

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ai sensi dell'art. 19, secondo comma, del D.Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. e per l'affidamento degli incarichi esterni

1. Società Sportiva Dilettantistica SSD Unime a.r.l.

Società Sportiva Dilettantistica SSD Unime a.r.l. è una società a responsabilità limitata, in *house providing*, senza scopo di lucro, partecipata esclusivamente dall'Università degli Studi di Messina che ha come oggetto sociale lo svolgimento di attività, lo sviluppo e la diffusione di attività sportiva dilettantistica connessa alla pratica dello sport, intesa come mezzo di formazione psico-fisica degli studenti e dei dipendenti dell'Università degli Studi di Messina, nonché di tutta l'utenza esterna interessata alla pratica sportiva, ritenendo l'attività sportiva momento essenziale delle comunità locali.

SSD Unime a.r.l. può, altresì, svolgere le ulteriori attività indicate nel proprio statuto.

2. PRINCIPI GENERALI

Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'art.19, comma 2, del D. Lgs. n.175 del 19 agosto 2016, disciplina le procedure di ricerca e selezione del personale dipendente applicate da **SSD Unime a.r.l.** nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e in conformità ai principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 ovvero:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento tali da garantire l'imparzialità e assicurare economicità e celerità di espletamento, ricorrendo eventualmente anche all'ausilio di sistemi automatizzati, volti a realizzare forme di preselezione se reputate necessarie;
- 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;
- d) eventuale decentramento delle procedure di reclutamento qualora, in relazione all'alto numero dei candidati alla selezione, la procedura non possa svolgersi con modalità accentrata in sede;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti nelle materie di concorso, scelti tra il personale della Società, docenti e/o professionisti esterni, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Nello svolgimento delle attività di ricerca e selezione del personale dipendente, secondo i criteri sopra riportati, **SSD Unime a.r.l.** garantisce, nell'accesso all'impiego, pari opportunità, senza discriminazione alcuna, in ossequio alle vigenti leggi.

SSD Unime a.r.l. opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di trattamento dei dati personali. Ai candidati alla selezione verrà fornita l'informativa sul trattamento dei dati personali, come prescritto dall'art. 13 del Regolamento UE e dall'art. 111-bis del D.Lgs. n. 196/2003.

Le assunzioni del personale della società sono effettuate sulla base del piano delle attività sottoposto al socio, del budget e delle esigenze organizzative della società stessa, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, della contrattazione collettiva e del presente regolamento.

La ricerca e selezione del personale dipendente e dei collaboratori, in ogni caso, avviene attraverso procedure comparative selettive atte ad accertare la rispondenza della professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire ed al profilo richiesto.

CAPO I

3. PROCEDIMENTO DI SELEZIONE

A seconda della figura professionale ricercata, prima di procedere all'espletamento di procedure di ricerca e selezione, sarà attivata una ricerca interna, resa nota a tutti i dipendenti, aperta a coloro che rivestono il medesimo livello di inquadramento della figura professionale ricercata. In caso di più candidature ammissibili si procederà a selezione comparativa.

Qualora la suddetta ricerca non dia esito positivo in termini di disponibilità e coerenza con i profili professionali necessari, si attiverà un processo di selezione esterno, riservando fino al 50% dei posti al personale interno in possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini rispondenti alle posizioni da ricoprire ed al profilo richiesto.

3.1. AVVISI DI SELEZIONE

SSD Unime a.r.l. rende pubbliche le ricerche di personale attraverso avvisi di selezione pubblicati sul proprio sito istituzionale o sulla pagina che ospita le informazioni sulla società nel sito dell'Università degli Studi di Messina può, inoltre, avvalersi, in relazione alla specificità della ricerca, di contatti con Società e/o Enti specializzati nella ricerca e selezione di personale.

Gli avvisi di selezione pubblicati specificano:

- a) il profilo previsto per la posizione ricercata;
- b) i requisiti minimi richiesti necessari per la partecipazione alla selezione, nonché eventuali ulteriori requisiti a completamento del profilo, che saranno valutati ulteriormente rispetto ai requisiti minimi;
- c) le caratteristiche professionali e culturali oggetto di valutazione;
- d) le modalità di svolgimento della selezione;
- e) il trattamento contrattuale previsto;
- f) la percentuale di posizioni riservata al personale interno.

L'avviso di selezione stabilisce anche termini e modalità con i quali presentare la domanda di partecipazione alla selezione. L'avviso di selezione potrà inoltre prevedere la possibilità di utilizzare la graduatoria pubblicata per fabbisogni di assunzioni sopravvenuti nel corso dei successivi 24 mesi.

Il Consiglio di Amministrazione approva il relativo avviso di selezione prima della sua pubblicazione. L'avviso di selezione contiene in via esclusiva l'intera regolamentazione delle modalità di svolgimento della procedura.

