

## RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE

Determinazione n. 04 del 2015

**Oggetto:** incompatibilità ed inconfiribilità di incarichi; obbligo di fedeltà e tutela delle condizioni di lavoro in FBK

**Destinatari:** personale della Fondazione e personale della Provincia di Trento messo a disposizione; componenti di organi di amministrazione nominati dalla Fondazione

### IL RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE

Premesso che la Fondazione Bruno Kessler, istituita con legge provinciale n. 14/2005, è un ente di interesse pubblico senza fine di lucro cui è stata riconosciuta personalità giuridica di diritto privato e che, a norma dell'art. 33, comma 1 lettera b) e allegato A della legge provinciale n. 3/2006 "Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino", è qualificata "ente strumentale privato della Provincia Autonoma di Trento";

Premesso che i rapporti di lavoro dei dipendenti della Fondazione sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;

Considerato che la Fondazione, realtà giuridicamente "a geometria variabile", è ente di diritto privato in controllo pubblico, secondo quanto previsto dall'art. 11, comma 2, lette b) del decreto legislativo n. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) e secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2, lettera c) del decreto legislativo n. 39/2013 (Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico);

Considerato che la sopra richiamata disciplina in materia di trasparenza ed in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi deriva dalla legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) e che le disposizioni dei commi da 15 a 33 di quest'ultima si applicano anche alla Fondazione, in quanto ente controllato da un'amministrazione pubblica, il che delinea un unico quadro normativo a cui doversi guardare sul piano operativo;

Considerato quindi che la Fondazione Bruno Kessler è tenuta ad osservare e far osservare, nel quadro degli obblighi sanciti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità, le disposizioni in materia di trasparenza, incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi e che con riferimento a queste ultime va chiarito l'ambito oggettivo di applicazione;

Considerato che tutto il personale della Fondazione rimane comunque tenuto ad osservare gli obblighi di fedeltà previsti dall'articolo 2015 del codice civile – evitando quindi situazioni di conflitto di interesse anche potenziali - nonché quanto in proposito previsto dal codice di comportamento, mentre al personale provinciale messo a disposizione continua ad applicarsi il Regolamento adottato con Decreto del Presidente della Provincia n. 39-111 di data 30 novembre 1998 (Autorizzazione per lo svolgimento di incarichi e attività);

Vista la disciplina nazionale (art. 6 dl n. 90/2014 convertito con legge n. 114/2014) e provinciale (art. 53 bis lp n. 7/1997 modificato da lp n. 7/2015) in materia di incarichi a soggetti in quiescenza;

### DETERMINA

1. Sono da considerarsi "incarichi" oggetto della disciplina in materia di incompatibilità ed inconfiribilità ai sensi del decreto legislativo n. 39/2013: l'incarico di Presidente con deleghe gestionali dirette; gli incarichi di componenti del Consiglio di Amministrazione in quanto organo di indirizzo politico della Fondazione; l'incarico di Segretario generale in quanto incarico amministrativo di vertice; gli incarichi dirigenziali o direttivi, sia interni che esterni, anche quando conferiti con procura, a Direttori di Centro o articolazioni organizzative analoghe comunque denominate.

2. Le situazioni di inconfiribilità – ipotesi previste dagli articoli 3 e 7 del decreto legislativo n. 39/2013 - dovranno essere preventivamente appurate acquisendo le necessarie informazioni direttamente dai soggetti interessati all'incarico. Tale onere è messo in capo alla

Segreteria Generale e al Servizio Risorse Umane che sono altresì tenuti a trasmettere ogni evidenza riscontrata all'Organismo di Vigilanza per gli adempimenti del caso.

3. Le situazioni di incompatibilità, che possono configurarsi prima o anche in un momento successivo al conferimento dell'incarico, sono previste dal capo V e VI del decreto legislativo n. 39/2013 e potranno essere accertate dall'Organismo di Vigilanza su segnalazione degli stessi incaricati interessati ovvero in ragione delle verifiche periodiche operate dal Servizio Risorse Umane e dal Responsabile per la trasparenza.

4. Nell'ambito degli oneri di acquisizione di informativa a carico del Servizio Risorse Umane rientra altresì l'attività finalizzata a verificare la sussistenza degli elementi di inconfiribilità di incarichi a soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 53, comma 16 ter del decreto legislativo n. 165/2001 che recita: "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

5. Nel contesto degli adempimenti connessi al Programma per la trasparenza e l'integrità adottato dalla Fondazione le dichiarazioni relative alle condizioni di inconfiribilità e incompatibilità di cui ai punti precedenti dovranno essere puntualmente pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito della Fondazione.

6. Al di fuori dei casi di inconfiribilità ed incompatibilità di cui ai punti 1, 2, 3 e 4, l'assunzione di incarichi extra lavorativi da parte di un dipendente della Fondazione deve essere tempestivamente comunicata al Servizio Risorse Umane che - verificata l'insussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale, ovvero di condizioni che possono riflettersi sull'integrità fisica e la personalità morale del dipendente - procederà con la necessaria autorizzazione. Il mancato rispetto dell'obbligo in parola potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari commisurate alla gravità dell'infrazione.

7. Al Servizio Risorse Umane compete altresì la verifica relativa alla sussistenza delle condizioni in presenza delle quali - ferma la possibilità di conferire incarichi e cariche a titolo gratuito ovvero incarichi di ricerca - non possono essere conferiti incarichi dirigenziali, direttivi, di studio e consulenza a lavoratori in stato di quiescenza.

