

Determina del Presidente – Prot. Presidenza 2019/880 del 31/10/2019

***REGOLAMENTO AZIENDALE
SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE***

F.to Il Presidente

Dott. Salvatore Albano

INDICE

- Art. 1 - OGGETTO
- Art. 2 - PRINCIPI GENERALI

TITOLO I ORGANICO DELLA FONDAZIONE

- Art. 3 - FABBISOGNO DI PERSONALE
- Art. 4 - MODALITA' E CRITERI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SELEZIONE DEL PERSONALE

TITOLO II PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

- Art. 5 - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AD EVIDENZA PUBBLICA DEL PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO
- Art. 6 - PROCEDURE DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI E AMBITI DI VALUTAZIONE PER IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

TITOLO III DURATA E UTILIZZO DELLE PROCEDURE SELETTIVE

- Art. 7 - DURATA DELLE GRADUATORIE DI MERITO
- Art. 8 - UTILIZZO DELLE GRADUATORIE DI MERITO
- Art. 9 - ASSUNZIONI OBBLIGATORIE E CATEGORIE PROTETTE

TITOLO IV PROCEDURE DI RECLUTAMENTO FLESSIBILE, PARASUBORDINATO E IN REGIME LIBERO PROFESSIONALE

- Art. 10 - LAVORO FLESSIBILE
- Art. 11 - LAVORATORI PARASUBORDINATI – COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE
- Art. 12 - LAVORATORI AUTONOMI – REGIME PARTITA IVA
- Art. 13 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

TITOLO V PROCEDURE DI RECLUTAMENTO ATIPICHE DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 14 - RECLUTAMENTO DI ELEVATE PROFESSIONALITA'
- Art. 15 - ESCLUSIONI
- Art. 16 - REGIME TRANSITORIO
- Art. 17 - PROCEDURE PRESELETTIVE PER RILEVANTE NUMERO DEI CANDIDATI
- Art. 18 - PUBBLICITA'

REGOLAMENTO AZIENDALE SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1

Oggetto

Il presente Regolamento disciplina i principi, le regole e le modalità procedurali generali per il reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato presso la Fondazione Istituto G. Giglio di Cefalù (di seguito la Fondazione), per la selezione di personale da utilizzare con contratto di lavoro flessibile (parasubordinato e assimilato) e per la selezione di personale da utilizzare con tratto di lavoro autonomo (partite IVA), nel rispetto delle previsioni legislative e regolamentari vigenti, nonché in ossequio a quanto stabilito dal contratto collettivo di lavoro nazionale e integrativo applicabile.

Art. 2

Principi generali

La Fondazione si configura quale Ente di diritto privato per il reclutamento e la gestione del personale, è stato ricompreso nella rete ospedaliera regionale, e al proprio personale si applicano le norme di legge ed i contratti collettivi (nello specifico i CCNL AIOP ARIS Don Gnocchi personale Medico e Comparto) previsti per il settore privato.

Le modalità di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, parasubordinato/assimilato e autonomo presso la Fondazione, sono regolate da procedure ad evidenza pubblica, nel rispetto dei principi generali, anche di derivazione comunitaria, della pubblicità, della trasparenza e dell'imparzialità, della corretta ed efficiente gestione delle risorse economiche e strumentali, della rapidità, della parità di genere nelle condizioni di accesso alle posizioni lavorative e alla non discriminazione.

TITOLO I ORGANICO DELLA FONDAZIONE

Art. 3 ***Fabbisogno di personale***

Il Presidente della Fondazione individua il fabbisogno di risorse umane necessario ad assicurare l'ottimale funzionamento della Fondazione, avuto riguardo, *in primis* alle norme di legge nazionali e regionali in materia di composizione della dotazione organica delle strutture ospedaliere similari per grandezza e specialità, agli obiettivi socio assistenziali perseguiti ed agli atti di programmazione e di sviluppo dell'attività, nei limiti delle disponibilità finanziarie e comunque nel rispetto dell'equilibrio di bilancio.

Il Presidente, definito il fabbisogno del personale necessario per l'ottimale funzionamento della Fondazione, lo propone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, il quale una volta approvato, costituirà la dotazione organica della Fondazione.

Il Presidente, verificate le necessità organizzative, acquisiti i pareri sanitari e amministrativi di competenza, autorizza la ricerca di personale per i profili professionali necessari tramite la pubblicazione di avvisi di lavoro.

La dotazione organica approvata dal Consiglio di Amministrazione rimarrà in vigore, quale strumento programmatico, fino a successiva modifica, salvo la possibilità attribuita al Presidente della Fondazione di poter derogare ai limiti stabiliti per i casi di particolare urgenza o d'interesse aziendale e comunque nei limiti delle disponibilità finanziarie e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio.

Art. 4 ***Modalità e criteri generali di organizzazione, gestione e selezione del personale***

La gestione e la relativa responsabilità sull'espletamento delle procedure di reclutamento del personale sono gestite dalla Direzione del Personale.

Le politiche di reclutamento si sviluppano in coerenza con le risorse economico-finanziarie a disposizione e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, con riferimento alle oggettive esigenze della Fondazione.

Nei limiti del fabbisogno, la Fondazione può ricorrere al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse già presenti, anche modificando l'organizzazione e il loro impiego flessibile, non risultino sufficienti o adeguate alla gestione aziendale.

Il processo di reclutamento del personale dovrà in ogni caso essere coerente con il modello di organizzazione e gestione che la Fondazione applica per il soddisfacimento della propria missione aziendale.

La Fondazione può altresì disporre, nel rispetto della normativa vigente e dei principi del presente regolamento, possibili coperture dei fabbisogni tramite

diversa assegnazione interna, sia verticale che orizzontale in relazione alle posizioni organizzative necessarie determinate dai modelli organizzativi aziendali e/o da norme di legge.

La Fondazione, anche in caso di reperimento interno delle risorse umane da assegnare alle diverse posizioni organizzative, riconosce e premia il merito, l'affidabilità, la professionalità acquisita anche tramite processi formativi interni, secondo metodologie di valutazione a carico della Direzione Strategica sentita la Direzione del Personale basati sul principio di meritocrazia.

I processi di valutazione interna delle risorse umane, rientranti tra le prerogative della Direzione Strategica, e sono insindacabili.

