



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

(approvato dal Consiglio di Gestione in data 9 Agosto 2019)

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Ambito di applicazione

Art. 3 – Principi

Art. 4 – Individuazione delle professionalità

CAPO II – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 5 – Scelta della procedura selettiva

Art. 6 – Avviso pubblico di selezione

Art. 7 – Domanda di ammissione e loro regolarizzazione

Art. 8 – Pubblicità

Art. 9 – Commissione di valutazione

Art. 10 – Analisi delle candidature

Art. 11 – Graduatoria

Art. 12 – Assunzione

CAPO III – COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 13 – Procedura per il conferimento di contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Art. 14 – Procedura di selezione

CAPO IV – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 15 – Norme di rinvio e finali

Art. 16 – Entrata in vigore

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Finalità

1. La Fondazione per lo Sport del Comune di Reggio Emilia, di seguito denominata Fondazione, adotta il presente Regolamento al fine di disciplinare le procedure comparative di reclutamento e selezione necessarie all'assunzione del personale dipendente e di affidamento di collaborazioni coordinate e continuative, nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto e l'accertamento della sussistenza dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, imparzialità e pari opportunità.
2. Sono fonti regolatrici dei rapporti di lavoro subordinato il presente Regolamento, i contratti individuali di lavoro, nonché le disposizioni normative vigenti applicabili.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente con contratti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, in relazione alle esigenze della Fondazione ed ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle prescrizioni di legge e del CCNL applicato dalla Fondazione. Il presente Regolamento definisce altresì le procedure per l'assunzione di collaboratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nelle sole ipotesi ammesse dalla legislazione vigente e secondo le disposizioni definite in sede di contrattazione nazionale (Accordo del 28/12/2015), nonché le ipotesi di assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 12 Marzo 1999, n. 68, alla Legge 29 Marzo 1985, n. 113 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 3 – Principi.

1. Le procedure di reclutamento di personale di cui al presente regolamento garantiscono, senza discriminazione alcuna nel rispetto della Costituzione e delle norme di legge, l'accessibilità all'impiego, una adeguata pubblicità della selezione, la trasparenza e l'imparzialità delle valutazioni, nonché la competenza dei soggetti esaminatori, il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D. Lgs. n. 198 del 11-04-2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'Art. 6 Lg. n. 246 del 28-11-2005" e della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. n. 196 del 30.06.2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e del Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n° 101 recante

disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 679/2016.

2. I principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, pari opportunità vengono, secondo il presente regolamento, così intesi:
 - a) Trasparenza: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed agli esiti finali;
 - b) Pubblicità: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili, mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità;
 - c) Imparzialità: utilizzo da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi;
 - d) Pari opportunità: eliminazione di ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso ai sensi del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (D.Lgs 11-04-2006 n. 198).
3. Il reclutamento del personale avviene mediante procedure comparative selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione lavorativa da ricoprire.

Articolo 4 – Individuazione delle professionalità

1. Il Consiglio di Gestione determina i limiti numerici e l'inquadramento funzionale del personale. Per ciò che riguarda ogni atto e disposizione relativi all'accesso, ivi compresa la sottoscrizione dei contratti di lavoro, la conferma del rapporto di lavoro ovvero il recesso della Fondazione per non superamento del periodo di prova, trovano applicazione le disposizioni statutarie, da intendersi qui convenzionalmente richiamate.
2. L'accesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato avviene con le seguenti forme:
 - a) per selezione pubblica;
 - b) mediante selezione degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli uffici competenti che siano in possesso dei titoli richiesti (chiamata numerica o nominativa);
 - c) nelle altre forme previste dalla normativa in vigore al momento dell'assunzione.
3. Il Consiglio di Gestione determina la tipologia delle professionalità richieste nonché la coerenza del profilo richiesto con i fabbisogni della Fondazione.
4. Il Consiglio di Gestione individua altresì:
 - A. in caso di assunzione:
 - a. la tipologia contrattuale;

- b. il profilo professionale;
 - c. l'indicazione della allocazione organizzativa;
 - d. la sede di lavoro.
- B. in caso di collaborazione coordinata e continuativa:
- a. la tipologia contrattuale;
 - b. l'indicazione dell'ambito nel quale collaborare;
 - c. la durata ed il luogo dell'incarico;
 - d. le modalità ritenute opportune per la realizzazione del medesimo e per il livello di coordinazione.
5. Definita la tipologia della selezione della figura professionale, il Consiglio di Gestione delega il Direttore nell'ambito delle sue competenze gestionali ad espletare le procedure selettive, previamente deliberate da esso, secondo le modalità di cui al Capo II e III del presente Regolamento.

