

ALL. 8

REGOLAMENTO ORGANICO CEFPAS 2020

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 - Norme generali e di rinvio

L'organizzazione del CEFPAS - Centro per la formazione permanente e l'aggiornamento del personale del servizio sanitario, ente di diritto pubblico con sede in Caltanissetta, è disciplinata dalle disposizioni del presente regolamento, nel quadro della legge regionale 3 novembre 1993, n. 30 e della legislazione statale e regionale comunque applicabile, oltre che dello Statuto dell'Ente.

Art. 2 - Relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali è disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dal CCNL vigenti nel tempo.

TITOLO II - Assetto organizzativo

Art. 3 - Organizzazione

L'organizzazione dell'Ente risulta costituita dalla direzione del Centro, dalla direzione della formazione e dalla direzione amministrativa, con la previsione di Organi di linea e organi di staff.

Il Centro è strutturato in un dipartimento, cinque aree funzionali e tredici servizi.

Il Dipartimento è la struttura organizzativa che da impulso e coordina le aree funzionali, organizzazioni di lavoro complesse che operano, secondo le rispettive competenze, per il perseguimento delle finalità aziendali.

I servizi sono strutture organizzative più semplici, articolate per funzioni omogenee e per il perseguimento di specifiche finalità, composte, di norma, da uno o più uffici.

L'istituzione delle aree funzionali e dei servizi è disposta con provvedimento motivato del direttore del Centro e, di norma, le aree funzionali relative a progetti speciali sono allocate presso la Direzione del Centro.

Presso le direzioni possono essere istituiti uffici/servizi in "Staff", che possono essere Uffici o servizi a seconda della categoria di appartenenza del personale designato.

Art. 4 - Valutazione periodica

L'attività delle aree funzionali e quella dei servizi è sottoposta a valutazione periodica secondo il piano delle performance e sulla base di indicatori di attività quantitativi e qualitativi specificamente predeterminati con riferimento ai requisiti del "sistema qualità" del Centro.

Art. 5 - Dirigenti

Il dirigente di dipartimento, individuato tra i dirigenti dell'ente, fermo restando la propria attribuzione dell'area funzionale, assume la responsabilità del coordinamento delle aree funzionali del Centro svolgendo in tal modo compiti di direzione complessa, secondo le indicazioni del Direttore del Cefpas e dei Direttori d'area per il perseguimento degli obiettivi istituzionali del Centro.

Il Dirigente d'area funzionale ha la responsabilità del coordinamento delle attività dei servizi e degli uffici afferenti all'area. Esegue attività lavorativa complessa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione. Collabora con il direttore del Cefpas e di area per il quale predispone una relazione annuale sulle attività svolte, sui

risultati conseguiti, sui problemi emersi e sulle soluzioni adottate e da adottare.

La selezione del direttore di dipartimento avverrà attraverso una selezione interna - ad evidenza pubblica per titoli e colloqui - per l'affidamento dell'incarico a tempo determinato di Direttore di struttura complessa, in conformità alla normativa vigente.

Il dirigente oltre a svolgere attività lavorativa di rilevante complessità, organizza, dirige e promuove lo sviluppo organico delle attività anche attraverso la programmazione del lavoro, verifica i risultati conseguiti dal personale addetto rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti; promuove la formazione permanente del personale assegnato e concorre a effettuarne la valutazione.

~~Ciascun dirigente propone l'assegnazione del personale per le aree funzionali ed i servizi.~~

I dirigenti concorrono al conseguimento degli obiettivi generali e specifici assegnati alle direzioni del Centro. Ad essi, con determinazione del direttore del Centro, può essere affidata autonomia operativa e responsabilità diretta nella definizione e nell'esecuzione di atti concernenti l'attività di gestione dello specifico settore assegnato ed aventi anche rilevanza esterna.

I dirigenti sono responsabili, in termini di efficacia e di efficienza, del risultato dell'attività svolta, della realizzazione dei programmi, della gestione del personale e dell'utilizzo delle risorse finanziarie, strumentali e strutturali assegnate.

Art. 6 - Responsabili di servizio

Ad ogni servizio è preposto un dirigente responsabile, che esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale, organizza le specifiche attività di competenza, provvede alla programmazione del lavoro, propone, tramite il dirigente, i singoli provvedimenti finali negli affari di competenza e svolge attività di diretta e immediata collaborazione con il dirigente coadiuvandolo nelle attività e nello studio dei problemi di organizzazione, per la semplificazione delle procedure e per l'applicazione di nuove tecniche e metodologie di lavoro, formulando idonee proposte.

Il responsabile del servizio presenta al dirigente una relazione annuale sulle attività svolte e sui risultati conseguiti che dovrà altresì contenere gli atti e le azioni poste in essere che hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi delle direzioni del Centro. È responsabile del risultato dell'attività svolta, della realizzazione del programma e dei progetti affidati, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strutturali assegnate.

Art. 7 - Responsabili dell'ufficio

Il responsabile dell'ufficio collabora con il responsabile del servizio e con il dirigente di area per il raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati al servizio, ad ogni servizio è preposto un dipendente, con qualifica di collaboratore Cat. D al quale potrà essere riconosciuto l'incarico di funzione, che esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale, collabora con le specifiche attività di competenza, provvede alla realizzazione del lavoro, istruisce ed elabora i singoli provvedimenti finali negli affari di competenza e svolge attività di diretta e immediata collaborazione con il responsabile del servizio, coadiuvandolo nelle attività e nello studio dei problemi di organizzazione, per la semplificazione delle procedure e per l'applicazione di nuove tecniche e metodologie di lavoro, formulando idonee proposte.