Le istanze ed i curricula devono pervenire in risposta agli avvisi di selezione attraverso i canali di ricerca della **SSD Unime a.r.l.** e/o via pec alla casella di posta elettronica della Società, sulla base delle modalità che saranno determinate specificamente nell'avviso di selezione.

3.2. NOMINA DELLA COMMISSIONE

La verifica di rispondenza dei curricula ai requisiti di ammissione alla selezione viene effettuata dalla Commissione che sarà istituita e viene condivisa con il referente del settore aziendale coinvolto nella ricerca.

In particolare, la Commissione Esaminatrice sarà composta da minimo tre membri, di cui uno con funzione di Presidente. Sarà individuata appositamente, di volta in volta, e sarà costituita da soggetti con comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione o in materia di selezione del personale. Potranno far parte della Commissione Esaminatrice anche componenti esterni aventi competenza specifica nella ricerca e selezione del personale o nell'ambito della professionalità ricercata. I componenti di tale Commissione saranno nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Per profili professionali connotati da elevata specializzazione, la composizione della Commissione esaminatrice potrà essere integrata da membri aggiunti. In ossequio ai principi di trasparenza ed imparzialità, la Commissione adotterà i criteri di valutazione predeterminati nella riunione di insediamento, prima dell'esame delle istanze e prima dell'espletamento delle prove selettive, cui dovranno conseguire i relativi punteggi delle singole fasi, sulla base di criteri anch'essi predeterminati.

Per quelle selezioni che implicano l'erogazione di servizi diretti al socio unico la commissione dovrà essere integrata da almeno un componente nominato dal socio.

3.3. SELEZIONE DEI CANDIDATI

Le modalità di selezione saranno stabilite nell'avviso pubblico e potranno consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'adozione di una o più delle seguenti tipologie di prova

- - test tecnico con attribuzione di relativo punteggio
- - test psico-attitudinale con attribuzione di relativo punteggio
- - prove scritte
- - prove di gruppo
- - prova pratica
- - colloquio individuale
- - valutazione dei titoli

Sulla base dei risultati emersi dall'espletamento delle prove selettive suindicate, la Commissione, individua i candidati idonei, redigendo una graduatoria di merito.

3.4. GRADUATORIA FINALE

La Commissione Esaminatrice sulla base della graduatoria di merito, individua il/i nominativo/i del/i candidato/i ritenuto/i più idoneo/i per ricoprire la/e posizione/i professionale/i oggetto della ricerca.

4. CHIUSURA DELLE SELEZIONI

Della chiusura della selezione sarà data comunicazione con le medesime modalità di pubblicazione dell'avviso, mediante la pubblicazione della graduatoria finale dei candidati idonei. La **SSD Unime a.r.l.** ottenute le approvazioni e le autorizzazioni necessarie, provvede

all'espletamento delle procedure di assunzione e/o di instaurazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle vigenti leggi anche in materia di sicurezza sul lavoro.

In caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia da parte dei soggetti selezionati, si procederà a reclutare gli altri candidati idonei, presenti in graduatoria, con il punteggio immediatamente inferiore a quello del candidato selezionato.

Qualora l'assunzione al lavoro dovesse subire dei ritardi o, per causa di forza maggiore, non fosse più praticabile, l'annullamento o la sospensione della ricerca saranno comunicati tramite pubblicazione sul sito.

5. ASSUNZIONE DEL PERSONALE E DISCIPLINA CONTRATTUALE

L'assunzione avviene mediante contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia, previo positivo superamento del periodo di prova contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento.

Il livello di inquadramento e il relativo trattamento economico saranno quelli previsti dal CCNL per i lavoratori degli impianti e delle attività sportive.

Il prestatore di lavoro sarà adibito alle mansioni per le quali è stato assunto nell'ambito del livello di inquadramento.

In caso di contratti di collaborazione, in ragione di quanto stabilito nell'avviso di selezione la società provvederà a stipulare singoli contratti di collaborazione con i candidati individuati dalla graduatoria di merito, nei limiti e per le figure previste dall'art.409 c.p.c. e dall'art.67 lett.m) del D.P.R.917/86.

CAPO II

6. PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI ESTERNI DI NATURA DIVERSA DA QUELLA SPORTIVA

Il presente regolamento trova applicazione nei casi di assegnazione di incarichi di collaborazione, studio, ricerca e consulenza a soggetti esterni alla società per attività inerenti alle funzioni istituzionali della stessa di natura diversa da quella sportiva.