TITOLO II PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Art. 5

Procedure di reclutamento ad evidenza pubblica del personale con contratto di lavoro subordinato

La Fondazione di regola realizza la selezione del personale subordinato da reclutare direttamente con le proprie strutture, oppure si avvale dei servizi dei Centri per l'Impiego, di società specializzate, ovvero di Agenzie per il lavoro di comprovata professionalità.

La selezione è effettuata direttamente alla Direzione del Personale della Fondazione, su atto d'indirizzo della Presidenza, e può farsi coadiuvare da esperti interni ed esterni per l'espletamento delle procedure di reclutamento.

L'avvio della selezione per il profilo professionale ricercato deve essere ampiamente diffuso attraverso uno o più dei seguenti mezzi:

- a) tramite la pubblicazione sul sito web della Fondazione;
- b) tramite la pubblicazione sui social media di più ampia diffusione (linkedin job, facebook, similari) o su altri portali internet specializzati ;
- c) avvisi a mezzo stampa di diffusione locale o nazionale;
- d) ogni altro mezzo utile alla diffusione della notizia ad una platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati alla selezione.

La pubblicizzazione dell'avviso di selezione con gli strumenti indicati alle lett. a) e b) del comma precedente viene effettuata per un periodo non inferiore a 15 giorni di calendario antecedenti il termine ultimo fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione da parte dei candidati.

L'avviso di selezione contiene un'informazione completa sui contenuti e le modalità della selezione e sui requisiti dei candidati (profilo della posizione da ricoprire, curriculum ed esperienza maturata, attitudini, categoria di inquadramento ove necessaria), il termine di presentazione delle candidature, nonché ogni altra informazione utile a facilitare la partecipazione alla selezione.

Le procedure di selezione del personale dipendente sono differenti secondo la durata dell'incarico (Tempo Indeterminato o Tempo Determinato), la tipologia d'impiego dell'incarico (tempo pieno o tempo definito) e secondo il profilo professionale ricercato quale medico specialista, comparto sanitario, di tecnica e amministrativa.

Gli avvisi di selezione per il reclutamento di personale dipendente, in ottemperanza al CCNL sanità Privata applicato e agli accordi aziendali di II livello, indicativamente, riguardano le seguenti macro aree professionali:

- a) Dirigente Medico Responsabile con incarico quinquennale di Struttura Complessa (ex Medico di Raggruppamento Disciplinare o Servizio);
- b) Dirigente Medico (ex Dirigente Medico Aiuto, Medico Aiuto, Medico Assistente);
- c) Personale del comparto sanitario;
- d) Personale del comparto non sanitario.

Le selezioni riguardanti le sopradette macro aree professionali sono disciplinate dai singoli avvisi di reclutamento pubblicati, i quali costituiranno appositi regolamenti speciali di applicazione del presente regolamento.

Le modalità di svolgimento delle selezioni indicate al punto 7 del presente articolo, sono così riepilogate:

- per la procedura di selezione di cui alla lettera a), seppur regolate secondo regole di diritto privato, ci si ispira ai principi previsti dal DPR 484/97 per la nomina dei candidati ritenuti idonei;
- per la procedura di selezione di cui alle lettere b), c) e d), seppur regolate secondo regole di diritto privato, ci si è ispirati ai principi di cui al DPR 483/97 per il reclutamento dei candidati in ordine di merito valutati, salvo per i casi derivanti dal rispetto di norme generali di legge di diritto privato.

Per la pubblicazione di procedure selettive a tempo indeterminato, o prima di procedere alle assunzioni a tempo indeterminato, sarà preventivamente necessario valutare l'esistenza di soggetti che abbiano esercitato o che

siano nei termini per esercitare il diritto di precedenza, ai sensi del D.Lgs 81/2015, art. 24.

Nei casi di costituzione del diritto di precedenza secondo quanto previsto da norme di legge, vi è l'obbligo di procedere al rispetto del dettato normativo indipendentemente dalle procedure selettive.

Art. 6

Procedure di svolgimento delle selezioni e ambiti di valutazione per il contratto di lavoro subordinato

La Fondazione disciplina i processi di selezione con procedure di svolgimento trasparenti e improntate all'imparzialità di ammissione e valutazione dei candidati.

La selezione per il reclutamento di personale da assumere con contratto di lavoro dipendente, è regolata secondo il profilo professionale ricercato e tenuto conto delle macro aree previste al comma 7 dell'art. 5 del presente regolamento.

Le procedure di ammissione, le modalità di svolgimento delle selezioni e gli ambiti di valutazione sono classificate, tenuto conto dei profili professionali e della durata dell'incarico, in:

A. Dirigente Medico Responsabile con incarico quinquennale di Struttura Complessa (ex Medico di Raggruppamento Disciplinare o Servizio)

Per accedere alla presente posizione il candidato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti generali:

- ✓ Specializzazione nella disciplina oggetto della selezione ovvero in una delle discipline riconosciute equipollenti ai sensi del Decreto Ministeriale 30 gennaio 1998 e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ Anzianità di servizio di almeno sette anni, di cui cinque nella disciplina o disciplina equipollente, e specializzazione nella disciplina o in una disciplina equipollente, ovvero anzianità di servizio di almeno dieci anni nella disciplina;

La Presidenza nomina la Commissione Esaminatrice composta da tre componenti esterni di comprovata professionalità ed esperienza nella

disciplina oggetto della selezione o in discipline equipollenti, che svolgano la funzione di Direttore di Struttura Complessa presso Aziende Pubbliche o Private, oltre il Direttore Sanitario ed una risorsa dell'Ufficio Personale, con funzione esclusiva di supporto tecnico amministrativo.

La Commissione Esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli e ad una prova colloquio, finalizzata a valutare l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità gestionale.

La valutazione dei candidati sarà espressa con l'attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti, così declinati:

- ❖ punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- ❖ punteggio massimo di n. 60 punti per la valutazione della prova colloquio che terrà conto della chiarezza espositiva, della correttezza delle risposte, dell'uso di linguaggio scientifico appropriato, delle capacità professionali nella specifica disciplina, capacità gestionali, organizzative e di direzione.