Art. 8 Organi di valutazione aziendale

A. Personale della Dirigenza

- il Direttore del Centro, su proposta dell'OIV, si avvarrà del contributo del Direttore della

Formazione e del Direttore Amministrativo in relazione all'area di appartenenza

- il Direttore del Centro, su proposta dell'OIV e con il contributo del Collegio Tecnico organo di valutazione della performance individuale per gli ambiti legati alle capacità professionali della dirigenza medica.

B. Personale del Comparto

Per il Titolare di incarico di funzione/incarico di coordinamento:

- il Dirigente Responsabile in posizione gerarchica immediatamente superiore e in assenza il direttore di area

Per il personale del Comparto il Dirigente Responsabile in posizione gerarchica immediatamente superiore che può avvalersi del contributo di conoscenza del titolare di incarico di funzione/incarico di coordinamento e in assenza il direttore di area.

Art. 9 - Organizzazione del personale

L'organizzazione del personale comporta:

- a) attribuzione, per ciascuna area funzionale o servizio, della relativa responsabilità complessiva, ad un unico soggetto, anche con accorpamento di più aree funzionali o servizi e nell'ambito di ciascuna delle predette organizzazioni l'assegnazione di compiti e competenze a ciascun operatore per le singole attività affidate.
- b) il collegamento delle aree funzionali e dei servizi sulla base dell'obbligo della reciproca comunicazione interna secondo procedure e protocolli organizzativi definiti;
- c) che il personale assolve alle funzioni formative, di ricerca, progettuali, amministrative, contabili, gestionali, strumentali, operative e di sorveglianza connesse alle attività istituzionali del CEFPAS, anche in rapporto di collaborazione con organizzazioni, istituti ed enti convenzionati.

Art. 10 - Valutazione ed incentivazione del personale

La valutazione del personale viene effettuata secondo i principi e le disposizioni della legislazione vigente e secondo le indicazioni degli organi di valutazione del Centro e le procedure previste in tema di misurazione, valutazione e trasparenza del ciclo delle performance approvato con apposito regolamento.

Art. 11 - Circoli di qualità

Il circolo di qualità è un gruppo di persone composto da un numero di dipendenti che va da un minimo di 5 ad un massimo di 10, che ha il compito di identificare, analizzare e proporre soluzioni per i problemi relativi alla qualità, alla produttività, ed ai costi, e per semplificare procedure e altri aspetti lavorativi.

I circoli di qualità utilizzano tecniche di lavoro rivolte alla soluzione di problemi ("problem solving") e si riuniscono periodicamente. Sono coordinati da un responsabile scelto nell'atto costitutivo tra i componenti che ne fanno parte.

La costituzione dei circoli di qualità è soggetta all'approvazione del dirigente e del direttore della formazione ed amministrativo, secondo i rispettivi livelli di competenza e la composizione dei circoli stessi.

I dirigenti di tutti i livelli promuovono lo sviluppo dei circoli di qualità i cui risultati concorrono alla definizione degli indicatori per la incentivazione del personale.

La partecipazione e/o il coordinamento dei circoli di qualità non può comportare aumenti di spesa correlati al riconoscimento di specifiche corrispondenti indennità.

Art. 12 - Laboratorio delle idee

Il Cefpas promuove la creatività degli operatori del sistema socio sanitario e degli altri interessati attraverso il Laboratorio delle idee, una struttura senza pareti, di tipo trasversale ed è anche un approccio e un metodo di lavoro.

Il Laboratorio delle idee riceve, analizza, supporta e realizza idee originali nel settore, investendo in proposte che abbiano i presupposti tecnici per un risultato efficace.

Il Laboratorio delle idee è coordinato dal direttore del Centro.

La partecipazione e/o il coordinamento del laboratorio di idee non può comportare aumenti di spesa correlati al riconoscimento di specifiche corrispondenti indennità.

Art. 13 - Consulenti ed esperti

L'Ente, per specifiche finalità limitate nel tempo, con provvedimento motivato del direttore del Centro, può avvalersi di esperti o enti per consulenze e studi che richiedono particolari competenze professionali.

Il provvedimento del direttore del Centro con il quale viene affidato l'incarico di cui al comma precedente, stabilisce anche la misura del compenso da attribuire, tenendo conto della qualità e dell'onerosità dell'attività richiesta e tenendo conto, ove possibile, delle tariffe professionali minime eventualmente previste.

Le spese relative ai compensi devono essere computate fra le spese generali, con imputazione ad appositi capitoli di bilancio. Nel caso vengano sostenute per la realizzazione di specifici progetti dovranno essere computate nei piani finanziari dei progetti a valere sui quali sono stati contrattualizzati.

Il ricorso a consulenti ed esperti può essere consentito solo nel rispetto e nei limiti della normativa vigente.

Art. 14- Accordi di collaborazione

Il Centro può stipulare accordi di collaborazione con amministrazioni, enti, associazioni ed altre persone giuridiche pubbliche o private, nazionali, estere o internazionali, per lo svolgimento di attività tese al conseguimento dei propri fini istituzionali, in particolare nel campo della formazione e della ricerca.

Gli accordi possono prevedere, anche, lo scambio di funzionari per un reciproco arricchimento formativo e la realizzazione di stage. Possono comportare, inoltre, la dazione o la ricezione di contributi finanziari, in relazione all'entità del vantaggio rispettivamente ricevuto o dato.

TITOLO III - Personale

Capo I - Classificazione del personale, ruoli, qualifiche, assunzioni

Art. 15 - Classificazione del personale

Il personale dell'Ente è composto da:

- personale in organico stabile;
- personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il personale in organico stabile presta servizio a tempo indeterminato, con contratto di lavoro di diritto privato costituito e regolato sulla base di contratti individuali, secondo le disposizioni di legge comunitarie e nazionali.