Ai fini del presente regolamento sono definiti incarichi esterni:

- gli incarichi professionali conferiti a persona fisica o studi professionali associati o società di professionisti che esercitano professionale per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi previsti dalla legge, nei casi in cui l'oggetto sia riconducibile all'attività per la quale il professionista è iscritto all'albo;
- incarichi di consulenza conferiti a persone fisiche non iscritte in albi, per le quali l'oggetto dell'incarichi o riconducibile all'attività per le quali la persona fisica dichiara il possesso di partita IVA;

- la prestazione occasionali che pur non rientrando nella categoria del lavoro autonomo si caratterizzano per l'occasionalità e la saltuarietà, tali che il compenso che ne deriva non costituisce fonte principale di reddito del prestatore d'opera;

6.1 CONDIZIONI GENERALI

Il ricorso alle collaborazioni esterne si giustifica in presenza della necessità di far fronte ad una esigenza di carattere eccezionale e/o peculiare che comporta il ricorso a competenze specifiche non rinvenibili all'interno dell'organico della società;

Per esigenze a cui non può far fronte con personale dipendente o, nei limiti della sua compatibilità per natura, durata ed impegno, con l'apporto diretto del C.D.A., la società può conferire incarichi individuali a esperti esterni di particolare e comprovata specializzazione, avendo cura di verificare le seguenti condizioni:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze funzionali della società e deve essere previamente deliberato dal CDA nel rispetto del principio di programmazione della spesa così da garantire il controllo analogo del socio;
- b) la società deve avere preliminarmente accertato che non vi sia disponibilità del personale interno e/o del CDA. Il solo personale interno deve essere materialmente impossibilitato a svolgere l'attività e motivarlo per iscritto;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione e criteri di conferimento;
- e) il compenso deve essere proporzionale all'attività svolta e non liquidato in maniera forfettaria e, salva motivata deroga per iscritto, parametrato ai valori minimi delle tariffe professionali ove esistenti;

6.3 PROCEDURE DI CONFERIMENTO INCARICHI

In tutti i casi differenti da quelli sopra elencati il conferimento avviene nel rispetto del principio di trasparenza, attraverso procedura comparativa pubblica, adeguatamente pubblicizzata senza distinzione di soglie d'importo dell'affidamento e le cui modalità di espletamento devono essere adeguate all'oggetto della selezione. Tale procedura comparativa è attivata dall'organo amministrativo della società e deve riportare le motivazioni a giustificazione del ricorso ad un soggetto esterno al personale della società.

L'incaricato in ogni caso deve possedere i requisiti soggettivi e oggettivi per contrattare con la pubblica amministrazione.

7. CONFERIMENTI DI INCARICHI IN VIA DIRETTA

Il conferimento di incarichi in via diretta, senza ricorso a procedura comparativa è consentito solo nei seguenti casi:

- a) nella misura strettamente necessaria, in casi di assoluta urgenza valutata e deliberata dal C.D.A., determinata dall'imprevedibile necessità di avvalersi di una collaborazione e/o consulenza, di qualsiasi natura anche sportiva, in relazione ad un termine fissato o

ad un evento eccezionale, tali da non consentire per ragioni obiettive ovvero da rendere eccessivamente gravoso l'espletamento della procedura comparativa.

- b) Quando, a seguito di selezione comparativa, per qualsiasi motivo, l'individuazione dell'incaricato non abbia potuto aver luogo, a condizione che non vengano modificate le condizioni e le modalità di svolgimento dell'incarico previste dall'avviso;
- c) In caso di incarichi meramente occasionali che si esauriscono in una sola azione o prestazione caratterizzata da rapporto *intuitu personae* e che comportano per la loro stessa natura, una spesa equiparabile ad un rimborso spese, quali ad esempi partecipazione a convegni e seminari, la singola docenza e simili, ed in ogni caso per incarichi occasionali di importi pari o inferiori ad euro 500.
- d) Quando si tratta di attività complementari comprese nell'incarico principale, già conferito secondo le regole ordinarie, che per sopravvenuti motivi siano diventate utili allo svolgimento dell'incarico stesso a condizione che la prestazione non incida oltre il 15% rispetto all'incarico principale conferito;
- e) Per l'individuazione di legali cui è affidata la difesa e la rappresentanza in giudizio della società, nonché per assistenza legale, in ragione del carattere prettamente fiduciario della scelta e di affidamento dell'incarico, e per quelli inerenti ad attività notarile. Ferma restando la necessità di dotarsi di un elenco di professionisti ed applicare nei limiti delle specifiche specializzazioni possedute il principio di rotazione e le condizioni economiche di cui all'art. 6.1 lett. e);
- f) per l'individuazione di dottori commercialisti, revisori contabili e/o consulenti del lavoro cui è affidata l'assistenza fiscale, tributaria e previdenziale in virtù del carattere fiduciario di scelta e di affidamento dell'incarico. Ferma restando la necessità di dotarsi di un elenco di professionisti e, compatibilmente con il principio di continuità di gestione, applicare il principio di rotazione e le condizioni economiche di cui all'art. 6.1 lett. e)

In ogni caso L'incaricato in ogni caso deve possedere i requisiti soggettivi e oggettivi per contrattare con la pubblica amministrazione;

8. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa riferimento al codice civile ed alla normativa vigente.

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito web aziendale.