

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 1 Finalità

1. Socialteam Srl di seguito "Socialteam", adotta il presente regolamento, redatto ai sensi dell'art. 18, comma 2 del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 (come modificato dalla Legge 133 del 6 agosto 2008) e dell'art. n. 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di disciplinare con proprio provvedimento, in quanto Socialteam é a totale partecipazione pubblica, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale, nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Art. 2 Principi generali

1. Socialteam procede alla selezione del personale, assicurando celerità ed economicità di espletamento, nel rispetto dei divieti di discriminazione e del principio di pari opportunità, previsti dalla normativa nazionale e comunitaria.
2. Socialteam, nello svolgimento delle procedure di reclutamento, garantisce il rispetto dei seguenti principi:
 - a) **trasparenza**, intesa come possibilità per chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali;
 - b) **pubblicità**, attraverso la divulgazione, sul sito internet aziendale e/o siti aziendali dei propri soci ASP e/o altri siti internet (specifici per la pubblicità di offerte di lavoro) e/o altri mezzi di diffusione (quotidiani locali/nazionali);
 - c) **imparzialità**, mediante l'individuazione di criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - d) **pari opportunità** tra lavoratrici e lavoratori, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche;
 - e) **composizione delle commissioni** con esperti (interni od esterni) di provata competenza nella materia di selezione.
3. In considerazione dell'attività svolta da Socialteam e della propria natura di "società in house" le assunzioni del personale sono, di regola, connesse all'esigenza di garantire la prosecuzione dei servizi erogati in tutti i casi di turn over e/o all'esigenza di attivare, modificare o ampliare i servizi affidati dai propri soci ASP.
4. Il reclutamento del personale avviene attraverso 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.

Art. 3 Ambito di applicazione ed esclusioni

1. Il presente regolamento si applica in ordine a tutti i rapporti di lavoro instaurati con il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato a tempo pieno o parziale ed altre forme di assunzione, per ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.
2. Non si dà applicazione del presente regolamento, nel caso in cui l'azienda provveda all'assunzione del personale in applicazione di particolari disposizioni di legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo, le assunzioni obbligatorie delle categorie protette di cui al punto 8 del presente regolamento, acquisizione di servizi con l'applicazione dell'art. 8 CCNL e legislazione vigente).

3. Per esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le assunzioni avvengono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 4

Pianificazione dei fabbisogni di personale

1. Ogni qualvolta si renda necessaria una riorganizzazione degli uffici, dei servizi, sarà valutata l'adeguatezza delle risorse umane presenti e ciò attraverso il puntuale esame dell'organico effettivo valutandone la congruità quantitativa e qualitativa rispetto ai compiti da svolgere e alle posizioni da ricoprire;
2. L'eventuale richiesta di personale da parte dei singoli uffici e/o strutture viene inoltrata alla Direzione di Socialteam che procederà ad effettuare, un'analisi e una valutazione organizzativa.

Art. 5

Modalità di reclutamento

1. L'accesso ai singoli profili professionali, sia per posizioni a tempo indeterminato sia a tempo determinato, avviene mediante avviso di selezione pubblicato sul sito internet aziendale o in altri siti partner e/o su quotidiani o periodici a tiratura locale sui portali WEB delle agenzie per il lavoro.
2. L'avviso di selezione dovrà prevedere l'individuazione della posizione da ricoprire, il numero di persone ricercate, i requisiti previsti per la copertura della posizione, eventuali requisiti preferenziali, le prove di verifica (colloqui, prove pratiche, etc), il CCNL applicato. L'avviso di selezione può anche essere finalizzato alla formazione di una graduatoria da cui attingere secondo necessità. Per eventuali necessità a tempo determinato, verranno tenute in considerazione anche le graduatorie dei bandi per assunzioni a tempo indeterminato.
3. Le graduatorie resteranno valide fino ad esaurimento dei candidati e saranno destinate per la copertura di posti che si venissero a rendere disponibili in relazione al medesimo profilo professionale. Le graduatorie avranno la validità indicata nell'avviso e comunque non superiore a due anni;
4. Socialteam potrà espletare tutte le fasi della selezione direttamente oppure affidare il procedimento di selezione ad una agenzia per il lavoro o ad una impresa di consulenza esterna di comprovata esperienza in materia di reclutamento. Socialteam Srl si impegna ad applicare ogni altra disposizione di legge vigente in materia di collocamento obbligatorio e di tutela del lavoro a favore di determinate categorie di persone (es. mobilità, disabili, etc.); Il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, secondo le modalità e nei limiti temporali stabiliti dalle vigenti normative in materia, è sempre ammesso per sopperire a particolari attività di carattere ciclico o stagionale, per ragioni di carattere tecnico, organizzativo, o produttivo ovvero per la sostituzione del personale assente per una delle causali per le quali disposizioni di legge e/o di CCNL applicato in azienda comportino la conservazione obbligatoria del posto.
5. Le assunzioni del personale con ruolo di Dirigente potranno avvenire esclusivamente in esecuzione di apposite delibere/determinazioni dell'Organo Amministrativo.