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, di diritto privato, presta servizio per il periodo previsto dal contratto, secondo le disposizioni di legge comunitarie e nazionali.

Art. 16 - Personale comandato

Può essere utilizzato dal Centro, inoltre, personale comandato da altri enti od aziende, il personale comandato mantiene il trattamento giuridico ed economico dell'amministrazione di provenienza.

Il comando dovrà essere a tempo determinato con durata prefissata e scadenze temporali definite e utilizzato per la copertura di posti temporaneamente vacanti nell'organico del Centro, nelle more delle procedure di evidenza pubblica per la copertura dei posti disponibili in organico. L'Istituto verrà applicato in conformità al D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Art. 17 - Regolamentazione del rapporto di lavoro

Al personale del Centro si applicano le disposizioni del D.Lgs 165 del 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Il rapporto di lavoro dei dipendenti del Centro è regolato dalle disposizioni del capo I, titolo II del libro V del codice civile e delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente regolamento e nel D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

Il rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o a tempo indeterminato, può essere a tempo pieno o a tempo parziale. Possono essere utilizzate anche forme di telelavoro.

Art. 18 - Contratti a tempo determinato

Per il perseguimento delle sue finalità istituzionali e per il perseguimento di particolari finalità il Centro può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato come espressamente previsto dalla Legge 30/1993 Istitutiva del CEFPAS all'art. 22 comma I e nel rispetto delle vigenti disposizioni ed in particolare della disciplina del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Art. 19 - Ruoli organici

La dotazione del personale in organico stabile, per ciascuna qualifica, è determinata con deliberazione del Direttore del Centro nei ruoli di cui alla pianta organica.

Art. 20 - Qualifiche

Il personale del Centro è classificato, sulla base delle mansioni contrattualmente attribuite, nelle qualifiche previste dai ruoli organici e dalle declaratorie sia contrattuali che dal mansionario approvato con accordi sindacali tra la Direzione del Centro e le OO.SS. rappresentative firmatarie del contratto di lavoro.

Art. 21 - Sede di lavoro

La sede istituzionale del CENTRO è quella del CEFPAS, via G. Mulè n° 1.

Il personale svolge la propria attività nell'ambito delle direzioni e delle altre strutture organizzative, presso la sede del Centro e negli altri luoghi dove l'Ente opera, salva l'ipotesi di telelavoro.

Art. 22 - Comando presso altri Enti

Il personale dipendente del Centro con contratto a tempo indeterminato può essere comandato, in casi particolari e in raccordo con il dipendente interessato, con provvedimento motivato del direttore del Centro, a prestare servizio per un periodo

determinato presso altre amministrazioni. Tra le motivazioni è prevista anche l'avvicinamento al luogo di residenza del dipendente richiedente il comando.

Il comando potrà altresì essere accordato al personale appartenente a qualifiche per le quali è richiesto il diploma di laurea ed il personale tecnico nell'interesse del Centro e nell'ambito dei suoi compiti istituzionali, presso altre amministrazioni pubbliche, università italiane e straniere, centri, istituti e laboratori italiani e stranieri, anche per ragioni di scambio interculturale di esperienze lavorative di eccellenza, previa intesa con gli enti interessati riferita anche all'eventuale concorso per gli oneri relativi al trattamento economico. L'Istituto verrà applicato in conformità al D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Art. 23 - Assunzioni

Salve le disposizioni che disciplinano l'assunzione per chiamata diretta dei soggetti appartenenti alle categorie protette, per i quali si procede per selezione riservata a tutti gli aspiranti, il personale a tempo indeterminato del Centro è assunto mediante concorsi pubblici per titoli ed esami.

Potranno altresì essere attivati, con procedure di evidenza pubblica, contratti a tempo determinato per il perseguimento di particolari finalità ed il reclutamento di figure professionali specialistiche per i relativi posti vacanti della dotazione organica del Centro. Per le qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, si procede mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, che saranno assoggettati ad una verifica dell'attitudine a svolgere le mansioni che costituiranno oggetto del contratto. Le assunzioni avverranno nel rispetto ed in conformità al D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Art. 24 - Requisiti per l'assunzione

Oltre ai requisiti culturali richiesti per l'accesso ai vari profili professionali, i candidati agli impieghi presso il Centro devono essere in possesso:

- della cittadinanza italiana, o di altro paese della Comunità europea;
- dell'idoneità fisica all'impiego.

Non possono stipulare contratti di lavoro con il Centro coloro i quali siano stati esclusi dallo elettorato attivo e passivo politico, e coloro i quali siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione, o siano stati licenziati dalla stessa per giusta causa.

Art. 25 - Requisiti culturali per l'accesso ai profili professionali

I requisiti culturali per l'accesso ai profili professionali sono quelli dei profili descritti e riportati nell'allegata Tabella A.

Art. 26 - Avvio a selezione

La richiesta di avvio a selezione per la copertura dei posti per i quali è richiesta soltanto la scuola dell'obbligo è formulata dal Direttore del Centro.

Le assunzioni a tempo indeterminato possono riguardare soltanto posti vacanti nella dotazione organica del Centro.

I lavoratori devono essere in possesso della professionalità o della specializzazione prevista per l'accesso alla qualifica.

I lavoratori sono sottoposti a una verifica di idoneità da una commissione composta da tre membri, nominati dal Direttore del Centro, dei quali almeno uno può essere un soggetto

esperto estraneo al Centro. I membri della commissione non possono essere rappresentanti sindacali, o designati dalle organizzazioni sindacali.
La commissione fissa modalità e termini della prova preselettiva e si serve delle strutture del Centro.