L'attribuzione del punteggio nella valutazione curriculare sarà effettuata tenuto conto dello schema applicativo allegato al presente regolamento (**appendice 1**), mentre la valutazione della prova colloquio sarà articolata nell'attribuzione di 30 punti nella capacità professionale nella specifica disciplina posta a selezione, e nell'attribuzione di 30 punti nella capacità gestionale, organizzativa e di direzione con riferimento all'incarico posto in selezione.

L'accesso alla graduatoria degli idonei è condizionata al conseguimento di un punteggio minimo pari a 36/60 punti previsti per la valutazione della prova colloquio.

L'Ufficio Personale della Fondazione, cura la verbalizzazione della procedura effettuata per la realizzazione della selezione, dei criteri utilizzati, unitamente alla verbalizzazione delle modalità di svolgimento della prova colloquio, nonché la formalizzazione delle motivazioni che hanno supportato la scelta dei candidati.

All'esito della selezione, la Commissione Esaminatrice previa valutazione dei titoli e della prova colloquio formulerà una rosa di 3 (tre) candidati ritenuti idonei per la posizione lavorativa posta in selezione. La rosa dei candidati idonei sarà sottoposta alla Presidenza per la determinazione di attribuzione dell'incarico di Struttura Complessa con caratteristiche strettamente fiduciarie.

Il Presidente provvederà alla scelta motivata del candidato ritenuto maggiormente confacente alle esigenze strategiche della Fondazione,

indipendentemente dalla posizione di merito dei tre candidati ritenuti idonei, e definirà il compenso secondo le politiche retributive aziendali e comunque tenuto conto di eventuali norme regionali.

Scelto il candidato idoneo, il Presidente, per i poteri attribuitagli dalla Statuto della Fondazione, determinerà l'affidamento dell'incarico e procederà alla stipula del contratto a tempo indeterminato di diritto privato secondo il CCNL applicato, con l'attribuzione dell'incarico quinquennale di Struttura Complessa per la disciplina posta in selezione.

Da sei a tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico sarà effettuata una valutazione sull'operato del professionista a cura del Presidente sentito il Direttore Sanitario, il quale in caso di valutazione positiva, potrà confermare l'incarico alla scadenza e fino ad un ulteriore quinquennio; diversamente si procederà a una nuova procedura selettiva così come previsto dal presente regolamento, con esclusione del professionista valutato negativamente.

Dell'esito della procedura è data adeguata pubblicità con una o più delle modalità indicate al comma 3 dell'art. 5 del presente regolamento.

B. Dirigente Medico (ex Dirigente Medico Aiuto, Medico Aiuto, Medico Assistente).

Per accedere alla posizione di Dirigente Medico, la procedura di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione si distinguono in relazione alla durata dell'incarico, precisamente:

▪ DIRIGENTE MEDICO A TEMPO INDETERMINATO

Le norme che seguono si applicano alle procedure di selezione per il reclutamento dei profili professionali di Dirigente Medico a tempo indeterminato.

La Presidenza nomina la Commissione Esaminatrice composta da tre componenti interni e/o esterni di comprovata professionalità ed esperienza, di cui almeno uno con specializzazione in disciplina equipollente a quella per cui vi è la selezione, ed una risorsa dell'Ufficio Personale, con funzione esclusiva di supporto tecnico amministrativo.

Il ruolo di presidente della Commissione Esaminatrice è attribuito a un Dirigente Medico specialista nella disciplina posta in selezione o in disciplina equipollente.

La Commissione dovrà prevedere la presenza di un componente che svolga le funzioni di Responsabile di Struttura Complessa, anche facente funzioni, in struttura pubblica o privata, specialista in disciplina equipollente a quella per la quale vi è selezione.

La modalità di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione della professionalità posta in selezione, riguarderà:

- la valutazione dei titoli curriculari;
- lo svolgimento di una prova scritta sulla disciplina posta in selezione, tramite l'approfondimento di un quesito clinico;
- lo svolgimento di una prova colloquio, finalizzata a valutare l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

La valutazione dei candidati verrà espressa con l'attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti così declinati:

- punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- punteggio massimo di n. 30 punti per la valutazione della prova scritta;
- punteggio massimo di n. 30 punti per la valutazione del colloquio;

Il mancato raggiungimento di almeno 18 punti per ogni singola prova d'esame, indipendentemente dal punteggio complessivo ottenuto, comporta l'esclusione dalla graduatoria finale di merito e l'inidoneità alla selezione.

L'accesso alla graduatoria degli idonei, pertanto, è condizionato al conseguimento di un punteggio minimo pari a complessivi 36/60 dei punti previsti per le prove d'esame.

[Punteggio minimo per l'idoneità alla prova scritta è di 18 punti]

[Punteggio minimo per l'idoneità alla prova colloquio è di 18 punti]

Le prove d'esame, elaborato scritto e colloquio, potranno svolgersi in date diverse o in una sola giornata con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di convocazione.

Nell'ipotesi in cui le prove d'esame siano calendarizzate in una giornata singola, i candidati saranno chiamati a terminare l'intero processo selettivo indipendentemente dal punteggio conseguito per ogni singola prova d'esame, fermo restando la necessità di raggiungere almeno 18 punti per ogni singola prova d'esame al fine di ottenere l'idoneità alla procedura selettiva.

L'Ufficio Personale della Fondazione, cura la verbalizzazione della procedura effettuata per la realizzazione della selezione, dei criteri utilizzati, unitamente, alla verbalizzazione delle modalità di svolgimento della prova scritta e del colloquio, nonché la formalizzazione della graduatoria di merito della selezione espletata.

Per il compenso di accesso del professionista si terranno presenti i minimi tabellari previsti dal CCNL pro tempore applicato ed eventuali applicazioni economiche previste dai contratti integrativi aziendali.

Dell'esito della procedura è data adeguata pubblicità con una o più delle modalità indicate al comma 3 dell'art. 5 del presente regolamento.

▪ DIRIGENTE MEDICO A TEMPO DETERMINATO

Le norme che seguono si applicano alle procedure di selezione per posizioni a tempo determinato e/o per sostituzione di risorse con diritto alla conservazione del posto.

La Presidenza nomina la Commissione Esaminatrice composta da tre componenti interni e/o esterni di comprovata professionalità ed esperienza, di cui almeno uno con specializzazione in disciplina equipollente a quella per cui vi è la selezione, ed una risorsa dell'Ufficio Personale, con funzione esclusiva di supporto tecnico amministrativo.