CAPO II – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Articolo 5 – Scelta della procedura selettiva

1. Il Consiglio di Gestione stabilisce se procedere a ricoprire i posti vacanti in organico mediante assunzione di personale dipendente tramite:
- A. scorrimento di graduatoria concorsuale del Comune di Reggio Emilia: la Fondazione può decidere di utilizzare per le future assunzioni le graduatorie di concorso in corso di validità del Comune di Reggio Emilia, relative al corrispondente profilo professionale stabilito dal Consiglio di Gestione;
 - B. avvio di nuova procedura selettiva;
 - C. somministrazione temporanea di manodopera: tale modalità è applicabile solo per le assunzioni di personale con contratti a tempo determinato secondo le disposizioni di legge a seguito di deliberazione del Consiglio di Gestione e previo esperimento di procedura ad evidenza pubblica come criterio per la selezione dell'agenzia del lavoro.

Art. 6 – Avviso pubblico di selezione

1. Il Direttore, avvalendosi del Responsabile del Procedimento nominato, rende noto l'avvio della procedura di reclutamento con provvedimento che approva, conformemente all'art. 4,

l'Avviso pubblico di reclutamento - Bando di selezione pubblica, da pubblicarsi sul sito web della Fondazione ed eventualmente del Comune di Reggio Emilia.

2. L'Avviso di selezione deve indicare il profilo professionale ricercato, le mansioni di massima ad esso connesse, la tipologia di contratto e di inquadramento proposta, nonché i requisiti di ammissione ed i titoli di studio richiesti.
3. In riferimento alle materie attinenti il profilo professionale a cui si riferisce la selezione, nell'Avviso sono specificati tra l'altro:
 - A. il numero dei posti messi a concorso, il profilo professionale e la categoria giuridica;
 - B. il trattamento economico lordo di cui al C.C.N.L. vigente alla data di approvazione dell'Avviso o il riferimento al trattamento previsto dal vigente C.C.N.L. per la categoria del posto messo a concorso;
 - C. il termine e le modalità per la presentazione delle domande e dei relativi allegati;
 - D. altri eventuali documenti;
 - E. la tipologia delle prove selettive, nonché le materie oggetto delle prove stesse;
 - F. le eventuali modalità di preselezione dei candidati;
 - G. la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
 - H. i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione alla singola selezione e al pubblico impiego, anche con riferimento ad eventuali riserve a favore di personale dipendente;
 - I. i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
 - J. le eventuali modalità di regolarizzazione della domanda;
 - K. le modalità di utilizzazione della graduatoria;
 - L. l'utilizzo e le modalità di trattamento dei dati ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento Europeo della Privacy n. 679/2016 (GDPR);
 - M. il nominativo del Responsabile del Procedimento.
 - N. i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità della loro presentazione.
 - O. un termine entro il quale si prevede la conclusione della procedura.
4. Alla selezione potranno accedere i concorrenti che possiedono i seguenti requisiti:
 - A. non aver riportato condanne penali che impediscano la costituzione di rapporti con la Pubblica Amministrazione; non essere destinatario di provvedimenti comportanti l'applicazione di misure di prevenzione e non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali in corso;
 - B. età non inferiore ai 18 anni, salvo diversa disposizione contenuta nel sistema dei profili professionali;
 - C. idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
 - D. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31/12/1985;

- E. titoli di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
 - F. altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta;
 - G. cittadinanza italiana o di altro stato dell'Unione Europea. Sono ammessi altresì i cittadini stranieri non comunitari in possesso di permesso di soggiorno di lungo periodo;
 - H. godimento dei diritti civili e politici: non possono accedere all'impiego coloro che non godono dei diritti civili e politici;
 - I. dispensa, destituzione dal servizio e licenziamento: non possono accedere all'impiego coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione ovvero licenziati per persistente insufficiente rendimento o a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti.
5. In relazione a singoli profili professionali, l'Avviso di selezione può prescrivere ulteriori requisiti, in aggiunta a quelli elencati nel presente articolo.
6. Il difetto dei requisiti prescritti dall'Avviso comporta da parte della Fondazione il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro con il vincitore della selezione risultato idoneo alle prove selettive.

