

Fondazione Premio Napoli – Campania Legge

A horizontal brushstroke in a vibrant yellow color, with a textured, painterly appearance, spanning across the width of the page below the first line of text.

**Regolamento per la selezione  
del personale dipendente  
e dei collaboratori**



Ente Morale  
Decreto del Presidente della Repubblica  
5 giugno 1961 n. 900



Fondazione PREMIO NAPOLI – CAMPANIA LEGGE

Piazza del Plebiscito, 1, Palazzo Reale

80132 NAPOLI

Fondo di dotazione € 200.000,00;

Recapiti telefonici: 081 403187, fax 081 402023;

<http://www.premionapoli.it>

Email: [fondazione@premionapoli.it](mailto:fondazione@premionapoli.it); [fondazione@pec.premionapoli.it](mailto:fondazione@pec.premionapoli.it)

Codice fiscale 80017280639

Partita IVA 06351811218

Codice Inps 5100 5104591115

## I - PRINCIPI GENERALI

### Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento è adottato in base alla vigente normativa in materia di lavoro e nel rispetto delle previsioni dello Statuto della Fondazione e ha lo scopo di definire le modalità operative adottate dalla Fondazione per la selezione del personale con contratto di lavoro subordinato e per l'affidamento di incarichi a collaboratori esterni alla struttura organizzativa con contratto di lavoro parasubordinato o autonomo.
2. Il presente Regolamento non si applica agli incarichi di docenza, tutoraggio, ricerca, collaborazione al supporto degli allievi e collaborazione scientifica - culturale. Sono altresì esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento i rapporti con soggetti inseriti nella Fondazione attraverso stage o tirocini formativi o in virtù di accordi e/o convenzioni con altri soggetti, pubblici o privati, sia nazionali sia internazionali.
3. La Fondazione si uniforma, in tutte le procedure oggetto del presente Regolamento, ai principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna di genere, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali.
4. Nelle procedure di selezione la Fondazione osserva criteri di tempestività, economicità e trasparenza.
5. La Fondazione, nel rispetto della vigente normativa e del CCNL di riferimento, può prevedere assunzioni di personale con contratto a termine per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti.
6. I CCNL adottati dalla Fondazione sono il CCNL Commercio e Terziario e il CCNL Terziario per i Dirigenti.

## II - SELEZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

### Art. 2 - Programmazione del fabbisogno organizzativo

1. La dotazione organica della Fondazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione. La Fondazione assicura l'adeguata copertura delle funzioni necessarie a garantire i livelli di servizio utili al corretto svolgimento della sua missione.
2. Per il fabbisogno organizzativo, e la conseguente attivazione di procedure di selezione del personale con contratto di lavoro subordinato, bisognerà fare riferimento ai limiti complessivi del budget annuale e sulla base delle linee di attività previste nella Programmazione annuale. Qualora, nel corso dell'anno, si verificano esigenze operative che determinino la necessità di nuove o diverse assunzioni rispetto a quelle previste nel budget annuale, nel rispetto del limite delle risorse assegnate a tale scopo, si potrà procedere salvo l'obbligo di rendere apposita informativa al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

### Art. 3 – Selezione del personale

1. La Fondazione provvede alla selezione del personale mediante procedure selettive finalizzate ad accertare il possesso dei requisiti, delle competenze professionali, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire. Le procedure selettive possono svolgersi, in tutte le fasi, anche in via telematica.
2. Le modalità di selezione e valutazione delle candidature sono adeguate al profilo professionale da selezionare e prevedono l'utilizzo di metodologie e strumenti di comprovata efficacia e trasparenza.
3. La Fondazione può procedere all'assunzione di personale senza adottare procedure selettive nei casi previsti dalla legislazione vigente nonché per la costituzione di un rapporto di lavoro temporaneo per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti.
4. La Fondazione ha facoltà di procedere anche mediante Agenzie di lavoro secondo quanto previsto dal successivo articolo 9, quando ciò risponda a criteri di tempestività, economicità, efficacia ed efficienza della procedura di selezione.