Art. 6

Assunzioni con carattere di temporaneità ed urgenza

1. Il presente regolamento, per motivi di urgenza, per il reclutamento di personale per esigenze temporanee e straordinarie o per sostituzioni di personale avente diritto alla conservazione del posto o in altri casi previsti dalla legge, al fine di garantire la

prosecuzione dei servizi, è possibile, con atto della Direzione Aziendale o dell'Amministratore Unico, effettuare assunzioni a tempo determinato avvalendosi per l'attività di selezione e reclutamento del personale di Agenzie per il lavoro, che potranno anche essere utilizzate per fornire prestazioni lavorative attraverso le diverse forme di somministrazione di manodopera.

Art. 7

Contratti di collaborazione a progetto e di collaborazione coordinata e continuativa

1. Nel rispetto delle le disposizioni di legge in materia, Socialteam Srl può avvalersi di contratti di collaborazione a progetto e di collaborazione coordinata e continuativa.

Art. 8

Stage

1. Socialteam può stipulare convenzioni con istituti scolastici e/o con Università per ospitare giovani in stage o tirocinio formativo.

Art. 9

Lavoratori disabili

1. Socialteam rispetta gli obblighi di legge in materia di assunzioni di lavoratori disabili.
2. Ai fini del rispetto della quota di riserva di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68, art. 3. Socialteam assume i lavoratori disabili anche inoltrando apposita richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula delle convenzioni previste dalle leggi vigenti in materia.

Art. 10

Requisiti generali per il reclutamento

1. I requisiti generali sono quelli contemplati dalle vigenti normative di legge e contrattuali in materia, nonché dalle eventuali, successive modificazioni ed integrazioni delle stesse. Nel caso di sopravvenienza di norme, i requisiti d'accesso saranno disciplinati di volta in volta direttamente nei singoli avvisi di selezione, fino a modifica del presente Regolamento;
2. Per essere assunti alle dipendenze di Socialteam, salvo quanto previsto dalla vigenti disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie - sono indispensabili i seguenti requisiti:
 - a) assenza di condanne penali derivanti da sentenza passata in giudicato con pena detentiva nonché assenza di procedimenti penali in corso alla data di scadenza di presentazione delle domande;
 - b) idoneità per la funzione attinente al posto disponibile e possesso dei requisiti psico-fisici espressamente previsti dall'avviso di selezione per determinati profili professionali;
 - c) possesso del titolo di studio e degli altri eventuali requisiti personali, professionali e/o titoli speciali richiesti dalla legge o precisati nell'avviso di selezione;
 - d) cittadinanza italiana o di un altro paese membro della Comunità Europea o come meglio precisato nell'avviso;
 - e) conoscenza della lingua italiana parlata e scritta.
3. I requisiti di cui al presente articolo debbono essere posseduti alla data del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

Art. 11

Limiti di età

1. La partecipazione alle selezioni può essere soggetta ai limiti d'età indicati nell'avviso di selezione. Tali limiti possono essere connessi alla natura dei posti oggetto del

reclutamento e delle relative mansioni, nel rispetto delle leggi vigenti.

Art. 12

Pubblicità della selezione

1. Per dare adeguata pubblicità alla selezione verranno adottate le seguenti misure:
 - a) l'avviso verrà pubblicato sul sito internet di SocialteamSrl nella sezione allo scopo predisposta e su altri siti partner (ASP, Agenzie di lavoro, quotidiani, ecc...);
 - b) l'avviso dovrà contenere un termine, non inferiore a 5 giorni dalla data di pubblicazione sul sito internet, entro cui le domande per la partecipazione alla selezione dovranno pervenire presso il competente ufficio individuato dall'avviso medesimo;
 - c) parteciperanno di diritto alla selezione coloro i quali, in possesso dei requisiti richiesti dal posto disponibile, abbiano inviato il proprio curriculum vitae nei termini previsti dall'avviso.
2. Eventuali altre forme di pubblicità possono essere di volta in volta individuate da Socialteam Srl anche legate alle singole funzioni ricercate.