Il ruolo di presidente della Commissione Esaminatrice è attribuito a un Dirigente Medico specialista nella disciplina posta in selezione o in disciplina equipollente.

La Commissione dovrà prevedere la presenza di un componente che svolga le funzioni di Responsabile di Struttura Complessa, anche facente funzioni, in struttura pubblica o privata, specialista in disciplina equipollente a quella per la quale vi è selezione.

La modalità di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione della professionalità posta in selezione, riguarderà:

- la valutazione dei titoli curriculari;
- lo svolgimento di una prova colloquio, finalizzata a valutare l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

La valutazione dei candidati verrà espressa con l'attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti così declinati:

- punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- punteggio massimo di n. 60 punti per la valutazione del colloquio;

L'accesso alla graduatoria degli idonei, pertanto, è condizionato al conseguimento di un punteggio minimo pari a complessivi 36/60 dei punti previsti per la prova colloquio.

La prove d'esame colloquio si svolgerà in una sola giornata con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di convocazione.

L'Ufficio Personale della Fondazione, cura la verbalizzazione della procedura effettuata per la realizzazione della selezione, dei criteri utilizzati, unitamente, alla verbalizzazione delle modalità di svolgimento della prova colloquio, nonché la formalizzazione della graduatoria di merito della selezione espletata.

Per il compenso di accesso del professionista si terranno presenti i minimi tabellari previsti dal CCNL pro tempore applicato ed eventuali applicazioni economiche previste dai contratti integrativi aziendali.

Dell'esito della procedura è data adeguata pubblicità con una o più delle modalità indicate al comma 3 dell'art. 5 del presente regolamento.

c. Personale del comparto sanitario

I profili professionali appartenenti al personale comparto sanitario, sono individuati secondo il sistema di classificazione del CCNL della Sanità Privata applicato al personale dipendente.

La procedura di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione dei diversi profili professionali si distinguono, secondo la posizione giuridica da ricoprire, indicativamente riepilogate in queste figure:

- Posizione E: Farmacista – Biologo – Psicologo – ect;
- Posizione DS – D: Infermiere – Tecnico Sanitario – Personale della Riabilitazione, ect;
- Posizione B2: Operatori Socio Sanitari (tecnico sanitario).

Per le figure professionali dalla posizione E alla posizione D, le modalità di svolgimento delle prove selettive dovranno necessariamente tenere conto della valutazione curriculare, mentre per i profili B2, la valutazione curriculare potrà essere cassata dal sistema complessivo di valutazione che, comunque, dovrà essere espletata su due prove d'esame.

Per accedere ai profili professionali del personale comparto sanitario, la procedura di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione si distinguono riguardo alla durata dell'incarico, tra:

- procedure selettive a tempo indeterminato;
- procedure selettive a tempo determinato;

Le quali differiscono esclusivamente per le modalità di svolgimento delle prove selettive e di conseguenza nell'attribuzione dei punteggi distribuiti sui diversi ambiti di valutazione.

Le regole che seguono si applicano alle procedure di selezione per posizioni a tempo indeterminato, posizioni a tempo determinato e/o per sostituzione di risorse con diritto alla conservazione del posto.

La Presidenza nomina la Commissione Esaminatrice composta da tre componenti interni e/o esterni di comprovata professionalità ed esperienza ed una risorsa dell'Ufficio Personale, con funzione esclusiva di supporto tecnico amministrativo.

La Commissione Esaminatrice dovrà necessariamente prevedere la presenza di un componente in possesso della stessa qualifica professionale di quella posta in selezione, di regola allo stesso saranno assegnate le funzioni di presidente della commissione d'esame.

La Commissione Esaminatrice procederà alla valutazione dei candidati al fine di valutarne l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

Per le procedure di reclutamento a **Tempo Indeterminato**, la modalità di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione riguarderà:

- la valutazione dei titoli curriculari;
- lo svolgimento di una prova scritta sulla disciplina posta in selezione, tramite l'approfondimento di un quesito clinico o alla risoluzione di test a risposta multipla o domande aperte;
- lo svolgimento di una prova colloquio, finalizzata a valutare l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

La valutazione dei candidati verrà espressa con l'attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti così declinati:

- punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- punteggio massimo di n. 30 punti per la valutazione della prova scritta;
- punteggio massimo di n. 30 punti per la valutazione del colloquio;

Il mancato raggiungimento di almeno 18 punti per ogni singola prova d'esame, indipendentemente dal punteggio complessivo ottenuto, comporta l'esclusione dalla graduatoria finale di merito e l'inidoneità alla selezione.

L'accesso alla graduatoria degli idonei, pertanto, è condizionato al conseguimento di un punteggio minimo pari a complessivi 36/60 dei punti previsti per le prove d'esame.

[Punteggio minimo per l' idoneità alla prova scritta è di 18 punti]

[Punteggio minimo per l' idoneità alla prova colloquio è di 18 punti]

Le prove d' esame, elaborato scritto e colloquio, potranno svolgersi in date diverse o in una sola giornata con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di convocazione.

Nell' ipotesi in cui le prove d' esame siano calendarizzate in una giornata singola, i candidati saranno chiamati a terminare l' intero processo selettivo indipendentemente dal punteggio conseguito per ogni singola prova d' esame, fermo restando la necessità di raggiungere almeno 18 punti per ogni singola prova d' esame al fine di ottenere l' idoneità alla procedura selettiva.

Per le procedure di reclutamento a **Tempo Determinato**, la modalità di svolgimento della selezione e l' ambito di valutazione riguarderà:

- la valutazione dei titoli curriculari;
- lo svolgimento di una prova colloquio, finalizzata a valutare l' esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l' affidabilità e la capacità di adattamento.

La valutazione dei candidati verrà espressa con l' attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti così declinati:

- punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- punteggio massimo di n. 60 punti per la valutazione del colloquio;

L' accesso alla graduatoria degli idonei, pertanto, è condizionato al conseguimento di un punteggio minimo pari a complessivi 36/60 dei punti previsti per la prova colloquio.

La prove d' esame colloquio si svolgerà in una sola giornata con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di convocazione.

L' Ufficio Personale della Fondazione, cura la verbalizzazione della procedura effettuata per la realizzazione della selezione, dei criteri utilizzati, unitamente, alla verbalizzazione delle modalità di svolgimento della prova colloquio, nonché la formalizzazione della graduatoria di merito della selezione espletata.