## Art. 4 - Requisiti generali

1. Possono accedere alle procedure selettive i soggetti che possiedono i seguenti requisiti:

- a) essere cittadini italiani o cittadini di altre nazionalità con conoscenza della lingua italiana;
- b) godere dei diritti civili e politici;
- c) non avere condanne penali, non essere in stato di interdizione, non essere oggetto di provvedimenti di prevenzione o di altre misure;
- d) avere età superiore a 18 anni;
- e) avere idoneità psico-fisica nei limiti previsti dalla legge a ricoprire la posizione lavorativa;
- f) avere titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso e indicati nell'avviso di selezione.

## Art. 5 - Avviso pubblico di selezione

1. La procedura di selezione ha inizio con la pubblicazione di un avviso sul sito internet della Fondazione e utilizzando i canali social e/o con altri mezzi idonei di diffusione inclusa, ove necessario, la pubblicazione dell'avviso su quotidiani nazionali.

2. L'avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato e le relative mansioni, la tipologia di contratto e di inquadramento minimo proposti nonché i requisiti di ammissione, i titoli di studio e le competenze richiesti ed eventuali titoli ulteriori.

3. Nell'avviso sono indicati i criteri di valutazione delle candidature, i termini di presentazione delle domande, di norma pari ad almeno 20 giorni per il personale e pari ad almeno 30 giorni per le posizioni apicali con inquadramento di quadro intermedio e dirigente, e comunque non inferiori a 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso stesso, le modalità di presentazione e di valutazione delle domande e le eventuali prove e/o colloqui richiesti ai candidati nonché ogni altra informazione o indicazione utile e/o necessaria per la procedura.

4. È facoltà della Fondazione procedere alla riapertura del termine fissato per la presentazione delle domande qualora, alla data di scadenza dello stesso, sussistano motivate esigenze della Fondazione medesima.

5. La Fondazione può ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati eventualmente avvalendosi dei servizi di Agenzie di lavoro di cui al successivo articolo 9.

## Art. 6 - Modalità di valutazione

1. La selezione del personale avviene mediante prova preselettiva e/o colloquio, con successiva valutazione di titoli ed eventuale colloquio a cura della commissione nominata. La commissione ha inoltre facoltà, **se previsto dall'avviso di selezione**, di sottoporre il candidato ad una prova pratica in sede di colloquio.
2. La selezione per le posizioni apicali, con inquadramento di quadro intermedio o dirigente, avviene per titoli e colloquio, con facoltà, se previsto dall'avviso di selezione, della commissione di sottoporre il candidato ad una prova pratica in sede di colloquio.

## Art. 7 – Commissione

1. Il Presidente della Fondazione nomina la Commissione di valutazione sulla base delle caratteristiche della posizione lavorativa oggetto di selezione; essa è costituita da esperti (in numero di **3 o 5**) di alta qualificazione, interni o esterni alla Fondazione.
2. La Commissione provvede all'esame delle candidature e all'espletamento delle eventuali prove e/o colloqui nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1 del presente Regolamento.
3. In caso di affidamento della fase di espletamento della prova scritta ad una Agenzia di lavoro, la Commissione interviene all'esito della stessa per le fasi successive di valutazione dei titoli e di svolgimento dei colloqui (con eventuali prove pratiche se previste dall'avviso di selezione) su una rosa di candidati ammessi secondo quanto previsto dall'avviso di selezione.
4. Per la selezione delle figure apicali con inquadramento di quadro o dirigente, la Commissione è costituita da esperti (in numero di 3 o 5) di alta qualificazione interni o esterni alla Fondazione. All'esito del colloquio, la Commissione provvede a stilare una lista in ordine alfabetico dei candidati ritenuti idonei, corredata da una sintetica descrizione delle principali caratteristiche e attitudini, e la consegna al Presidente della Fondazione che può individuare dalla lista il candidato cui conferire l'incarico. Il Presidente della Fondazione, sulla base delle risultanze del lavoro della Commissione, ha facoltà di svolgere (anche con modalità telematiche) colloqui con i candidati alle posizioni apicali ritenuti idonei e successivamente, sentiti gli Organi competenti della Fondazione nei casi previsti dallo Statuto, procede alla nomina e al conferimento dell'incarico al candidato individuato.

5. La Commissione nomina al suo interno il Presidente e il Segretario verbalizzante e può operare anche in via telematica.

