

Regolamento delle assunzioni della Fondazione Tecnopolo Mediterraneo

Ambito di applicazione e principi generali

Ambito di applicazione

Principi generali

Aspetti organizzativi

Programmazione delle attività di ricerca e selezione

Responsabile del procedimento

Ricorso a soggetti esterni

Procedure di selezione e assunzione

Avvio del procedimento

Requisiti per la partecipazione alle procedure di selezione Commissione giudicatrice

Procedura di selezione Assunzione Conflitto di interesse

Obblighi di conservazione, comunicazione e pubblicazione

Sezione I

Ambito di applicazione e principi generali

Articolo 1 Ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina i principi, i criteri, i requisiti, le procedure e il regime di pubblicità stabiliti dalla Fondazione Tecnopolo (di seguito semplicemente la "Fondazione") per il reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato. Le disposizioni di cui alla presente sezione non si applicano: a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalle normative vigenti; b) alle assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere di urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo la Fondazione sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui alla presente sezione. Tuttavia, anche in tali casi dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di cui al successivo art. 2; c) ai contratti di somministrazione di lavoro. In tali casi, l'agenzia di somministrazione verrà selezionata in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, adottato dalla Fondazione, e dovrà agire nel rispetto dei principi di cui al successivo art. 2; d) ai contratti di lavoro autonomo, e/o di natura professionale, anche occasionale. Le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro del personale subordinato della Fondazione è di tipo privatistico. Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato economico-giuridico del personale subordinato della Fondazione è regolato dal Contratto Collettivo

Nazionale di Lavoro Commercio, Terziario, Servizi. Sono fatte salve eventuali deroghe previste dalla legge e/o diverse disposizioni espressamente previste per lo svolgimento e/o la rendicontazione di attività di cui la Fondazione risulti a qualunque titolo affidataria.

Articolo 2 Principi generali

Il presente Regolamento è stato redatto in conformità alle prescrizioni dettate dalle normative vigenti in materia e nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e non discriminazione. Le procedure di selezione sono orientate esclusivamente alla valutazione del merito e delle competenze e alla verifica della piena rispondenza dei candidati ai profili professionali ricercati. La Fondazione offre a tutti i candidati parità di trattamento e contrasta qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione. In particolare, nel reclutamento del proprio personale dipendente, la Fondazione si conforma ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento della stessa che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e del principio di non discriminazione per ragioni legate all'età, al genere, alla nazionalità, alla razza, all'appartenenza etnica, agli orientamenti sessuali, alle convinzioni religiose, alle opinioni politiche, all'appartenenza a organizzazioni sindacali e alle condizioni personali e/o sociali; d) individuazione dei valutatori tra soggetti di comprovata competenza e che non si trovino in condizioni di conflitto di interessi; e) tracciabilità di tutte le attività svolte nelle varie fasi della procedura di reclutamento, mediante redazione e conservazione della documentazione di riferimento; f) contrasto ad ogni possibile rischio di corruzione, intesa nell'ampia accezione via via delineata dai Piani Nazionali Anticorruzione; g) tutela del trattamento dei dati personali.

Sezione II

Aspetti organizzativi

Articolo 3 Programmazione delle attività di ricerca e selezione

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Segretario Generale, assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici. Il reclutamento del personale avviene sulla base di una programmazione annuale. Alla fine di ogni anno, il Segretario Generale – sentito i Referenti di tutte le aree organizzative – verifica il fabbisogno di risorse umane in funzione delle attività programmate. Qualora accerti l'impossibilità di fare fronte alle esigenze previste con personale già in servizio, sottopone al Consiglio di Amministrazione una proposta motivata di piano annuale delle assunzioni, tenuto conto delle disponibilità finanziarie e di bilancio, indicando: a) il numero delle risorse necessarie e i relativi profili, in rapporto al fabbisogno; b) i requisiti minimi necessari per ognuno dei profili ricercati; c) l'inquadramento contrattuale e il trattamento economico, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato; d) la tipologia di contratto di lavoro. Qualora in corso d'anno emergano esigenze diverse e/o ulteriori rispetto a quelle oggetto di valutazione in sede di programmazione, il Segretario Generale, verificata l'impossibilità di rispondere a tali esigenze con il personale dipendente già in servizio, sottopone al Consiglio di Amministrazione una proposta motivata di assunzione, individuando lo specifico fabbisogno e definendo gli aspetti di cui precedentemente.