Per il compenso di accesso del professionista si terranno presenti i minimi tabellari previsti dal CCNL pro tempore applicato ed eventuali applicazioni economiche previste dai contratti integrativi aziendali.

Dell' esito della procedura è data adeguata pubblicità con una o più delle modalità indicate al comma 3 dell' art. 5 del presente regolamento.

D. Personale del comparto non sanitario

I profili professionali appartenenti al personale del comparto non sanitario, sono individuati secondo il sistema di classificazione del CCNL della Sanità Privata applicato al personale dipendente.

La procedura di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione dei diversi profili professionali si distinguono, secondo la posizione giuridica da ricoprire, indicativamente riepilogate in queste figure:

- Posizione E: Responsabili Amministrativi e Tecnico Professionali;
- Posizione D: Collaboratori Amministrativi e Tecnico Professionali;
- Posizione C: Assistenti Amministrativi e Tecnico Professionali;
- Posizione B: Impiegati Amministrativi, Operatori Tecnici, Operai Specializzati, Manutentori, ect.;
- Posizione A: Operaio Qualificato, Commesso, Ausiliario, ect.,

Per le figure professionali dalla posizione E alla posizione C, le modalità di svolgimento delle prove selettive dovranno necessariamente tenere conto della valutazione curriculare, mentre per i profili inquadrati dalla posizione B alla posizione A, la valutazione curriculare potrà essere cassata dal sistema complessivo di valutazione che, comunque, dovrà prevedere una prova tecnico manuale sulla materia posta in selezione.

Per accedere ai profili professionali del personale comparto non sanitario, la procedura di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione si distinguono riguardo alla durata dell'incarico, tra:

- procedure selettive a tempo indeterminato;
- procedure selettive a tempo determinato;

Le quali differiscono esclusivamente per le modalità di svolgimento delle prove selettive e di conseguenza nell'attribuzione dei punteggi distribuiti sui diversi ambiti di valutazione.

Le regole che seguono si applicano alle procedure di selezione per posizioni a tempo indeterminato, posizioni a tempo determinato e/o per sostituzione di risorse con diritto alla conservazione del posto.

La Presidenza nomina la Commissione Esaminatrice composta da tre componenti interni e/o esterni di comprovata professionalità ed esperienza ed una risorsa dell'Ufficio Personale, con funzione esclusiva di supporto tecnico amministrativo.

La Commissione Esaminatrice dovrà necessariamente prevedere la presenza del Direttore del Personale o di un Responsabile Amministrativo/Tecnico

Professionale, al quale di regola saranno assegnate le funzioni di presidente della commissione d'esame.

La Commissione Esaminatrice procederà alla valutazione dei candidati al fine di valutarne l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

Per le procedure di reclutamento a **Tempo Indeterminato**, la modalità di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione riguarderà:

- la valutazione dei titoli curriculari;
- lo svolgimento di una prova scritta sulla disciplina posta in selezione, tramite l'approfondimento di un quesito clinico o alla risoluzione di test a risposta multipla o domande aperte;
- lo svolgimento di una prova colloquio, finalizzata a valutare l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

La valutazione dei candidati verrà espressa con l'attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti così declinati:

- punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- punteggio massimo di n. 30 punti per la valutazione della prova scritta;
- punteggio massimo di n. 30 punti per la valutazione del colloquio;

Il mancato raggiungimento di almeno 18 punti per ogni singola prova d'esame, indipendentemente dal punteggio complessivo ottenuto, comporta l'esclusione dalla graduatoria finale di merito e l'inidoneità alla selezione.

L'accesso alla graduatoria degli idonei, pertanto, è condizionato al conseguimento di un punteggio minimo pari a complessivi 36/60 dei punti previsti per le prove d'esame.

[Punteggio minimo per l'idoneità alla prova scritta è di 18 punti]

[Punteggio minimo per l'idoneità alla prova colloquio è di 18 punti]

Le prove d'esame, elaborato scritto e colloquio, potranno svolgersi in date diverse o in una sola giornata con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di convocazione.

Nell'ipotesi in cui le prove d'esame siano calendarizzate in una giornata singola, i candidati saranno chiamati a terminare l'intero processo selettivo indipendentemente dal punteggio conseguito per ogni singola prova d'esame, fermo restando la necessità di raggiungere almeno 18 punti per ogni singola prova d'esame al fine di ottenere l'idoneità alla procedura selettiva.

Per le procedure di reclutamento a **Tempo Determinato**, la modalità di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione riguarderà:

- la valutazione dei titoli curriculari;

- lo svolgimento di una prova colloquio, finalizzata a valutare l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

La valutazione dei candidati verrà espressa con l'attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti così declinati:

- punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- punteggio massimo di n. 60 punti per la valutazione del colloquio;

L'accesso alla graduatoria degli idonei, pertanto, è condizionato al conseguimento di un punteggio minimo pari a complessivi 36/60 dei punti previsti per la prova colloquio.

Per le procedure selettive riguardanti i profili professionale B e A, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, la prova tecnico pratica non determinerà l'assegnazione di un punteggio di merito, ma bensì determinerà la necessaria **idoneità** dei candidati, indipendentemente dal punteggio complessivo attribuito per la graduatoria finale di merito.

La prove d'esame colloquio si svolgerà in una sola giornata con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di convocazione.

L'Ufficio Personale della Fondazione, cura la verbalizzazione della procedura effettuata per la realizzazione della selezione, dei criteri utilizzati, unitamente, alla verbalizzazione delle modalità di svolgimento della prova colloquio, nonché la formalizzazione della graduatoria di merito della selezione espletata.

Per il compenso di accesso del professionista si terranno presenti i minimi tabellari previsti dal CCNL pro tempore applicato ed eventuali applicazioni economiche previste dai contratti integrativi aziendali.

Dell'esito della procedura è data adeguata pubblicità con una o più delle modalità indicate al comma 3 dell'art. 5 del presente regolamento.

E. Selezione con Agenzie del Lavoro

La Fondazione qualora ritenga di volersi avvalere di Agenzie per il Lavoro, o in coordinamento con delle società specializzate, per l'espletamento di selezioni di personale da assumere con rapporto di lavoro subordinato, predisporrà apposito avviso con evidenza pubblica e pubblicherà sul proprio sito web, l'attività svolta tramite apposito documento verbale.