Trento, 29 dicembre 2015

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane  
- dott. Alessandro Dalla Torre -  
FIRMATO IN ORIGINALE

THE HEAD OF THE HUMAN RESOURCES

Resolution No. 04 / 2015

**Reference:** Incompatibility and impossibility of appointment; duty of loyalty and protection of work conditions at FBK.

**Addressees:** Foundation personnel and Autonomous Province of Trento personnel assigned to FBK; members of administrative bodies appointed by the Foundation.

THE HEAD OF THE HUMAN RESOURCES

Having stated that Fondazione Bruno Kessler, established with Provincial Act n. 14/2005, is a non-profit public interest organization, which has been recognized legal personality of private law and that, pursuant to art. 33, paragraph 1, section b) and Annex A to Provincial Act n. 3/2006 entitled "Regulations concerning the government of autonomy in the Trentino Province", has been classified as "instrumental private body of the Autonomous Province of Trento";

Having stated that the employment relationships of the Foundation are governed by regulations of the civil code and by bylaws on subordinate employment of enterprises;

Having taken into account that the Foundation, a "variable geometry" organization, is an entity of private law under public control, pursuant to art. 11, paragraph 2, section b) of Leg. Decree 33/2013 (Reorganization of regulations concerning obligations of publicity, transparency, and disclosure of information on the part of the public administration) and pursuant to art. 2, paragraph 2, section c) of Leg. Decree n. 39/2013 (Regulations concerning incompatibility and impossibility of appointment within public administration entities and private entities under public control);

Having taken into account that said regulations on transparency and on incompatibility and impossibility of appointment arise from Act 190/2012 (Regulations on prevention and fight against corruption and illegal practices in the public administration), and that prescriptions under paragraphs 15 to 33 of the latter also apply to the Foundation, as an entity under public control, outline a unique law framework to be observed for operational purposes;

Having taken into account thus that Fondazione Bruno Kessler is required to comply with and make comply with, in the framework of obligations set forth for the prevention and fight against corruption and illegal practices, the regulations concerning transparency, incompatibility and impossibility of appointment and that with reference to the latter the objective scope has to be clarified;

Having taken into account that all staff members of the Foundation are required to comply with loyalty obligations pursuant to article 2015 of the civil code – thus avoiding even potential conflict of interest situations - and related regulations set forth in the code of conduct, while Province employees assigned to the Foundation must still comply with Regulations adopted with President of the Province Decree 39-111 dated November 30, 1998 (Authorization for the execution of appointments and activities);

Having acknowledged the national regulations (art 6 Decree Law 90/2014 converted with Act 114/2014) and Provincial Decree Law (art. 53 bis Provincial Act 7/1997 as amended by Provincial Law 7/2015) concerning appointments to retired workers;

**DETERMINES**

1. The following are to be considered "appointments" covered by the regulations on incompatibility and impossibility pursuant to legislative decree 39/2013: the appointment of Chair with direct management mandate; the appointment of members of the Board of Directors as a body of political steering of the Foundation; the appointment of Secretary General as top administrative appointment; appointment to

director and manager, both external and internal, including those conferred by power of attorney, to the Directors of Centers or similar organizational divisions.

2. Impossibility of appointment situations – cases provided for under articles 3 and 7 of legislative decree 39/2013 – shall be preventively ruled out by acquiring the necessary information directly from the prospective candidate. This task is the responsibility of the Secretary General and of the Human Resources Service that are also required to report any evidence found to the Oversight Body in order to take any due action.

3. Incompatibility situations, which can arise before or after the appointment, are provided for by sections 4 and 5 of legislative decree 39/2013 and can be ascertained by the Oversight Body either upon report by the involved officers in charge or during periodic checks by the Human Resources Service and by the Transparency officer.

4. The information acquisition duties of the Human Resources Service include as well those activities aimed at verifying the presence of impossibility of appointment elements for the appointment of subjects under conditions covered by article 53, paragraph 16 third of legislative decree 165/2001, which reads: “those employees who, during their last three years of office, have held authority or negotiation power on behalf of public administrations pursuant to art. 1, paragraph 2, cannot perform, during the three years after the expiration of their public employment relationship, working or professional activities for private subjects controlled by the public administration through the same powers. Contracts and appointments in breach of regulations under this paragraph are null and void, and private subjects who have entered into them or have been conferred them are barred from entering into contracts with the public administration for the following three years and are required to return any compensation received for them”.

5. Pursuant to the requirements of the Program for transparency and integrity adopted by the Foundation, any statements of incompatibility and impossibility of appointment covered under the above paragraphs shall be published under the “Transparent administration” section of the Foundation’s website in a timely manner.

6. In addition to cases of incompatibility and impossibility of appointment covered by paragraphs 1, 2, 3 and 4, the Foundation’s employees shall promptly report any extra-work appointments to the Human Resources Service. This Service – after ruling out a conflict of interest case, even potential, or conditions that may impact the employee’s physical integrity and moral personality – will proceed with the necessary authorization. Failure to comply with said obligations may result in disciplinary sanctions based on the severity of the violation.

7. The Human Resources Service is responsible as well for the ruling out of those conditions whose presence – with the exception of the authorization to confer assignments or make appointments on a free of charge basis or research assignments – bar retired workers from appointment to director, manager, study and consulting positions.

Trento, December 29th, 2015

The Head of the Human Resources  
- Alessandro Dalla Torre, J.D. –  
SIGNED IN ORIGINAL