Art- 7 – Domanda di ammissione e loro regolarizzazione

1. Per partecipare alla selezione dovranno essere sempre presentati alla Fondazione la domanda di partecipazione e gli altri documenti indicati nell'Avviso di cui all'art. 6.
2. Nella domanda di ammissione alla selezione gli aspiranti devono dichiarare nome e cognome, data e luogo di nascita, residenza anagrafica, numero di codice fiscale, oltre alle dichiarazioni di cui all'art. 6, co. 4.
3. Il tempo destinato alla raccolta delle candidature è fissato, di norma, in 30 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'Avviso; eventuali termini diversi saranno indicati caso per caso ed esplicitati nell'Avviso di selezione.
4. Possono essere suscettibili di regolarizzazione mere imperfezioni formali della domanda, ovvero omissioni della stessa che non comportino la modifica del contenuto sostanziale della dichiarazione.
5. Non sono suscettibili di regolarizzazione e comportano quindi l'esclusione:
 - A. l'omessa sottoscrizione della domanda;
 - B. la mancata produzione o la presentazione oltre il termine di scadenza dei documenti richiesti dal bando;
 - C. il mancato rispetto delle clausole indicate nel bando come "a pena di esclusione".

6. Ferme restando le disposizioni che precedono, l'omissione di una delle dichiarazioni prescritte non comporta l'esclusione, se il possesso del requisito cui si riferisce risulti o sia comunque desumibile dal contesto delle altre dichiarazioni o dalla documentazione allegata alla domanda.
7. L'eventuale richiesta di regolarizzazione dovrà essere comunicata agli interessati, a cura della Fondazione, con le modalità ritenute opportune ed i destinatari dovranno ottemperarvi, pena l'esclusione, entro il termine e con le modalità previste dalla comunicazione stessa.

Art. 8 – Pubblicità

1. Dell'Avviso pubblico di selezione, di cui al precedente articolo 6, viene data adeguata pubblicità tramite la pubblicazione del medesimo sul sito web della Fondazione ed eventualmente dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia.
2. Le comunicazioni relative alle date di svolgimento delle prove selettive, come previste dall'Avviso pubblico di selezione di cui al precedente articolo 6, verranno effettuate per tutti i candidati con la pubblicazione di uno specifico Avviso sul solo sito web della Fondazione. Tali comunicazioni avranno validità ufficiale per tutti i candidati.

Art. 9 – Commissione di valutazione

1. La Commissione di valutazione, designata con provvedimento del Direttore dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, sarà composta da tre membri. Ne faranno parte:
 - A. il Direttore della Fondazione;
 - B. due membri, anche esterni, di comprovata professionalità di volta in volta designati in ragione delle caratteristiche del posto da ricoprire e scelti sulla base delle disposizioni previste dalla disciplina statutaria, da intendersi qui convenzionalmente richiamata.
2. I membri della Commissione di valutazione non devono essere componenti dell'organo di direzione politica della Fondazione, non devono ricoprire cariche politiche e non devono essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
3. Non possono far parte della Commissione di valutazione, anche con compiti di segreteria, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
4. L'assenza delle condizioni di incompatibilità sopra richiamate deve essere dichiarata dall'interessato all'atto della nomina da parte della Fondazione.
5. Non possono far parte della Commissione in qualità di Componente né di Segretario, i membri che si trovino in situazione di grave inimicizia, o che siano uniti da vincolo di

matrimonio o convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al 4° grado compreso, con altro componente o con uno dei candidati partecipanti alla selezione, come da tabella di seguito riportata.

TABELLA GRADI DI PARENTELA

PARENTI		
GRADI	IN LINEA RETTA	IN LINEA COLLATERALE
1°	I genitori e i figli	-----
2°	L'avo, l'ava e il nipote	I fratelli e le sorelle
3°	Il bisavolo, la bisavola (bisnonni) Il pronipote	Lo zio e la zia Il nipote da fratello o sorella
4°	Il trisavolo, la trisavola (trisavi) Il trinipote (abnipote)	Il prozio e la prozia (fratello o sorella dell'avo) Il pronipote da fratello e sorella I cugini di 1°, cioè di figli di fratelli e sorelle

GRADI	AFFINI
1°	I suoceri con i generi e le nuore Il patrigno e la matrigna con i figliastri
2°	I cognati (va notato che il coniuge del cognato non è affine, cioè non sono affini i cognati e la cognata della moglie né sono affini tra loro i mariti di due sorelle)
3°	La moglie dello zio e il marito della zia La moglie del nipote e il marito della nipote
4°	La moglie del pronipote e il marito della pronipote La moglie del prozio e il marito della prozia La moglie del cugino e il marito della cugina

La verifica dell'esistenza di eventuali incompatibilità per i Commissari e tra questi e i candidati, viene effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, prima dell'inizio dei lavori.