6. Le valutazioni della Commissione devono essere motivate e risultare da apposito verbale.

#### Art. 8 - Esiti della selezione

1. Gli esiti della selezione sono resi noti mediante pubblicazione sul sito internet della Fondazione.

2. È facoltà della Fondazione costituire una lista dei candidati valutati idonei, ma non selezionati, cui fare riferimento sia in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia o forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati sia ai fini dell'assunzione diretta in posizioni aventi oggetto simile a quello della selezione espletata. La lista non può avere validità superiore ai 2 anni dal momento dell'approvazione finale.

3. È facoltà della Fondazione prevedere nell'avviso di selezione la possibilità di non avvalersi dei relativi esiti, a fronte di adeguata motivazione.

#### Art. 9 - Agenzie di lavoro

1. Le procedure di selezione possono essere affidate anche ad agenzie di lavoro esterne specializzate nell'attività di reclutamento. L'attività dell'Agenzia di lavoro deve rispettare i principi di imparzialità e trasparenza di cui al presente regolamento. All'agenzia può essere affidato il compito di svolgere una preventiva selezione dei candidati ritenuti idonei alla copertura del profilo a cui è finalizzata la selezione e trasmettere alla Fondazione un elenco di candidati non superiore a 10 unità da sottoporre alla valutazione della Commissione di cui all'articolo 8.

#### Art. 10 - Contratti di somministrazione lavoro

1. La Fondazione ha facoltà, nel rispetto della vigente normativa e del CCNL di riferimento, di stipulare contratti di somministrazione lavoro con agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi di legge.

## Art. 11 – Assunzione

1. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto del vigente CCNL.

2. Il contratto a tempo determinato, che prevede l'apposizione di un termine di durata, sarà attivato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo.

È facoltà della Fondazione di avvalersi dell'istituto della proroga in presenza delle condizioni di legge e laddove si renda organizzativamente necessaria ovvero soltanto opportuna, alle seguenti condizioni:

*La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in mesi 12 (dodici), con possibilità di estensione a mesi 24 (ventiquattro) al ricorrere di una delle seguenti condizioni:*

- *nei casi previsti dalla contrattazione collettiva;*
- *al ricorrere di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;*
- *in caso di sostituzione di altri lavoratori."*

3. Il mancato possesso dei requisiti prescritti nell'avviso di selezione, al momento della costituzione del rapporto individuale di lavoro, costituisce motivo giustificato per la mancata sottoscrizione del contratto da parte della Fondazione.

## Art. 12 – Incompatibilità

1. All'atto della stipula del contratto di lavoro, sia esso di natura subordinata o autonoma, il lavoratore rilascia alla Fondazione apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in cui attesta di non incorrere in alcun caso di incompatibilità o divieto di cumulo, impegnandosi a comunicare qualsiasi variazione rispetto a quanto dichiarato contestualmente al verificarsi della stessa.

2. Il rilascio di false dichiarazioni o l'omissione della comunicazione relativa al verificarsi di una situazione di incompatibilità, è causa di risoluzione del contratto, fatte salve le ulteriori sanzioni previste dalle norme vigenti.

## Art. 13 - Procedure interne

1. Nell'ambito della Fondazione è ammessa discrezionalità di *jus variandi* orizzontale. Sono altresì ammesse le procedure di progressione verticale e le selezioni interne nel rispetto delle modalità di seguito indicate. Il

Presidente, per oggettivi motivi di strategia organizzativa da esporsi al Consiglio di Amministrazione, previa positiva valutazione scritta del lavoro svolto dal lavoratore nell'interesse della Fondazione e del profilo dello stesso in ordine ai compiti da ricoprire, può formalizzare progressioni verticali fondate sull'*intuitu personae* per l'attribuzione di incarichi di responsabilità.

2. La Fondazione può inoltre indire, per la selezione di qualsiasi profilo, procedure interne mediante avvisi rivolti ai dipendenti della Fondazione che possiedano i requisiti minimi ivi indicati, comunicati con apposita circolare. L'avviso interno deve indicare i titoli formativi e professionali valutabili nella procedura, i relativi criteri di valutazione e il punteggio minimo da conseguire nella valutazione dei titoli per accedere al successivo colloquio. Il colloquio viene svolto dalla commissione nominata e costituita da esperti interni e/o esterni alla Fondazione, in numero di 3 o 5. Il colloquio è volto a individuare il candidato ritenuto dalla commissione come il più rispondente alle esigenze della Fondazione, previamente definite nell'avviso interno di selezione. Al candidato potranno pertanto essere formulate domande, e/o sottoposta una prova pratica, dirette alla verifica del possesso di attitudini e capacità adatte al ruolo. La procedura viene adeguatamente verbalizzata e vengono esplicitate le motivazioni che hanno condotto alla selezione del candidato. L'esito della procedura viene comunicato mediante apposita circolare interna.