Per tale tipologia di procedura selettiva sarà stilato apposito regolamento speciale, il quale sarà pubblicato per visione a tutti gli interessati con almeno 15 giorni di anticipo rispetto alla data di convocazione.

TITOLO III

DURATE E UTILIZZO DELLE PROCEDURE SELETTIVE

Art. 7

Durata delle Graduatorie di Merito

La durata della graduatoria di merito per la procedura selettiva a tempo indeterminato ha di norma validità triennale.

La durata della graduatoria di merito per la procedura selettiva a tempo determinato ha di norma validità annuale, salvo nei casi in cui è stata indicata diversa durata nell'avviso di lavoro.

La decorrenza della validità è stabilita dalla data di approvazione da parte della Presidenza, o qualora non fosse indicata o determinabile, dalla data di stesura del verbale da parte della commissione esaminatrice.

La Presidenza, con atto motivato, può prorogare la validità della durata delle graduatorie di merito fino ad un ulteriore anno oltre la normale scadenza prevista.

Art. 8

Utilizzo delle Graduatorie di Merito

La Fondazione procede all'assunzione del personale dipendente che ha partecipato alla procedura selettiva direttamente tramite la Direzione del Personale, la quale ha la responsabilità della verifica della regolarità dei procedimenti amministrativi necessari per consentire l'effettivo avvio del rapporto di lavoro.

L'ufficio del Personale per tutte le necessità di reclutamento del personale dipendente, deve preliminarmente verificare l'esistenza e la validità di eventuali processi selettivi approvati dalla Presidenza, dalla quale deve necessariamente attingere secondo l'ordine di graduatoria.

La Direzione del Personale, fatto salvo l'utilizzo delle graduatorie secondo l'ordine di merito, può predisporre appositi regolamenti attuativi di utilizzo per singola selezione, per consentirne l'efficace utilizzo nel rispetto delle norme di legge di diritto privato.

L'eventuale assenza di procedure di reclutamento per il profilo professionale richiesto, di graduatorie scadute o estinte per assenza o rinuncia di candidati, comporta la necessità di avviare una specifica procedura selettiva tramite le modalità indicate all'art. 5 del presente regolamento.

L'utilizzo delle graduatorie di merito in corso di validità deve essere preventivamente autorizzato dalla presidenza con l'autorizzazione dell'assunzione di personale dipendente.

Art. 9

Assunzioni obbligatorie e Categorie Protette

La Fondazione procede nel rispetto dell'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999 alle assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili.

Le procedure di reclutamento dei lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette può avvenire tramite chiamata diretta, convenzione di integrazione lavorativa da stipulare con gli uffici territoriali del lavoro competenti, tramite chiamata numeraria presso i centri per l'impiego, nel rispetto di quanto previsto dalla legge, previa verifica della compatibilità della invalidità con i profili e le mansioni disponibili nell'organizzazione aziendale.

L'individuazione dei lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette deve avvenire tra i lavoratori iscritti presso le liste di collocamento mirato dei centri dell'impiego, fatti salvo il riconoscimento nelle quote di riserva già disabili o in categoria protetta al momento dell'assunzione secondo i limiti di riduzione di capacità lavorativa prevista dal D.Lgs. n. 151/2015.

La Direzione del Personale dovrà pubblicare sul sito web aziendale la procedura di copertura delle esigenze di personale da assumere ai sensi della Legge. 68/99.

TITOLO IV

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO FLESSIBILE PARASUBORDIATO E IN REGIME LIBERO PROFESSIONALE

Art. 10

Lavoro flessibile

La Fondazione potrà fare ricorso a tutte le fattispecie contrattuali flessibili di diritto privato, nello stretto rispetto dei presupposti stabiliti dal D.Lgs. n.81/2015 e successivi e dal CCNL sanità Privata applicato, compatibilmente con le specifiche esigenze organizzative, funzionali del settore di appartenenza e con gli andamenti previsti di fabbisogno di personale.

Per lavoratori con contratti flessibili s'intendono tutte quelle tipologie contrattuali con rapporto di lavoro non subordinato con la Fondazione, nello specifico si riferiscono ai

- lavoratori parasubordinati – collaborazioni organizzate dal committente (D.Lgs. 81/2015 art. 2, comma 2);
- lavoratori autonomi – regime partita I.V.A. (Codice Civile art. 2222 e ss.);
- Somministrazione di Lavoro (D.Lgs. 81/2015 art. 30 e ss.);

Le ulteriori diverse tipologie di lavoratori con contratti flessibili che, in casi eccezionali, fosse necessario reclutare saranno disciplinate da apposite procedure di reclutamento con evidenza pubblica presso il sito web aziendale.

Art. 11

Lavoratori Parasubordinati – collaborazioni organizzate dal committente

La ricerca di lavoratori parasubordinati è possibile per la copertura temporanea di alcune figure professionali per la quale è necessaria l'iscrizione presso un ordine o albo, e nei casi in cui si devono supportare le attività di "Ricerca Scientifica" della Fondazione, in applicazione di apposito CCNL per le attività di ricerca del 30/12/2015.

L'avvio della selezione per il profilo professionale ricercato deve essere ampiamente diffuso attraverso uno o più dei seguenti mezzi:

- a) tramite la pubblicazione sul sito web della Fondazione;
- b) tramite la pubblicazione sui social media di più ampia diffusione (linkedin job, facebook, similari) o su altri portali internet specializzati ;
- c) avvisi a mezzo stampa di diffusione locale o nazionale;
- d) ogni altro mezzo utile alla diffusione della notizia ad una platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati alla selezione.

La pubblicizzazione dell'avviso di selezione con gli strumenti indicati alle lett. a) e b) del comma precedente viene effettuata per un periodo non inferiore a 15 giorni di calendario antecedenti il termine ultimo fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione da parte dei candidati.

Le norme che seguono si applicano alle procedure di selezione per risorse da reclutare con contratto di CO.CO.PE., nei casi consentiti dalla legge.

La Presidenza nomina la Commissione Esaminatrice composta da tre componenti interni e/o esterni di comprovata professionalità ed esperienza ed una risorsa dell'Ufficio Personale, con funzione esclusiva di supporto tecnico amministrativo.