Art. 27 - Concorsi

La selezione pubblica per l'assunzione del personale è avviata con provvedimento del Direttore del Centro. Le assunzioni a tempo indeterminato possono riguardare soltanto posti vacanti nella dotazione organica del Centro.

Il bando per le assunzioni a tempo indeterminato è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, nel sito istituzionale e all'albo del Centro.

Il bando per le assunzioni a tempo determinato è pubblicato nel sito istituzionale e all'albo del Centro.

Il Centro nel bando fissa i criteri per la nomina dei componenti della Commissione e la procedura per la selezione dei candidati e stabilisce i criteri di valutazione degli stessi, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare, forme di preselezione,
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto della pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso che non ricoprono cariche politiche e non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

L'Istituto verrà applicato in conformità al D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Art. 28 - Periodo di prova

Per dipendenti inquadrati nelle qualifiche per le quali è richiesta la scuola dell'obbligo il periodo di prova è fissato in 4 mesi. Per tutti gli altri dipendenti il periodo di prova è fissato in 6 mesi.

Le disposizioni che precedono si applicano anche al personale assunto con contratto professionale. Si applicano anche, con i termini dimezzati, al personale assunto con contratto a tempo determinato.

Nella prima metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere senza obbligo di preavviso, nella seconda metà con l'obbligo del preavviso. Decorso l'intero periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato per il tempo previsto dal rispettivo contratto.

Art. 29 - Accertamento dell'idoneità fisica

I lavoratori avviati che abbiano superato la prova attitudinale e i vincitori dei concorsi possono essere sottoposti ad una verifica dell'idoneità fisica alla qualifica da ricoprire.

L'accertamento è affidato all'ASP nel cui territorio rientra la sede del Centro o ad altri enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 30 - Chiamata in servizio

Il personale deve assumere servizio alla data resa nota con la comunicazione d'assunzione dell'Ente, che in ogni caso dovrà essere inviata con raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Il personale che alla data suindicata non si presenti per assumere servizio senza giustificati motivi è considerato rinunciatario al posto e quindi dichiarato decaduto con determinazione del direttore del Centro.

In caso di rinuncia si provvede ad altra nomina, utilizzando per i dipendenti da assumere le graduatorie degli idonei nei concorsi banditi dall'Ente, seguendo l'ordine di graduatoria.

Art. 31 - Nomina

Per i dipendenti assunti in organico la nomina diviene effettiva solo dopo il superamento del periodo di prova previsto dall'art. 28. Il superamento del periodo di prova è dichiarato con atto formale del direttore del Centro.

Art. 32 - Trattamento economico

Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti applicabili al Centro.

Non si applicano al personale dipendente le indennità che non trovano ragion d'essere per la particolare, specifica attività dell'ente.

Al personale impegnato nella realizzazione di programmi o progetti finanziati da istituzioni o enti pubblici o privati può essere attribuita un'indennità per tale partecipazione nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva aziendale.

Art. 33 - Doveri del dipendente

Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di lealtà, al rispetto del principio di buon andamento dell'attività e dei compiti a lui affidati, ed antepone gli interessi del CEFPAS e l'interesse pubblico agli interessi privati, propri ed altrui.

Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra il CEFPAS e gli utenti, compresi tutti coloro che a qualsiasi titolo vengono a rapporto con l'ente.

In tale contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve, in particolare:

- a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità i compiti costituenti esplicazione del profilo professionale di titolarità;
- b) cooperare al buon andamento dell'ente, osservando, per la parte che lo riguardano, le norme del presente regolamento, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal direttore del Centro, le norme in materia di sicurezza del lavoro e le norme per il sistema di qualità aziendale;
- c) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;
- d) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- e) nei rapporti con gli utenti e con i cittadini, fornire tutte le informazioni di cui abbia titolo, nei limiti previsti dalla norma di cui al punto c) e nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso alle attività amministrative previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dalla legge regionale 30 aprile 1991, n. 10 e successive norme integrative e modificative;
- f) nei rapporti con gli utenti e con i cittadini, agevolare le procedure con l'applicazione delle norme previste dalla legislazione sull'autocertificazione;
- g) favorire ogni forma di collaborazione con gli altri dipendenti e con i superiori;

- h) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del direttore o del dirigente o funzionario dallo stesso delegato;
- i) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata non solo a principi generali di correttezza e cortesia, ma altresì all'esigenza di coerenza con le specifiche finalità del CEFPAS, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità degli altri dipendenti e dell'ente stesso;
- j) durante l'orario di lavoro, non attendere ad occupazioni estranee al servizio, ancorché non remunerate;
- k) eseguire le disposizioni inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Il dipendente che ritenga la disposizione palesemente illegittima deve farne rimostranza a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni, e se la disposizione è impartita per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, tranne nel solo caso che l'atto oggetto della disposizione sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- l) tenere correttamente i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per i compiti rientranti fra quelli a lui affidati;
- m) avere cura dei locali, mobili, attrezzature, strumenti ed oggetti a lui affidati;
- n) non utilizzare quanto è di proprietà del CEFPAS per ragioni che non siano di servizio;
- o) non accettare né chiedere, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, e, comunque, da soggetti aventi rapporti di servizio - attivo o passivo - con il CEFPAS,
- p) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del CEFPAS da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee nei locali non aperti al pubblico;
- q) comunicare all'amministrazione dell'ente la propria residenza e dimora ed ogni successivo mutamento delle stesse;
- r) in caso di malattia, dare immediato avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- s) usufruire delle ferie soltanto previa apposita autorizzazione del direttore della rispettiva area, salvi i casi eccezionali da giustificare tempestivamente;
- t) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri, finanziari e non finanziari.