Esplicita dichiarazione di assenza di tali elementi di incompatibilità, ai sensi del combinato disposto dagli artt. 46 e 47 D.P.R. N. 445/2000, dovrà essere fatta dandone atto nel verbale, dal Presidente, da tutti i membri della Commissione e dal Segretario nella prima seduta di insediamento una volta presa visione dell'elenco dei partecipanti.

Chi sia venuto successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di impedimento sopracitate, è tenuto a dimettersi immediatamente.

I componenti la Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di alcuno dei candidati.

6. Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente della Fondazione.

7. Ai soli componenti la Commissione di valutazione, nominati quali membri esperti esterni alla Fondazione od al Comune di Reggio Emilia, viene corrisposto un compenso la cui detreminazione è stabilita secondo le misure che di seguito si riportano:

A. CATEGORIA DIRETTIVA

Nel caso di procedure selettive relative a qualifiche di categoria Direttiva (D) viene corrisposto il seguente compenso:

NUMERO DEI CANDIDATI	QUOTA BASE	INCREMENTO QUOTA SULLA BASE DEL NUMERO PROVE			TITOLI
		1 prova	2 prove	3 prove	
da 1 a 50	Euro 250	Euro 50	Euro 100	Euro 150	+ 30% della quota base
da 51 a 100	Euro 350	Euro 100	Euro 150	Euro 250	
da 101 a 300	Euro 450	Euro 150	Euro 250	Euro 350	
oltre 301	Euro 550	Euro 250	Euro 350	Euro 450	

Per numero di candidati si intende:

- per le Selezioni solo per titoli e per le procedure comparative: il numero dei candidati ammessi.
- per le Selezioni per esami o per titoli ed esami: numero dei candidati presenti alla prima prova.

B. ALTRE CATEGORIE

Nel caso di procedure selettive / concorsuali relative ad altre categorie (A,B,C), viene corrisposto il compenso di cui alla sopra riportata tabella, ridotto del 10%.

C. PROCEDURE CON PRESELEZIONE

In caso di procedure selettive con eventuale preselezione ai membri esterni della Commissione spetterà per la prova preselettiva la sola quota base di cui alla precedente tabella, calcolata sui presenti alla prova stessa. Spetterà inoltre il compenso relativo alla successiva fase concorsuale calcolato sulla base della tabella ed in relazione ai presenti alla prima prova.

Ai componenti esterni spetta inoltre l'indennità chilometrica ed il rimborso delle spese di viaggio e di vitto, nonché di alloggio per chi risiede fuori provincia, effettivamente sostenute e necessarie in base al calendario dei lavori, previa presentazione di regolari pezze giustificative.

8. La Commissione di valutazione, ove necessario ed ove non siano già contenuti nell'Avviso di cui all'art. 6, stabilisce i criteri di valutazione specifici per le singole prove. Tali criteri verranno resi noti ai candidati tramite pubblicazione degli stessi sul sito web della Fondazione.

Art. 10 – Analisi delle candidature

1. L'analisi delle candidature avviene sulla base di quanto prescritto dall'Avviso di cui al precedente art. 6.
2. Nell'ipotesi di selezione con valutazione dei titoli ed espletamento di prove di selezione l'ordine sarà il seguente:
 - A. esame dei *curricula* dei candidati, valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale;
 - B. eventuali modalità (prova scritta, test attitudinali, ecc.) che la Fondazione ritenga opportune nei singoli casi specifici. In relazione al numero degli aspiranti interessati, potrebbe eventualmente essere prevista una fase preselettiva, secondo quanto eventualmente previsto dall'Avviso di cui al precedente articolo 6;
 - C. prova orale, consistente in uno o più colloqui.
3. Dello svolgimento delle singole sedute della Commissione verrà redatto apposito verbale che sarà tenuto agli atti della Fondazione.
4. Ad ogni candidato verrà attribuito un voto finale risultante dalla somma dei voti ottenuti nelle singole prove, formando in tal modo una graduatoria di merito a partire dalla votazione più elevata. Il punteggio attribuito nella fase di preselezione potrà o meno essere sommato al punteggio delle altre prove e contribuire alla formazione della graduatoria finale, sulla base di quanto volta per volta sarà stabilito nell'Avviso di cui al precedente art. 6.
5. La Commissione di valutazione si riserva comunque il diritto di visionare i titoli e le pubblicazioni indicate nella domanda di candidatura.

Art. 11 – Graduatoria

1. La graduatoria ha validità triennale e tale ultimo termine decorre dalla pubblicazione sul sito web della Fondazione del provvedimento di approvazione della stessa.
2. L'inserimento nella graduatoria del candidato non può fare ingenerare aspettative o interessi legittimi all'assunzione.
3. La Fondazione, nelle sole ipotesi in cui tale possibilità sia prevista dall'Avviso di cui al precedente articolo 6, può procedere all'assunzione con contratto a tempo indeterminato da graduatoria in corso di validità da selezioni bandite dall'Ente per il reclutamento di personale a tempo determinato.