Art. 13

Domanda di ammissione alla selezione

1. La domanda di ammissione alla selezione deve essere redatta in carta semplice, sulla base del facsimile allegato all'avviso, e contenere, sotto forma di dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di notorietà, secondo gli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:
 - a) dettagliato curriculum del candidato, datato e firmato, contenete le generalità, il numero di telefono e l'indirizzo e-mail ove disponibile, i titoli di studio posseduti, eventuali patenti richieste, le esperienze professionali acquisite nonché ogni altra informazione prevista dall'avviso;
 - b) le eventuali condanne penali riportate a seguito di sentenza passata in giudicato ovvero la mancanza di condanne e di procedimenti penali in corso;
 - c) le ulteriori notizie e/o informazioni richieste espressamente dall'avviso;
 - d) il consenso al trattamento, da parte di Socialteam, dei dati personali secondo il D.Lgs 196/2003 s.m.e i..
2. La mancanza anche di uno solo uno dei dati richiesti, fermo restando che esso non possa essere ricavato dal complessivo tenore della domanda di ammissione, sarà motivo di esclusione dalla procedura selettiva;
3. Le domande di partecipazione e la relativa documentazione richiesta devono pervenire all'ufficio indicato entro il termine perentorio di scadenza previsto dall'avviso, pena l'esclusione dalla selezione. Ove tale termine scada di giorno festivo, esso deve intendersi automaticamente prorogato al primo giorno successivo non festivo.
Eventuali richieste inviate a mezzo posta dovranno comunque pervenire entro il termine indicato nel bando. Per le domande presentate direttamente, farà fede il timbro posto dall'Ufficio Protocollo.
4. Socialteam Srl non assume alcuna responsabilità per lo smarrimento di comunicazioni dipendente da inesatta indicazione del recapito da parte del partecipante alla selezione, né per eventuali disguidi postali o telematici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o a forza maggiore.

Art. 14

Commissione per la selezione

1. La Commissione di selezione è nominata con determinazione dell'Amministratore Unico;

2. La Commissione, è composta da almeno 3 membri, dal Responsabile del Personale o suo delegato e da tecnici interni o esterni di comprovata esperienza e professionalità nelle materie oggetto della selezione.
3. Della commissione non possono far parte l'Amministratore Unico né coloro i quali ricoprono cariche politiche presso gli Enti Pubblici Locali, Soci di Socialteam o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali.
4. Non possono far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il 2° grado con i singoli candidati;
5. La valutazione di ciascun candidato deve essere effettuata collegialmente dalla commissione;
6. La selezione di profili a basso contenuto professionale con incarichi a tempo determinato previsti all' art. 5, può essere effettuata direttamente dal Responsabile del personale coadiuvato dal Responsabile del Governo Assistenziale di pertinenza della posizione da ricoprire.
7. Le funzioni di Segretario sono svolte da altro dipendente di Socialteam, avente i requisiti di esperienza e professionalità idonei alla mansione. Il Segretario predispone la documentazione necessaria ai fini del corretto espletamento delle procedure selettive. Al termine di ogni procedura selettiva il Segretario redige una relazione contenente il numero delle domande di ammissione pervenute, il numero dei candidati selezionati, le risultanze delle prove selettive e l'eventuale graduatoria. La relazione deve essere sottoscritta dal Segretario, dal Presidente e da tutti i componenti della Commissione;
8. Le risultanze della selezione verranno comunicate individualmente con atto scritto ad ogni singolo partecipante;
9. Ai soggetti interni di Socialteam Srl nominati a membri della Commissione, non possono essere attribuiti compensi; ai componenti esterni la commissione potranno essere preventivamente autorizzate, il rimborso delle spese specifiche di trasporto per il servizio da prestarsi.

Art. 15

Prove della selezione

1. Le prove di selezione possono essere di diverso tipo, tutte o parte delle prove sotto riportate:
 - a) colloquio o altre forme selettive, anche automatizzate, finalizzate ad individuare abilità intellettive, attitudini, personalità, atteggiamenti e motivazioni;
 - b) prove pratiche;
 - c) prove di resistenza fisica;
 - d) valutazione curriculum vitae

Art. 16

Idoneità fisica alla mansione

1. Socialteam Srl effettua tutte le verifiche di idoneità alla mansione ai sensi del D.Lgs 81/2008.

Art. 17

Definizioni

1. Tra i diversi tipi di incarico che la società può conferire, si specificano le seguenti forme:
 - a) incarichi di studio: presuppongono necessariamente la consegna di una relazione scritta finale nella quale vanno illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte;