Articolo 4 Responsabile del procedimento

Il soggetto al quale sono affidati i compiti propri del Responsabile del procedimento per il reclutamento del personale è designato dal Presidente con la determina che dà avvio al procedimento.

Articolo 5 Ricorso a soggetti esterni

La Fondazione si riserva di avvalersi dei servizi dei Centri per l'Impiego oppure delle Agenzie del Lavoro specializzate o società di consulenza. In caso di ricorso ad Agenzie del Lavoro specializzate o società di consulenza, tali soggetti verranno selezionati in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, adottato dalla Fondazione; Il ricorso a soggetti esterni è consentito per lo svolgimento di compiti specifici, quali l'individuazione di potenziali candidati interessati, l'esecuzione di attività di preselezione e/o verifica dei requisiti. Nello svolgimento di tali attività, i soggetti esterni incaricati dalla Fondazione sono tenuti al rispetto dei principi di cui all'art. 2 del presente Regolamento.

Sezione III

Procedure di selezione e assunzione

Articolo 6 Avvio del procedimento

La Fondazione procede al reclutamento del personale mediante procedure comparative selettive, pubblicizzate attraverso uno specifico avviso pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione, valutando eventuali ulteriori forme di pubblicità. La Fondazione si riserva la facoltà di informare dell'avvio delle selezioni coloro che hanno trasmesso il loro curriculum attraverso email della stessa o alla pagina dedicata presente sul sito istituzionale della Fondazione, ovvero di adottare ulteriori forme di pubblicità. La procedura prende avvio con determina del Presidente che definisce i contenuti dell'avviso e nomina il Responsabile del procedimento. La proposta di determina è redatta a cura dell'Area amministrazione, che provvederà altresì a redigere l'avviso in ragione della determina assunta dal Presidente. L'avviso deve indicare: a) il numero di posizioni oggetto della selezione e i relativi profili; b) una sintetica descrizione delle mansioni connesse alle posizioni lavorative da ricoprire; c) i requisiti soggettivi minimi, generali e particolari, richiesti; d) eventuali titoli, esperienze pregresse, competenze specifiche o altri requisiti che danno luogo a precedenza o a preferenza, con indicazione di specifico punteggio; e) la documentazione da allegare alla domanda e quella richiesta ai fini della assunzione; f) la tipologia contrattuale; g) il CCNL applicato; h) l'inquadramento contrattuale e la retribuzione lorda prevista, anche mediante rinvio alla fascia retributiva prevista dal CCNL; i) la data di inizio e la durata del contratto; j) k) l) il luogo ove si svolgerà la prestazione; la durata del periodo di prova; le modalità di svolgimento della procedura, con indicazione delle prove previste; m) i criteri attraverso i quali avviene la comparazione, con indicazione dei punteggi massimi e dei criteri applicabili alle situazioni di parità; n) le modalità di comunicazione delle date e del luogo di svolgimento della selezione e di convocazione dei candidati ammessi alle prove e/o al colloquio finale; o) il nominativo del soggetto cui sono affidati i compiti propri del Responsabile del procedimento e le modalità per comunicare con il medesimo; p) il termine e le modalità per la presentazione delle domande di ammissione alla selezione e della documentazione richiesta; q) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione o l'inammissibilità della domanda; r) il periodo di validità della graduatoria; s) t) la espressa citazione del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e, comunque, della normativa vigente che garantisce pari opportunità tra uomo e donna; ogni altra informazione o prescrizione ritenuta utile. All'avviso sarà allegato fac-simile della domanda di partecipazione e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali. L'avviso resterà pubblicato per almeno 30 (trenta) giorni, riducibili a 15 (quindici) per motivate ragioni di urgenza. Agli effetti dell'osservanza del termine stabilito per la presentazione della domanda e dei documenti richiesti nell'avviso, fa fede la data del timbro postale della località di partenza. In caso di spedizione mediante posta elettronica certificata, fa fede l'indicazione della data e dell'ora di invio del messaggio dal server di partenza. È facoltà della Fondazione procedere alla proroga ovvero alla riapertura del termine fissato nell'avviso per la presentazione delle domande, con provvedimento motivato emesso dal Presidente. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso e deve essere comunicato a tutti i candidati che abbiano presentato domanda

di partecipazione. È facoltà della Fondazione procedere, altresì, alla sospensione e/o alla revoca dell'avviso di selezione in qualsiasi momento del procedimento di selezione, con provvedimento motivato emesso dal Presidente, senza che i candidati possano vantare alcun diritto. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso e deve essere comunicato a tutti i candidati che abbiano presentato domanda di partecipazione. La pubblicazione di un avviso di selezione e della successiva graduatoria non impegna in alcun modo la Fondazione alla sottoscrizione del contratto di assunzione.