Art. 34 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro del personale del Centro è fissato in 36 ore settimanali, distribuito su cinque giorni, salvo diverse esigenze di servizio.

L'orario di lavoro per ciascun dipendente o gruppo di dipendenti è articolato e definito con ordine di servizio del Direttore del Centro, su proposta dei singoli direttori.

Art. 35 - Prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro

Il dipendente è tenuto ad effettuare le ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro che vengono disposte dal direttore del Centro, in conformità alle disposizioni previste in materia di orario di lavoro dalle vigenti norme di legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al Centro.

Art. 36 - Ferie

Per esigenze di servizio il Direttore del Centro può disporre il mantenimento in servizio per singoli dipendenti durante il periodo di sospensione o di bassa attività.

Ai dipendenti del Centro si applica inoltre la disciplina delle ferie e delle festività previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al Centro, nelle parti non in contrasto con le precedenti disposizioni.

Art. 37 - Comportamento in servizio

I dipendenti sono tenuti ad espletare diligentemente i carichi di lavoro loro assegnati e ad usare modi corretti e cortesi verso i superiori e fra di loro, oltre che nei confronti degli utenti.

Art. 38 - Tutela ed utilizzo dei dati

I dipendenti possono rilasciare copia od esibire atti di ufficio solo previa autorizzazione del funzionario preposto all'ufficio cui gli stessi sono addetti.

L'utilizzo dei dati prodotti all'interno del Centro o comunque riferibili alla sua attività è subordinato alla preventiva autorizzazione del direttore del Centro o, in sua sostituzione, del direttore della formazione o del direttore amministrativo, secondo le aree di rispettiva pertinenza.

Ad analoga autorizzazione sono subordinate le pubblicazioni scientifiche e le produzioni editoriali in genere contenenti dati ed informazioni prodotti o relativi al Centro o che siano realizzabili da dipendenti o riportino il suo nome.

Art. 39 - Responsabilità dei dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a risarcire l'Ente per ogni pregiudizio da questo subito in conseguenza degli atti dallo stesso compiuti o dalle omissioni di quegli atti e di quei comportamenti che il dipendente era tenuto ad osservare. I dipendenti del Centro, nel loro rapporto di lavoro con lo stesso sono direttamente responsabili del risultato del lavoro effettuato, dell'attività professionale direttamente svolta, del rispetto delle norme e delle prescrizioni ricevute, delle procedure e delle prassi definite nonché delle omissioni nello svolgimento delle loro specifiche attribuzioni. A tal fine ogni schema di atto, anche preparatorio, deve recare l'indicazione e la firma dell'estensore.

Il Centro può garantire il personale dipendente, mediante adeguata polizza di assicurazione per la responsabilità civile nonché contro qualsiasi rischio connesso alle mansioni, dalle eventuali conseguenze, comprese le spese di giudizio, derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi relativamente alla sua attività, eccetto che per i casi di dolo o colpa grave.

Art. 40 — Incompatibilità

La qualifica di dipendente in organico stabile è incompatibile con qualsiasi rapporto di impiego pubblico o privato nonché con l'esercizio non occasionale di ogni altra professione. E' altresì incompatibile con ogni occupazione ed attività che, a giudizio del direttore del Centro, non sia ritenuta conciliabile con la diligente osservanza dei doveri di ufficio o con il decoro dell'Ente.

Il dipendente può svolgere attività scientifiche o di insegnamento al di fuori del Centro soltanto se esse non sono in contrasto con gli interessi dello stesso e previa autorizzazione del direttore del Centro.

Art. 41 - Sanzioni e procedimenti disciplinari

Al personale del Centro si applicano le disposizioni di cui agli artt. 58 bis e 59 del dlgs 29 del 1993 e s.m.i., nonché la disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al Centro.

Art. 42 - Sospensione cautelare

Il Direttore del Centro può disporre la sospensione cautelare del dipendente soggetto a procedimento penale o a procedimento disciplinare, secondo la disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al Centro.

Art. 43 - Preavviso

Le parti possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nei termini previsti dal contratto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo determinato e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al Centro per i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Non si fa luogo all'applicazione dei termini di cui sopra quando ricorra un'ipotesi di giusta causa o di licenziamento disciplinare senza preavviso.

Art. 44 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Al dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento del limite del minimo.

Art. 45 - Indennità sostitutiva del preavviso

Durante il preavviso, la direzione del Centro può dispensare il dipendente dal servizio, corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il medesimo avrebbe percepito durante tale periodo.

Tale indennità è costituita dalla retribuzione in atto e da tutti gli altri elementi retributivi che vengono corrisposti con carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese o per prestazioni non ordinarie.

Fa parte di detta indennità anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuto al dipendente.

L'accettazione da parte del dipendente dell'indennità sostitutiva del preavviso comporta la cessazione immediata del rapporto di lavoro e la perdita degli eventuali diritti che dovessero maturare nel periodo del preavviso stesso.

TITOLO IV - Disposizioni transitorie e finali

Art. 46 - Dotazione organica iniziale

La dotazione organica del Cefpas è quella determinata con la deliberazione n.1481 del 17 dicembre 2009 e s.m.i. approvata con D.A. 3221/09 del 28 dicembre 2009 con la prescrizione di cui all'art.2 dello stesso decreto.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale ed il relativo piano delle assunzioni ove comporti una modifica qualitativa, sottoposta alla delegazione trattante delle OO.SS. e nel rispetto dell'invarianza di spesa, non soggiace al controllo di cui al comma 8 dell'art. 16 della L.R. 5/2009 e costituisce prerogativa di autonoma determinazione del Direttore del Centro.