- b) incarichi di ricerca: presuppongono la preventiva definizione del programma da parte della società;
- c) consulenze: riguardano le richieste di pareri ad esperti, ovvero l'espletamento di specifiche prestazioni professionali espressamente previste dalle Norme in vigore, anche di natura fiscale, in materia di lavoro, sicurezza, etc;
- d) incarichi fiduciari: riguardano specifiche materie che non trovano una figura interna all'azienda qualificata professionalmente, è previsto l'affidamento di incarichi a soggetti esterni con maturata e provata esperienza nel settore e nei confronti dei quali nel tempo si sia sviluppato un rapporto di fiducia derivante dalla storicità del rapporto, dalla comprovata professionalità del soggetto esterno, dalla precisa e puntuale attività svolta, dalla garanzia della qualità del servizio svolto, dall'integrità morale ed etica dimostrata nell'esercizio degli incarichi eseguiti.

Art. 18

Ambito di applicazione

1. Per esigenze cui non può far fronte con personale in servizio, Socialteam potrà conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:
 - a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento alla società conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità della società conferente;
 - b) la società deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
 - c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
 - d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Art. 19

Pubblicità dell'avviso

1. Per l'individuazione dei soggetti cui affidare gli incarichi è prevista una selezione comparativa mediante pubblico avviso da pubblicare nel sito internet di Socialteam e/o nei siti delle ASP partner, e/o su quotidiani o periodici a tiratura locale ed esame comparativo dei curricula pervenuti integrati da un colloquio e/o prova pratica per incarichi fino ad un valore di € 40.000,00 (quarantamila) oltre cassa previdenziale ed iva di Legge. Per incarichi di valore superiore si prevede una pubblicazione sul sito internet aziendale per almeno 15 giorni e almeno un avviso su un giornale a diffusione locale.

Art. 20

Incarichi diretti

1. Socialteam potrà conferire in via diretta gli incarichi senza l'esperimento della selezione comparativa esclusivamente quando concorrono i seguenti casi:
 - a) quando la **selezione comparativa sia andata deserta**;

- b) per il **modico valore dell'incarico, e per economia di procedura**, per un importo complessivo non superiore ad € 20.000,00 (ventimila) limitandosi ad un esame comparativo delle domande già acquisite agli atti dell'azienda;
- c) per incarichi riguardanti **prestazioni altamente specialistiche** nei diversi settori d'intervento dell'azienda, non comparabili e fungibili con altre, in quanto strettamente **legate alla riconosciuta abilità e fama del prestatore d'opera**;
- d) per incarichi legati a **particolari interpretazioni ed elaborazioni nel campo dell'arte, dello spettacolo e dei mestieri artigianali**;
- e) per **incarichi fiduciari** con importo non superiore ad € 20.000 (ventimila) oltre cassa previdenziale e iva di legge.

In tal caso la struttura della società, avvalendosi anche del parere tecnico di esperti del settore, dichiara la congruità del prezzo con riferimento ai prezzi di mercato correnti dell'artista nonché ai prezzi di mercato correnti per artisti di analogo valore e notorietà.

Art. 21

Procedura comparativa

1. Per lo svolgimento della procedura comparativa Socialteam può operare in proprio oppure nominare una commissione esterna.

Art. 22

Accesso ai documenti

1. L'accesso agli atti è disciplinato dalla L. 241/1990 e ss.mm.ii.

Art. 23

Codice etico di comportamento per le procedure di ricerca del personale

1. Nei casi in cui la società non abbia fatto ricorso a procedure ad evidenza pubblica tali da garantire l'oggettività della selezione, è fatto divieto che coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che coprono responsabilità di controllo o di amministratore o di dirigente o di quadro titolare di posizione, siano assunti o comunque incaricati a qualsiasi titolo dalla Società o dalle sue controllate. Analogo divieto si applica ai coniugi o parenti di primo grado dei soggetti che, con riferimento alla Società, ricoprono ruoli di rappresentanza, di indirizzo e di controllo anche azionario; ciò al fine di garantire la trasparenza e parità di trattamento nella selezione del personale evitando indebite pressioni da parte degli organi apicali nelle procedure di cui al presente Codice.

Art. 24

Norme finali e di rinvio

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle norme di legge e contrattuali vigenti.

Art. 25

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore a seguito di approvazione dell'organo amministrativo e sarà pubblicato sul sito internet aziendale.
2. La società si riserva di apportare eventuali integrazioni e/o modifiche al presente Regolamento qualora se ne ravvisasse l'opportunità, oltre che nei casi di adeguamento a puntuali e specifici provvedimenti normativi in materia, che dovessero intervenire.