Articolo 7 Requisiti per la partecipazione alle procedure di selezione

Sono requisiti necessari per la partecipazione alla procedura di selezione: a) età non inferiore a 18 (diciotto) anni, salvo diversa indicazione contenuta nel sistema dei profili professionali e fatta eccezione per l'accesso ai contratti di apprendistato professionalizzante, e non superiore al limite massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio; b) idoneità fisica a ricoprire il posto, l'avviso di selezione può indicare eventuali incompatibilità alla copertura di specifiche posizioni lavorative; c) godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o di provenienza; d) non avere riportato condanne penali, anche non passate in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale e/o che, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, escludono la costituzione del rapporto di lavoro o di impiego con la Pubblica Amministrazione o alle quali consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego con la Pubblica Amministrazione, fatti salvi i casi in cui il reato sia stato successivamente depenalizzato o sia intervenuta la riabilitazione o il reato sia stato dichiarato estinto; e) non essere destinatari di provvedimenti di interdizione o di applicazione di misure di prevenzione o di sicurezza; f) non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità cui agli artt. 53, comma 16 ter, D. Lgs. 165/2001 e 21, comma 1, D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità 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" (cd. pantouflage); g) posizione regolare nei confronti dell'obbligo di leva, per coloro che sono soggetti a tale obbligo; non essere coniuge, parte di una unione civile o stabile convivente o non avere rapporti di parentela o di affinità entro il secondo grado con gli amministratori della Fondazione o con soggetti che ricoprono posizioni di vertice o di controllo all'interno della stessa durante il periodo di svolgimento della carica, dell'incarico o delle mansioni e per i tre anni successivi alla cessazione; non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego; essere in possesso del titolo di studio e/o degli altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale secondo quanto previsto dal CCNL applicato; h) essere in possesso degli ulteriori titoli e/o requisiti previsti dalla normativa di volta in volta vigente e/o espressamente specificati nell'avviso di selezione. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione della domanda e permanere al momento della assunzione.

Articolo 8 Commissione giudicatrice

La valutazione delle domande viene effettuata da una Commissione composta, di norma, da tre membri competenti ed esperti nelle materie oggetto dell'avviso di selezione. I componenti possono essere individuati nel Segretario Generale e/o in altre risorse in forza alla Fondazione, scelte nell'ambito dell'area organizzativa interessata e di livello almeno pari a quello della figura oggetto di selezione, e/o da uno o più soggetti esterni di comprovata professionalità nel settore di riferimento. La nomina dei componenti della Commissione è effettuata dal Presidente in data successiva alla scadenza del termine per la presentazione delle domande. Non possono fare parte della Commissione, neppure in veste di Segretario: a) gli amministratori della Fondazione e i soggetti che ricoprono posizioni di controllo all'interno della stessa, durante il periodo di svolgimento della carica o dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione; b) i soggetti che ricoprono cariche politiche o sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni

professionali; c) i soggetti che hanno riportato sentenze penali di condanna o di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e seguenti del Codice Penale (c.d. patteggiamento), anche non definitive, per i seguenti reati, fatti salvi i casi in cui il reato sia stato successivamente depenalizzato o sia intervenuta la riabilitazione o il reato sia stato dichiarato estinto: i) delitto previsto dall'articolo 416-bis del Codice Penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 recante "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza" o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato Testo Unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o la cessione di dette sostanze, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati; ii) iii) iv) delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del Codice Penale, diversi da quelli indicati nella precedente lettera a); delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis, 353, 353-bis, 354, 355, 356 del Codice Penale nonché dall'articolo 2635 del Codice Civile; delitti, consumati o tentati, di frode ai sensi dell'articolo 1 della convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, delitti, consumati o tentati, commessi con finalità di terrorismo, anche internazionale, e di eversione dell'ordine costituzionale, reati terroristici o reati connessi alle attività terroristiche, delitti di cui agli articoli 648-bis, 648-ter e 648-ter del Codice Penale, riciclaggio di proventi di attività criminose o finanziamento del terrorismo, quali definiti dall'articolo 1 del D. Lgs. 22 giugno 2007, n. 109 e successive modificazioni; sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani definite con il D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 24; d) i soggetti che hanno riportato sentenze penali definitive di condanna o di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e seguenti del Codice Penale, fatti salvi i casi in cui il reato sia stato successivamente depenalizzato o sia intervenuta la riabilitazione o il reato sia stato dichiarato estinto: i) ii) ad una pena complessivamente superiore a sei mesi di reclusione per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati sopra alla lettera c); ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo. e) i soggetti ai quali è stata applicata, anche con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione, fatti salvi i casi in cui sia intervenuta la riabilitazione; f) i soggetti che versano nelle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 53, comma 16-ter, D. Lgs. 165/2001 (cd. pantouflage); g) i soggetti che, in qualità di membri di commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi; h) soggetti che versano in condizioni di conflitto di interessi, così come meglio precisate nel successivo articolo 9, rispetto ai candidati. Al momento dell'insediamento della Commissione, presa visione dell'elenco dei candidati, i componenti e il segretario rilasciano, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 D.P.R. n. 445/2000, una dichiarazione avente ad oggetto l'esclusione delle situazioni di cui al precedente comma 4. In caso di dimissioni o incompatibilità sopravvenuta di uno o più membri della Commissione, il Presidente provvederà alla nomina del sostituto. La Commissione opera nel rispetto dei principi di cui al precedente art. 2 e con la presenza di tutti i suoi membri, nomina al proprio interno il Presidente ed è coadiuvata da un segretario, da individuarsi tra i dipendenti della Fondazione. Ove necessario, in ragione delle molteplici competenze richieste, la Commissione può essere supportata da esperti esterni con specifico riferimento a talune delle materie oggetto della selezione. Le sedute della Commissione sono verbalizzate.

Articolo 9 Procedura di selezione

La procedura di selezione si articola nelle seguenti fasi: a) verifica della ammissibilità delle domande pervenute in ragione di quanto stabilito nell'avviso ed eventuale provvedimento di esclusione, da comunicarsi

agli interessati; b) valutazione dei curricula e dei titoli dei candidati ammessi e formazione della graduatoria parziale; c) svolgimento e valutazione delle prove eventualmente previste nell'avviso e/o del colloquio finale e formazione della graduatoria finale. Le prove eventualmente previste devono essere indicate nell'avviso e possono consistere: a) in una prova orale; b) in una prova scritta; c) in una prova pratica; d) in una combinazione di due o più delle prove di cui sopra. Il colloquio finale è volto a verificare le attitudini e le conoscenze dei candidati ammessi nonché a valutarne le capacità relazionali e gli aspetti motivazionali. Ai fini della valutazione comparativa, la Commissione tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi: a) titoli di studio e qualifiche professionali; b) esperienze e conoscenze maturate nel settore di attività oggetto di selezione; c) competenze e attitudini dimostrate; d) eventuali elementi ulteriori e peculiari in ragione del profilo ricercato. In occasione della prima seduta, la Commissione può definire, nell'ambito dei punteggi massimi attribuibili ai diversi elementi di valutazione e dei criteri di valutazione indicati nell'avviso, dei criteri di dettaglio per l'attribuzione dei punteggi. Ogni membro della Commissione attribuisce un punteggio ad ognuno degli elementi di valutazione sulla base dei criteri indicati nell'avviso, anche come meglio dettagliati dalla Commissione in occasione della sua prima seduta. Al termine della seconda fase la Commissione redige la graduatoria parziale dei candidati e provvede a fare pubblicare sul sito istituzionale della Fondazione, l'elenco degli ammessi allo svolgimento delle prove, secondo le modalità e nei limiti stabiliti nell'avviso. Il Responsabile del procedimento trasmette ai candidati ammessi il calendario per lo svolgimento delle prove con le modalità e nei tempi stabiliti nell'avviso. Al termine delle selezioni la Commissione redige la graduatoria dei candidati ritenuti idonei a soddisfare i fabbisogni di professionalità richiesti, secondo le modalità e nei limiti stabiliti nell'avviso, inserendo i candidati idonei in ordine decrescente. La graduatoria è approvata dal Presidente e viene pubblicata sul sito istituzionale della Fondazione, a cura del Responsabile del procedimento. I candidati non vincitori ma valutati idonei potranno soddisfare successivi eventuali fabbisogni analoghi a quelli per cui sono risultati idonei. In tal caso, potranno essere assunti con tipologie contrattuali/compensi difforni rispetto a quelli previsti nell'avviso di selezione a cui hanno originariamente partecipato. Le graduatorie hanno validità di 24 mesi, salva diversa indicazione contenuta nell'avviso. La Fondazione potrà procedere all'assunzione anche in presenza di un solo candidato, purché ritenuto idoneo. Qualora non siano pervenute candidature, ovvero qualora al termine della procedura di selezione nessuna candidatura sia risultata idonea, la Fondazione procederà ad effettuare una nuova procedura di selezione adottando misure aggiuntive di pubblicità, quali, a titolo esemplificativo, diffusione attraverso i canali della Fondazione (newsletter, social media, ecc.), promozione attraverso annunci su quotidiani di rilevanza locale e/o nazionale, ricorso al supporto di Centri per l'Impiego e/o Agenzie del Lavoro, secondo le modalità di cui al precedente art. 5. Lo svolgimento della procedura di selezione di cui al presente articolo non vincola in alcun modo la Fondazione.