Art. 47 - Personale utilizzato

Il Centro, nei limiti della pianta organica approvata e compatibilmente con le proprie disponibilità finanziarie e di bilancio, può procedere alla stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato, che abbiano maturato i requisiti di legge previsti, con le modalità e secondo le procedure prescritti dalla legislazione vigente in materia e dei decreti attuativi che ne regolamentano l'esecuzione e realizzazione.

In particolare nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di stabilizzazione del personale a tempo determinato, nel rispetto delle percentuali di riserva previste ed in

conformità alla disciplina del D.Lgs. 165/2001 - art. 18, c. 1, lett. a).

Alle procedure riservate di cui al comma precedente è ammesso a partecipare, eventualmente, anche il personale utilizzato, ai sensi della normativa vigente, per l'esecuzione di progetti per Lavori Socialmente Utili e per profili professionali previsti nella pianta organica.

Art. 48 - Personale a contratto

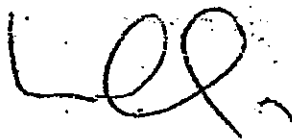
Per lo svolgimento di specifiche attività può essere utilizzato personale a contratto, con rapporto instaurato a seguito di procedure di selezione di evidenza pubblica o di prove selettive per titoli.

L'utilizzazione del personale di cui al comma precedente, che può essere fatta con rapporto di lavoro flessibile secondo la normativa vigente, non può comportare in nessun caso l'instaurarsi di un rapporto di lavoro continuativo o stabile.

I contratti stipulati ai sensi della norma prevista al comma 1 devono prevedere una clausola che sancisca che in nessun caso il rapporto di dipendenza può comportare l'assunzione nei ruoli del Centro.

Art. 49 - Disposizioni finali

Per gli istituti non disciplinati dal presente regolamento si fa rinvio alla normativa vigente.



**CONTRATTO DI LAVORO DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
DEL CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE E
L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO
- CEFPAS**

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____ in
Caltanissetta, via G. Mulè n. 1, presso la sede del Centro per la formazione
permanente e l'aggiornamento del personale del servizio sanitario - CEFPAS,
Regione siciliana - sono presenti:

_____ nella qualità di Direttore del
CEFPAS - Centro per la formazione permanente e l'aggiornamento del
personale del servizio sanitario -, di seguito denominato anche "CEFPAS" o
"Centro", P. I.V.A. 01427360852;

PREMESSO

- che con Decreto del Presidente della Regione Siciliana, n _____
del _____ è stato nominato Direttore
del CEFPAS di Caltanissetta, ai sensi dell'art. 29 della Legge Regionale n. 9
del 15 maggio 2013 e conformemente all'art. 21 della L.R. 3 novembre
1993 n. 30 e s.m.i.;
- che con deliberazione del Direttore del Centro _____, il
sindacato _____ è stato individuato e nominato Direttore
amministrativo del CEFPAS, ai sensi dell'art. 21, 3° comma della L.R. n.
30/1993 e dell'art. 9 dello Statuto del Centro, dell'art. 10 del Regolamento
organico dell'Ente e nonché ai sensi del D. Lgs. n. 502/1992, sulla base dei
requisiti dichiarati dall'interessato e riportati nel curriculum vitae dallo
stesso prodotto;
- che con _____ sono stati avviati i riscontri di cui
all'art. 71 del DPR 445/2000 a conferma delle dichiarazioni rese in
autocertificazione dal _____ e previsti dal bando di selezione,
che nello specifico ha attestato il possesso dei requisiti di cui all'art. 1, punto
2 del suddetto bando. Pertanto, la definitiva efficacia del presente contratto è

subordinata all'esito positivo degli accertamenti d'ufficio effettuati sul possesso dei requisiti specifici e generali previsti dal bando di selezione;

- il dott. _____ ha autocertificato, ai sensi del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, - dichiarazione che peraltro conferma in data odierna con la sottoscrizione del presente contratto - di non trovarsi in alcuna delle cause di impedimento alla nomina a direttore amministrativo del CEFPAS, di non ricadere in alcuna delle cause di incompatibilità alla nomina previste dal comma 9 del citato art. 3 del D.Lgs. n.502/1992 e successive modifiche ed integrazioni e di non ricadere in alcuna delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità, previste dal Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013, per l'assunzione di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e di impegnarsi a comunicare tempestivamente le cause di incompatibilità che dovessero verificarsi successivamente all'assunzione dell'incarico.

TUTTO CIO' PREMESSO, TRA LE PARTI SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

Art. 1

Con il presente atto il Direttore del CEFPAS conferisce l'incarico di Direttore amministrativo del CEFPAS al dott. _____ nato a _____

e residente in _____ n. _____

L'incarico è conferito ai sensi dell'art. 3, comma 1-quinquies, e dell'art. 3-bis, comma 8, del D.L.vo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dell'art. 21, 3° comma, della l.r. n. 30/1993 e dell'art. 9 dello Statuto del Centro.

Art. 2

Il presente contratto decorre dal giorno _____ con scadenza prevista al _____, data di scadenza naturale del mandato del Direttore del Centro. In caso di decadenza anticipata del Direttore del Centro, per qualsiasi causa e qualunque sia il motivo, il

Direttore Amministrativo decadrà automaticamente, fermo restando che, ove la cessazione dell'incarico di Direttore del Centro avvenga nel primo triennio, il contratto del Direttore Amministrativo avrà comunque durata triennale.

Il Direttore amministrativo si impegna al riguardo a prestare la propria attività con impegno esclusivo.