La Commissione Esaminatrice dovrà necessariamente prevedere la presenza del Direttore Amministrativo o del Direttore Sanitario o Direttore del Personale o di un Responsabile Amministrativo/Tecnico Professionale, al quale di regola saranno assegnate le funzioni di presidente della commissione d'esame.

La modalità di svolgimento della selezione e l'ambito di valutazione della professionalità posta in selezione, riguarderà:

- la valutazione dei titoli curriculari;
- lo svolgimento di una prova colloquio, finalizzata a valutare l'esperienza, la competenza tecnica, la capacità relazionale, l'affidabilità e la capacità di adattamento.

La valutazione dei candidati verrà espressa con l'attribuzione di un punteggio massimo di n. 100 punti così declinati:

- punteggio massimo di n. 40 punti per la valutazione curriculare;
- punteggio massimo di n. 60 punti per la valutazione del colloquio;

L'accesso alla graduatoria degli idonei, pertanto, è condizionato al conseguimento di un punteggio minimo pari a complessivi 36/60 dei punti previsti per la prova colloquio.

La prove d'esame colloquio si svolgerà in una sola giornata con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di convocazione.

L'Ufficio Personale della Fondazione, cura la verbalizzazione della procedura effettuata per la realizzazione della selezione, dei criteri utilizzati, unitamente, alla verbalizzazione delle modalità di svolgimento della prova colloquio, nonché la formalizzazione della graduatoria di merito della selezione espletata.

Per il compenso di accesso del collaboratore si terranno presenti i minimi tabellari previsti dal CCNL pro tempore applicato, salvo eventuali accordi migliorativi aziendali che determinano il compenso nella misura massima applicabile ad analoga figura professionale con rapporto di lavoro subordinato.

Dell'esito della procedura è data adeguata pubblicità con una o più delle modalità indicate al comma 3 dell'art. 5 del presente regolamento.

Art. 12

Lavoratori Autonomi – Regime partita I.V.A.

La ricerca di lavoratori autonomi in regime di partita I.V.A. ai sensi dell'art. 2222 e ss. del codice civile è possibile per la copertura del fabbisogno temporaneo di alcune figure professionali per la quale è necessaria l'iscrizione presso un ordine o albo, e non è stato possibile sopperire alla necessità organizzativa e professionale tramite il personale dipendente in servizio, o con l'avvio di una procedura di reclutamento con rapporto subordinato così come previsto dall'art. 6 del presente regolamento.

Nel rispetto delle vigenti previsioni legali e contrattuali, la Fondazione può ricorrere alla stipula di contratti di lavoro flessibile di natura autonoma per consentire il proseguimento delle proprie attività assistenziali anche in discipline equipollenti e affine a quelle presenti nell'organizzazione aziendale, per le quali non sarebbe possibile procedere al reclutamento con figure professionali subordinate.

I contratti di natura autonoma sono di regola temporanei e per una durata prevista non superiore a 1 anno.

Nei casi di particolare rilevanza strategica, nell'ipotesi che i processi selettivi non abbiamo consentito di reclutare personale con contratti stabili o per le finalità di continuità assistenziale di particolari professionalità, la Fondazione può rinnovare per un periodo massimo di un anno, il contratto con il medesimo lavoratore in precedenza selezionato con le procedure di cui al presente regolamento, senza necessità di ripetere la selezione.

Il ricorso ai contratti di natura autonoma è comunque limitata al reclutamento di profili professionali caratterizzati dal possesso di elevate professionalità in ambito sanitario e della ricerca scientifica, in numero strettamente necessario al funzionamento dell'organizzazione aziendale.

Le modalità di individuazione dei professionisti con rapporto di lavoro autonomo avvengono, principalmente, attraverso apposite procedure comparative, per titoli ed eventuale colloquio, previa emissione di un avviso di lavoro ad evidenza pubblica da pubblicarsi sul sito web aziendale.

Prima di procedere all'avvio della selezione della risorsa da reclutare con contratto di lavoro autonomo, si provvederà all'individuazione dello specifico fabbisogno della Fondazione, alla determinazione della professionalità

richiesta, ad una puntuale azione ricognitiva circa l'inesistenza o l'insufficienza delle risorse già disponibili all'interno della Fondazione e all'indicazione della motivazione che implica il ricorso all'affidamento dell'incarico con contratto di lavoro autonomo.

L'avvio della selezione per il profilo professionale ricercato deve essere ampiamente diffuso attraverso uno o più dei seguenti mezzi:

- a) tramite la pubblicazione sul sito web della Fondazione;
- b) tramite la pubblicazione sui social media di più ampia diffusione (linkedin job, facebook, similari) o su altri portali internet specializzati ;
- c) avvisi a mezzo stampa di diffusione locale o nazionale;
- d) ogni altro mezzo utile alla diffusione della notizia ad una platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati alla selezione.

La pubblicizzazione dell'avviso di selezione con gli strumenti indicati alle lett. a) e b) del comma precedente viene effettuata per un periodo non inferiore a 7 giorni di calendario antecedenti il termine ultimo fissato per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione da parte dei candidati.

L'avviso di selezione contiene un'informazione completa sui contenuti e le modalità della selezione e sui requisiti dei candidati (profilo della posizione, curriculum ed esperienza maturata, attitudini, ect.), su forma contrattuale proposta, criteri di definizione del compenso, termine di presentazione delle candidature, nonché ogni altra informazione utile a facilitare la partecipazione alla selezione.

L'avviso di selezione potrà prevedere una sola valutazione dei titoli curriculari in possesso dei candidati, oppure, in aggiunta, prevedere una prova colloquio/pratica al fine di accertarne la coerenza con il modello organizzativo aziendale.

La Presidenza nomina la Commissione di Valutazione composta da uno o due componenti interni e/o esterni di comprovata professionalità nell'area funzionale oggetto della disciplina, dal Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo o Direzione del Personale, e da una risorsa dell'Ufficio Personale, con funzione esclusiva di supporto tecnico amministrativo.

La Commissione di Valutazione, preso atto delle domande presentate, procederà a una valutazione comparativa dei titoli curriculari dei candidati, e nell'ipotesi in cui sia prevista anche una valutazione colloquio/pratica, eseguirà una valutazione sulla prova espletata.