Art. 12 – Assunzione

1. L'assunzione in servizio avviene attraverso la stipula di contratto individuale di lavoro subordinato, secondo le forme contrattuali di impiego previste nel relativo Avviso e nel rispetto del contratto collettivo di categoria e della normativa nazionale.
2. La Fondazione si riserva la possibilità di non procedere all'assunzione qualora nessuno dei candidati presentatisi venga ritenuto idoneo alle mansioni.

CAPO III – COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 13 – Procedura per il conferimento di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

1. Nelle sole ipotesi previste dalla contrattazione collettiva la Fondazione può stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, previo esperimento della procedura selettiva di cui al successivo articolo.

Art. 14 – Procedura di selezione.

1. La selezione avviene sostanzialmente secondo le medesime modalità di cui al Capo II.
2. L'Avviso di selezione dovrà essere pubblicato sul sito web della Fondazione ed eventualmente sul sito del Comune di Reggio Emilia per un periodo non inferiore a 15 giorni e dovrà contenere i seguenti elementi:
 - A. i contenuti altamente qualificati della collaborazione da svolgere in relazione ad un determinato progetto, programma di attività o fase di esso;
 - B. l'autonomia del lavoratore e il coordinamento organizzativo operato dal committente;
 - C. natura prevalentemente personale della prestazione;
 - D. il termine e le modalità per la presentazione delle domande;
 - E. titoli e i requisiti richiesti;
 - F. le modalità selettive previste;
 - G. la indicazione delle materie o del contenuto dell'eventuale colloquio;
 - H. il compenso complessivo lordo spettante al collaboratore;
 - I. ogni altra notizia o prescrizione ritenuta utile.

3. I requisiti prescritti dall'Avviso di selezione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal bando di selezione per la presentazione delle domande.
4. Nella domanda di ammissione alla selezione gli aspiranti devono dichiarare quanto segue:
 - A. nome e cognome;
 - B. numero di codice fiscale;
 - C. data e luogo di nascita;
 - D. residenza anagrafica;
 - E. Cittadinanza italiana o di altro stato dell'Unione Europea. Sono ammessi altresì i cittadini stranieri non comunitari in possesso di permesso di soggiorno di lungo periodo;
 - F. godere dei diritti civili e politici;
 - G. di non aver riportato condanne penali che impediscano la costituzione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, di non essere destinatario di provvedimenti comportanti l'applicazione di misure di prevenzione e di non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali in corso;
 - H. essere in possesso, quando espressamente richiesto, del requisito della particolare e comprovata specializzazione universitaria correlata al contenuto della prestazione richiesta;
 - I. recapito presso il quale dovranno essere fatte pervenire le comunicazioni relative alla selezione e l'impegno a comunicare le eventuali successive variazioni.
5. Dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione delle domande e prima della eventuale prova orale dovranno essere comunicate ai soggetti interessati le eventuali esclusioni. Tale comunicazione avverrà tramite pubblicazione di apposito avviso sul sito web della Fondazione.
6. La Commissione di valutazione, designata con provvedimento del Direttore ai sensi del precedente articolo 9 dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione, procederà alla valutazione delle domande presentate secondo i criteri che verranno stabiliti in ogni singolo Avviso.
7. La Commissione di valutazione procederà ad attribuire i punteggi di selezione, così come previsti dall'Avviso pubblico e formerà la graduatoria finale che verrà tempestivamente pubblicata sul sito internet della Fondazione.
8. La Commissione di valutazione dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione, procederà:
 - A. alla valutazione delle domande presentate secondo i criteri che verranno stabiliti in ogni singolo Avviso;
 - B. ad attribuire i punteggi a seguito dello svolgimento delle prove selettive, così come previsti dall'Avviso pubblico;

- C. a formare la graduatoria finale che verrà tempestivamente pubblicata sul sito internet della Fondazione.
9. Il conferimento dell'incarico avviene attraverso la stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa secondo l'ordine della graduatoria.

CAPO IV – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 15 – Norme di rinvio e finali

- 1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento valgono le disposizioni dello Statuto della Fondazione, del Codice Civile e delle leggi in materia.

Art. 16 – Entrata in vigore

- 1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione della delibera del Consiglio di Gestione della Fondazione e dovrà essere pubblicato sul sito della Fondazione.