Art. 3

Il Direttore amministrativo, unitamente al Direttore della formazione collabora con il Direttore del CEFPAS, responsabile della direzione del Centro. Egli assume la diretta responsabilità delle funzioni attribuite alla sua competenza, e concorre, con la formulazione di proposte e pareri, alla formazione delle decisioni del Direttore del Centro.

In particolare, eserciterà i compiti individuati dal citato decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni e integrazioni, dalla legge regionale 3.11.1993 n. 30, dallo statuto del CEFPAS, nonché ogni altra funzione connessa all'attività di gestione, disciplinata da norme, regolamenti, leggi e atti di programmazione regionale, con specifico riferimento agli aspetti amministrativo-contabili, secondo le finalità istituzionali e in accordo con gli obiettivi del Centro.

Il dott. _____, sarà responsabile del risultato dell'attività svolta dall'area amministrativa del Centro cui è preposto, della realizzazione dei programmi e dei progetti affidatigli, nonché della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnatigli.

Al Direttore amministrativo, inoltre, si considerano assegnati *ratione materiae* gli obiettivi fissati dalla Regione Siciliana alla direzione del Centro, sia in sede di sottoscrizione del contratto di lavoro, sia annualmente.

Art. 4

Il trattamento economico annuale spettante al dott. _____ è in atto fissato in €. _____ al lordo di oneri e ritenute di legge, detto trattamento è pari all'80% del compenso base spettante come da contratto del Direttore del Centro _____ ai sensi delle vigenti disposizioni, così come stabilito con Decreto Presidenziale del 24 febbraio 2003

n. 30 e dalla Circolare Prot. n. 48361 del 5 giugno 2013 DPS dell'Assessorato alla Salute in applicazione della Legge Regionale 15 maggio 2013 n. 9, il quale, per la misura, fa riferimento all'ammontare stabilito per i Direttori Generali delle Aziende Sanitarie con deliberazione della Giunta Regionale 2 ottobre 2001, n. 361 (e alle disposizioni ivi citate), relativamente agli organi di fascia B) delle Aziende Sanitarie della Sicilia e tenuto conto anche di quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 luglio 1995 n. 502 e successive modifiche ed integrazioni.

Il trattamento economico di cui al precedente comma è omnicomprensivo e sarà corrisposto in dodicesimi.

Esso potrà essere integrato di un'ulteriore quota pari al 20% dell'importo totale lordo, sulla base dei risultati di gestione ottenuti, in rapporto al conseguimento di positiva valutazione espressa dall'Assessorato regionale della Sanità in ordine alla realizzazione degli obiettivi fissati annualmente per il Direttore del CEFPAS.

Tale trattamento economico è comprensivo delle spese sostenute dal dott. _____ per gli spostamenti dal luogo di residenza al luogo di svolgimento delle funzioni. Allo stesso per lo svolgimento delle attività inerenti le funzioni, spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio stabilite per i dirigenti apicali del Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 5

Nulla è dovuto a titolo di indennità di recesso al dott. _____ (nel caso in cui sia dichiarato decaduto dal Direttore del CEFPAS, ovvero nell'ipotesi di risoluzione del rapporto, ai sensi degli art. 3 e 3 bis del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche.

Art. 6

Per quanto non espressamente previsto dal Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche e integrazioni, dalla Legge regionale 3 novembre 1993, n. 30, dallo Statuto del Centro e dal D.P.C.M. 19 luglio 1995, n. 502 e successive modifiche e integrazioni, nonché dal presente contratto, le parti rinviano agli artt. 2222 e successivi del codice civile.

Art. 7

Il presente contratto viene redatto in esenzione dall'imposta di bollo - ai sensi degli artt. 25 e 26 della Tabella Allegato B annessa al D.P.R. 26 ottobre 1972, la cui applicazione alla fattispecie è confermata dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate, Direzione Normativa e Contenzioso, 5 febbraio 2002, n. 36-E - e sarà registrato in caso d'uso ai sensi dell'art. 10 della tariffa parte II annessa al D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131.

**CONTRATTO DI LAVORO DEL DIRETTORE DELLA FORMAZIONE
DEL CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE E
L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO
- CEFPAS**

L'anno duemiladiciannove il giorno 20 (venti) del mese di agosto in Caltanissetta, via G. Mulè n. 1, presso la sede del Centro per la formazione permanente e l'aggiornamento del personale del servizio sanitario - CEFPAS, Regione siciliana - sono presenti:

_____ nella qualità di Direttore del CEFPAS - Centro per la formazione permanente e l'aggiornamento del personale del servizio sanitario -, di seguito denominato anche "CEFPAS" o "Centro", P. I.V.A. 01427360852;

PREMESSO

- che con Decreto del Presidente della Regione Siciliana, _____ del _____ è stato nominato Direttore del CEFPAS di Caltanissetta, ai sensi dell'art. 29 della Legge Regionale n. 9 del 15 maggio 2013 e conformemente all'art. 21 della L.R. 3 novembre 1993 n. 30 e s.m.i.;
- che con deliberazione del Direttore del Centro del _____, n. _____, il suindicato dott. _____ è stato individuato e nominato Direttore della Formazione del CEFPAS, ai sensi dell'art. 21, 3° comma della L.R. n. 30/1993 e dell'art. 8 dello Statuto del Centro, dell'art. 9 del Regolamento organico dell'Ente e nonché ai sensi del D. Lgs. n. 502/1992, sulla base dei requisiti dichiarati dall'interessato e riportati nel curriculum vitae dallo stesso prodotto;
- che sono state verificate d'ufficio presso il CEFPAS le dichiarazioni rese in autocertificazione dal dott. _____ e previste dal bando di selezione, che nello specifico ha attestato il possesso dei requisiti di cui all'art. 1, del suddetto bando.