Nei casi in cui, indipendentemente dall'avviso per soli titoli o con la previsione anche della prova colloquio/pratica, sia pervenuta una sola candidatura, la Commissione di Valutazione procederà alla sola valutazione dei titoli curriculari.

L'Ufficio Personale della Fondazione, cura la verbalizzazione della procedura effettuata per la realizzazione della selezione, dei criteri utilizzati, unitamente, ove effettuati, alla verbalizzazione delle modalità di svolgimento dei colloqui, nonché la formalizzazione delle motivazioni che hanno supportato la scelta dei candidati.

Il personale sanitario con contratto di lavoro autonomo libero professionale seppur assegnati alle diverse unità operative servizi per motivi assistenziali, afferiscono alla diretta gestione, alla *governance*, alla direzione e al controllo della Direzione Sanitaria.

Il compenso è direttamente legato alla produttività del professionista, ovvero alla valorizzazione economica delle prestazioni effettuate in regime ambulatoriale e/o DH/DS e/o Day Service e/o in regime di ricovero.

Nelle ipotesi che il compenso non possa essere, per ragioni tecniche, legato al criterio di produttività del professionista, il compenso è definito in modo forfettario ad accessi secondo i processi di valutazione aziendale.

Art. 13

Somministrazione di Lavoro

La Fondazione nei casi in cui non abbia una graduatoria in corso di validità, e non sia possibile in tempi brevi espletare una procedura selettiva, può ricorrere all'istituto della Somministrazione di Lavoro per periodi temporali brevi e strettamente limitati al completamento degli iter selettivi disciplinati dal presente regolamento.

La Fondazione dovrà rivolgersi esclusivamente ad Agenzie per il Lavoro che sia regolarmente autorizzate ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, e iscritte presso l'albo nazionale delle agenzie del lavoro tenuto presso l'ANPAL.

I processi selettivi e l'individuazione dei lavoratori da somministrare alla Fondazione rimangono in carico all'Agenzia per il Lavoro, la quale di intesa con la Direzione del Personale della Fondazione completerà le procedure amministrative per l'avvio dei rapporti temporanei di lavoro subordinato.

TITOLO V
PROCEDURE DI RECLUTAMENTO ATIPICHE
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14

Reclutamento di elevate professionalità

La Fondazione può assumere, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e/o libero professionale con contratto autonomo, figure ad elevatissima specializzazione professionale e di particolare rilevanza, per competenze non presenti nell'organico aziendale e/o con finalità formative degli altri operatori presenti.

Tali incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione professionale e post-universitaria, o da pubblicazioni scientifiche (elevato H-index) o da concrete esperienze di lavoro maturate presso imprese private o pubbliche amministrazioni.

In questi casi, data la natura fortemente fiduciaria del rapporto da costituire, la Fondazione può assumere tale personale *intuitu personae*. In tale evenienza, la Fondazione darà adeguata motivazione della scelta fiduciaria in apposito provvedimento con il quale il Presidente, preso atto delle ragioni tecniche addotte a fondamento della richiesta dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo (ove non presente, a tale adempimento provvederà il responsabile amministrativo del relativo settore), si determinerà per il conferimento dell'incarico, la cui durata, indipendentemente dalla tipologia contrattuale non potrà essere superiore a anni 1.

Il provvedimento sarà reso pubblico in adempimento alle norme in materia di trasparenza amministrativa.

In relazione alle singole fattispecie e ai fabbisogni della Fondazione si procederà in alternativa o con contratto di lavoro subordinato, ovvero autonomo libero professionale.

Il compenso per il personale sanitario è direttamente legato alla produttività del professionista, ovvero alla valorizzazione economica delle prestazioni effettuate in regime ambulatoriale e/o DH/DS e/o Day Service e/o in regime di ricovero.

Nelle ipotesi che il compenso non possa essere, per ragioni tecniche, legato al criterio di produttività del professionista, il compenso è definito in modo forfettario ad accessi secondo i processi di valutazione aziendale.

Il compenso per il personale non sanitario è legato ai tempi necessari al raggiungimento dell'obiettivo ed al livello della professionalità in possesso del soggetto al quale viene richiesta la prestazione.

In ogni caso, il compenso risponderà a criteri di economicità rispetto all'assunzione a tempo determinato o a tempo indeterminato di una figura professionale di pari livello e competenza, in grado di svolgere la stessa funzione.

Art. 15

Esclusioni

1. Il presente regolamento non si applica:
 - a)* agli incarichi ai componenti degli organismi di controllo interni;
 - b)* agli incarichi ai componenti di comitati, commissioni o gruppi di lavoro istituiti per il conseguimento degli scopi statutari;
 - c)* a tutte le forme contrattuali di cui al D.Lgs. 81/2015 non espressamente richiamate nel presente regolamento;
 - d)* alla partecipazione di esperti, in qualità di relatori o docenti a convegni o seminari organizzati dalla Fondazione;
 - e)* agli incarichi aventi natura eccezionale e non ricorrente di norma non superiore a 3 giorni, anche non consecutivi, in un anno solare.
 - f)* agli incarichi di lavoro autonomo libero professionale per l'esclusiva attività di assistenza sanitaria in solvenza, pazienti privati e assicurati, senza intervento del SSN.

Art. 16

Regime transitorio

Le selezioni già avviate e non concluse al momento dell'entrata in vigore del presente Regolamento sono fatte salve per tutto quanto riguarda le procedure fino a quel momento espletate.

Dal momento dell'entrata in vigore del presente Regolamento, le procedure di selezione in fase di pubblicazione dovranno adeguarsi ai principi, ai criteri e alle modalità procedurali sopra definite.

Art. 17

Procedure preselettive per rilevante numero di candidati

La Fondazione per le procedure selettive in cui sia prevista la partecipazione di un numero rilevante di candidati, può predisporre specifica procedura di espletamento della selezione con la previsione di prova preselettiva.

La specifica procedura di espletamento di queste selezioni, la quale dovrà essere pubblicata prima delle prove selettive, potrà prevedere una diversa attribuzione dei punteggi in relazione alle varie prove (preselettiva, scritta e colloquio), ma in ogni caso, dovrà rispettare le modalità di assegnazione previste dall'art. 6 del presente regolamento.

Art. 18
Pubblicità

La Fondazione provvede a dare pubblicità, sul proprio sito web, del presente regolamento e delle graduatorie di merito delle selezioni espletate.