### III - INCARICHI ESTERNI DI COLLABORAZIONE

#### Art. 14 – Presupposti

1. Ai fini del presente Regolamento vengono definiti contratti di collaborazione i rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni d'opera intellettuale rese senza vincolo di subordinazione e senza coordinamento con l'attività del committente, in cui l'incarico genera obbligazioni che si esauriscono con il compimento di un'attività non continuativa e predeterminata.

#### Art. 15 – Competenze

1. Gli incarichi sono conferiti dal Presidente della Fondazione, cui è attribuita la responsabilità delle procedure di selezione.

#### Art. 16 - Esclusione del ricorso alla procedura comparativa

1. Si prescinde dalla procedura comparativa nei seguenti casi:

- a) per incarichi di collaborazione di importo unitario complessivo non superiore a € 5.000,00, ovvero per prestazioni che si esauriscono in una prestazione episodica caratterizzata da un rapporto *intuitu personae* svolto dal collaboratore in maniera saltuaria e in forma del tutto autonoma e che comportano per natura una spesa equiparabile ad un rimborso spese quali ad esempio la partecipazione a convegni, seminari, la traduzione di pubblicazioni e simili, non riconducibile a periodi fissi o programmi continuativi della Fondazione;
- b) per lo svolgimento di attività di natura tecnico/specialistica, culturale ed artistica;
- c) quando la particolare urgenza, non imputabile alla Fondazione, renda incompatibile l'esperienza di una procedura comparativa di selezione;
- d) quando l'incarico di collaborazione sia svolto in regime di gratuità e con il solo rimborso a piè di lista delle spese di trasferta nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento adottato dalla Fondazione.

#### Art. 17 – Contratto

1. I contratti di collaborazione sono stipulati mediante scrittura privata.
2. Costituiscono contenuti essenziali del contratto:
  - a) la descrizione delle prestazioni e delle modalità di svolgimento;
  - b) la correlazione tra le attività/prestazioni e il progetto o programma da realizzare;
  - c) i tempi previsti per lo svolgimento dell'attività;
  - d) i profili economici.
3. I contratti di collaborazione non specificano termini di orario o vincoli di subordinazione con la Fondazione. L'esclusione esplicita di tali elementi deve essere riportata su base contrattuale in apposita clausola.
4. Il contratto può essere prorogato, per un breve periodo, quando si ravvisi un motivato interesse a completare la prestazione affidata in conseguenza di ritardo non imputabile al collaboratore.

#### Art. 18 - Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico

1. La Fondazione verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo.

## Art. 19 - Cessazione del contratto

1. Il contratto si estingue per scadenza del termine di durata.
2. Il contratto, ai sensi dell'articolo 1456 Codice civile, è risolto unilateralmente dal committente prima del termine nei seguenti casi:
  - a) per gravi o reiterate inadempienze;
  - b) per sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 15 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
3. Il contratto si estingue per impossibilità sopravvenuta della prestazione oggetto dell'incarico.
4. Nel caso in cui il collaboratore intrattenga rapporti di collaborazione o di lavoro subordinato con soggetti pubblici e/o privati per i quali si viene a determinare un conflitto d'interesse con la Fondazione, il contratto di collaborazione si intende decaduto con effetto dal quindicesimo giorno successivo alla contestazione dell'incompatibilità, fatta salva la tempestiva rimozione delle cause che l'hanno determinata.

## Art. 20 – Pubblicità

1. Tutti gli incarichi conferiti dalla Fondazione dovranno essere pubblicati sul sito web istituzionale, con l'indicazione dell'oggetto della prestazione, del nominativo del collaboratore, nonché del compenso pattuito, secondo quanto stabilito dalla vigente normativa.

## IV - RINVIO ED ENTRATA IN VIGORE

### Art. 21 - Rinvio ed entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è adottato con provvedimento dal Consiglio di amministrazione della Fondazione Premio Napoli – Campania Legge del 30 giugno 2026 e la sua efficacia decorre dalla data dello stesso.