- che il dott. _____ ha autocertificato, ai sensi del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, – dichiarazione che peraltro conferma in data odierna con la sottoscrizione del presente contratto di non trovarsi in alcuna delle cause di impedimento alla nomina a direttore della formazione del CEFPAS, di non ricadere in alcuna delle cause di incompatibilità alla nomina previste dal comma 9 del citato art. 3 del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni e di non ricadere in alcuna delle cause di inconferibilità ed incompatibilità, previste dal Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013, per l'assunzione di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e di impegnarsi a comunicare tempestivamente le cause di incompatibilità che dovessero verificarsi successivamente all'assunzione dell'incarico.

TUTTO CIO' PREMESSO, TRA LE PARTI SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

Art. 1

Con il presente atto il Direttore del CEFPAS conferisce l'incarico di Direttore della Formazione del CEFPAS al _____, nato a _____ il _____ e residente in _____

L'incarico è conferito ai sensi dell'art. 3, comma 1-quinquies, e dell'art. 3-bis, comma 8, del D.L.vo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dell'art. 21, 3° comma, della l.r. n. 30/1993 e dell'art. 8 dello Statuto del Centro.

Art. 2

Il presente contratto decorre dal giorno _____ con scadenza prevista al _____, data di scadenza naturale del mandato del Direttore del Centro. In caso di decadenza anticipata del Direttore del Centro, per qualsiasi causa e qualunque sia il motivo, il Direttore della Formazione decadrà automaticamente, fermo restando che, ove la cessazione dell'incarico di Direttore del Centro avvenga nel primo triennio, il

contratto del Direttore della Formazione avrà comunque durata triennale.

Il Direttore della Formazione si impegna al riguardo a prestare la propria attività con impegno esclusivo.

Art. 3

Il Direttore della Formazione, unitamente al Direttore Amministrativo collabora con il Direttore del CEFPAS, responsabile della direzione del Centro. Egli assume la diretta responsabilità delle funzioni attribuite alla sua competenza, e concorre, con la formulazione di proposte e pareri, alla formazione delle decisioni del Direttore del Centro.

In particolare, eserciterà i compiti individuati dal citato decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni e integrazioni, dalla legge regionale 3.11.1993 n. 30, dallo statuto del CEFPAS, nonché ogni altra funzione connessa all'attività di gestione, disciplinata da norme, regolamenti, leggi e atti di programmazione regionale, con specifico riferimento agli aspetti amministrativo-contabili, secondo le finalità istituzionali e in accordo con gli obiettivi del Centro.

Il dott. _____, sarà responsabile del risultato dell'attività svolta dall'area della Formazione del Centro cui è preposto, della realizzazione dei programmi e dei progetti affidatigli, nonché della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnatigli.

Al Direttore della Formazione, inoltre, si considerano assegnati *ratione materiae* gli obiettivi fissati dalla Regione Siciliana alla direzione del Centro, sia in sede di sottoscrizione del contratto di lavoro, sia annualmente.

Art. 4

Il trattamento economico annuale spettante al dott. _____ è in atto fissato in _____ al lordo di oneri e ritenute di legge, detto trattamento è pari all'80% del compenso base spettante come da contratto del Direttore del Centro _____, ai sensi delle vigenti disposizioni, così come stabilito con Decreto Presidenziale del 24 febbraio 2003 n. 30 e dalla Circolare Prot. n. 48361 del 5 giugno 2013 DPS dell'Assessorato alla Salute in applicazione della Legge Regionale 15 maggio

2013 n. 9, il quale, per la misura, fa riferimento all'ammontare stabilito per i Direttori Generali delle Aziende Sanitarie con deliberazione della Giunta Regionale 2 ottobre 2001, n. 361 (e alle disposizioni ivi citate), relativamente agli organi di fascia B) delle Aziende Sanitarie della Sicilia e tenuto conto anche di quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 luglio 1995 n. 502 e successive modifiche ed integrazioni.

Il trattamento economico di cui al precedente comma è omnicomprensivo e sarà corrisposto in dodicesimi.

Esso potrà essere integrato di un'ulteriore quota pari al 20% dell'importo totale lordo, sulla base dei risultati di gestione ottenuti, in rapporto al conseguimento di positiva valutazione espressa dall'Assessorato regionale della Sanità in ordine alla realizzazione degli obiettivi fissati annualmente per il Direttore del CEFPAS.

Tale trattamento economico è comprensivo delle spese sostenute dal dott.

per gli spostamenti dal luogo di residenza al luogo di svolgimento delle funzioni. Allo stesso per lo svolgimento delle attività inerenti le funzioni, spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio stabilite per i dirigenti apicali del Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 5

Nulla è dovuto a titolo di indennità di recesso al dott. nel caso in cui sia dichiarato decaduto dal Direttore del CEFPAS, ovvero nell'ipotesi di risoluzione del rapporto, ai sensi degli art. 3 e 3 bis del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche.

Art. 6

Per quanto non espressamente previsto dal Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche e integrazioni, dalla Legge regionale 3 novembre 1993, n. 30, dallo Statuto del Centro e dal D.P.C.M. 19 luglio 1995, n. 502 e successive modifiche e integrazioni, nonché dal presente contratto, le parti rinviano agli artt. 2222 e successivi del codice civile.

Art. 7

Il presente contratto viene redatto in esenzione dall'imposta di bollo - ai sensi degli artt. 25 e 26 della Tabella Allegato B annessa al D.P.R. 26 ottobre 1972, la cui applicazione alla fattispecie è confermata dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate, Direzione Normativa e Contenzioso, 5 febbraio 2002, n. 36-E - e sarà registrato in caso d'uso ai sensi dell'art. 10 della tariffa parte II annessa al D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131.