Articolo 10 Assunzione

A seguito della approvazione della graduatoria finale ad opera del Presidente, il Segretario Generale convoca i candidati seguendo l'ordine di collocazione dei medesimi nella graduatoria. Qualora il candidato classificatosi al primo posto non accetti la posizione lavorativa si procederà con la convocazione dei successivi candidati in ordine di collocazione. Dopo avere individuato il candidato da assumere, l'Area amministrazione predispone il contratto di assunzione e informa il Presidente per la conseguente delibera di assunzione. Prima della sottoscrizione del contratto, l'Area amministrazione acquisisce una dichiarazione sostitutiva di atto notorio avente ad oggetto l'insussistenza di incompatibilità e conflitti di interesse. Qualora il candidato da assumere sia stato dipendente di Pubbliche Amministrazioni, deve altresì dichiarare di non avere esercitato nei 3 (tre) anni precedenti poteri autoritativi o negoziali da cui possano essere scaturiti benefici alla Fondazione. L'esito della procedura viene reso noto mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione.

Articolo 11 Conflitto di interesse

Il soggetto al quale sono affidati i compiti propri del Responsabile del procedimento e tutte le altre figure a qualunque titolo e per qualunque ragione coinvolte nelle procedure disciplinate dal presente Regolamento sono tenute, in caso di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, a darne immediata comunicazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ad astenersi immediatamente da qualunque azione o atto connessi direttamente e/o indirettamente alla procedura che li vede coinvolti. Qualora il conflitto di interessi riguardi il Presidente, questi si asterrà immediatamente da qualunque azione o atto connessi direttamente e/o indirettamente alla procedura che lo vede coinvolto e convocherà il Consiglio di Amministrazione. Costituiscono situazioni tipiche di conflitto di interessi, in via esemplificativa e non esaustiva, l'adozione di decisioni o lo svolgimento/la partecipazione ad attività che possono coinvolgere interessi personali di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, (incluse pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici) del soggetto coinvolto, del coniuge, di parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo grado, di conviventi, di persone con cui il soggetto coinvolto abbia rapporti di frequentazione abituale o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero che possano coinvolgere interessi di qualunque natura, anche non patrimoniali, di soggetti o organizzazioni (società, associazioni anche non riconosciute, comitati, ecc.) di cui il diretto interessato sia tutore, curatore, amministratore di sostegno, amministratore, gerente, dirigente, procuratore o agente. A seguito della comunicazione di cui sopra, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza deve valutare la sussistenza della situazione di condizione di conflitto di interessi e adottare ogni conseguente decisione.

Articolo 12 Obblighi di conservazione comunicazione e pubblicazione

Gli atti relativi alle procedure disciplinate dal presente Regolamento sono conservati a cura della Fondazione. I documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione saranno pubblicati sul sito istituzionale della Fondazione, sezione "Fondazione trasparente", sotto-sezione "Selezione del personale". Nella pubblicazione dei documenti la Fondazione avrà cura di tutelare i dati personali dei candidati.

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 5 Settembre 2025

Il Presidente
Ing. Antonio Messeni Petruzzelli