendo impegno e competenza professionale, utilizzando modalità corrette e rispettose nei confronti di quanti frequentano l'Istituto, adottando atteggiamenti rispettosi della dignità umana e di solidarietà verso i malati, tenendo conto delle competenze inerenti a ciascuna unità o servizio ed assicurando una fattiva e responsabile collaborazione.

Il personale ha altresì l'obbligo di attenersi alle norme contenute nel Codice Etico - che definisce l'insieme dei valori di etica aziendale -, nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, adottati dall'Istituto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.

#### **ART. 24 TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO**

In linea con le vigenti disposizioni di legge, l'Istituto, oltre ai rapporti di lavoro indeterminato (anche a tutele crescenti), si riserva la possibilità di stipulare rapporti di lavoro a tempo determinato, rapporti di lavoro a tempo parziale (siano essi a tempo determinato o indeterminato) o altri rapporti previsti dalla legge.

#### **ART. 25 CONVENZIONI CON ENTI E ALTRE ISTITUZIONI**

In conformità alla normativa vigente, l'Istituto può stipulare con le Università e con le istituzioni di ricerca, convenzioni per la formazione dei medici in formazione specialistica, nonché di altro personale sanitario, secondo specifici protocolli.

L'Istituto può inoltre consentire l'effettuazione di stage e tirocini in base a specifici accordi o convenzioni con Enti, Istituzioni di Ricerca, Università (europee e non), in attuazione delle norme di legge e delle finalità dell'Istituto.

#### **ART. 26 MODALITÀ PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

L'assunzione di personale dipendente presso l'IRST è subordinata all'espletamento di procedure di selezione e di valutazione dei candidati atte a verificarne i titoli di legge, la professionalità e l'esperienza.

In particolare, per ciò che concerne le procedure di selezione, l'IRST applica, fin dal 2007, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 502/92 e s.m.i., nonché ai successivi Regolamenti attuativi approvati con DPR n. 483 e 484 del 1997 e DPR n. 220 del 2001, secondo quanto espressamente previsto, da ultimo, dal Regolamento relativo alla gestione del processo di selezione e assunzione del personale, approvato dall'Istituto in data 08/06/2015.

Per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la selezione sarà effettuata da una commissione composta dal Direttore Sanitario dell'Istituto e da tre Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, scelti mediante estrazione nell'ambito dell'Elenco nazionale nominativo dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale (pubblicato sul sito internet del Ministero della Salute).

Almeno un componente dovrà appartenere ad una Regione diversa dall'Emilia Romagna.

La commissione elegge un presidente tra i tre direttori di struttura complessa; in caso di parità di voti

è eletto il componente più anziano. In caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente.

La commissione, sulla base dell'analisi comparativa dei curriculum, 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 di un 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.

[omissis]