



## **“REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE”**

**(articolo 19 comma 2 d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175)  
approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico  
di F.I.L. S.r.l. – Socio Unico  
in data 10 ottobre 2018**

## SOMMARIO

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>Punto 1 - Principi generali</b>	<b>3</b>
<b>Punto 2. Ambito di applicazione</b>	<b>4</b>
<b>Punto 3 - Regole generali per le procedure di ricerca e selezione del personale</b>	<b>4</b>
<b>Punto 4 - Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro</b>	<b>5</b>
<b>Punto 5 – Contenuto dell'avviso di selezione</b>	<b>6</b>
<b>Punto 6 – Selezione delle candidature. Modalità di selezione</b>	<b>7</b>
<b>Punto 7 - Collocamento obbligatorio</b>	<b>8</b>
<b>Punto 8 – Condizioni per l'assunzione in esito a selezione.</b>	<b>8</b>
<b>Punto 9 – Riapertura dei termini.</b>	<b>9</b>
<b>Punto 10 – Disposizioni finali.</b>	<b>9</b>

## **Introduzione**

Il presente “Regolamento per il reclutamento del personale” (di seguito “Regolamento”) individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali cui F.I.L. – Formazione Innovazione Lavoro S.r.l. – Socio Unico (d’ora in avanti F.I.L. o Società) deve attenersi per l’assunzione di personale:

- 1** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- 2** con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per far fronte ad attività o esigenze temporanee;
- 3** con altre forme contrattuali previste dalla normativa vigente, ad esclusione dei rapporti di lavoro autonomo o degli appalti di servizi.

Si precisa che le modalità di reclutamento disciplinate nel presente Regolamento non hanno natura di concorso pubblico e il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico.

Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei servizi.

La partecipazione alle procedure di reclutamento non costituisce impegno all’assunzione da parte della Società.

## **Punto 1 - Principi generali**

**1.1.** Il Regolamento detta le regole e disciplina le procedure che devono essere seguite da F.I.L., per il reclutamento di personale con il quale instaurare, ove se ne determini la necessità o l’opportunità, un rapporto di lavoro subordinato nel rispetto delle norme e delle disposizioni di cui all’articolo 19 comma 1 e comma 4 e seguenti del d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175.

**1.2.** Il Regolamento è redatto nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità nonché dei principi di cui all’articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**1.3.** Il Regolamento è pubblicato, nelle forme di legge, sul sito istituzionale della società.

**1.4.** Nello svolgimento delle attività di reclutamento del personale dipendente, secondo i criteri sopra riportati, la Società garantisce, nell’accesso all’impiego, pari opportunità, senza discriminazione alcuna, in linea con la normativa vigente (d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e disposizioni successive). La Società opera, altresì, nel rispetto dei principi dettati dal Regolamento Europeo n. 679/2016, nonché del D.Lgs. 101/2018 in materia di trattamento dei dati personali e misure minime di sicurezza.

**1.5.** F.I.L. assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all’avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell’attività lavorativa.

**1.6.** Nell’ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, sulla base delle esigenze organizzative, la Società individua le tipologie contrattuali più idonee per il miglior impiego delle risorse umane in relazione ai profili richiesti, nel rispetto dei presupposti stabiliti dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali e del Regolamento presente. Compatibilmente con le

esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

**1.7.** Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive atte ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.

**1.8.** Nella selezione del personale la Società osserva criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e allineati con i valori di mercato per ciascuna figura/profilo professionale.

## **Punto 2. Ambito di applicazione**

Il presente Regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato per la costituzione di rapporti di lavoro con F.I.L..

**2.1.** Il presente Regolamento non si applica nei seguenti casi:

- a) alle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla normativa vigente;
- b) per le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere d'urgenza, in sostituzione di personale assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, qualora per la tempestiva sostituzione del medesimo l'azienda sia impossibilitata a realizzare in tempo utile la procedura di reclutamento di cui al presente regolamento. Tuttavia, anche in detta fattispecie, dovranno essere adottate procedure che rispettino i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità come previsto dalla legislazione vigente;
- c) per il reclutamento di personale derivante da processi di mobilità tra società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente nel tempo in materia, nonché in ogni altra ipotesi di trasferimento di personale a seguito di mutamenti societari;
- d) per il reclutamento di personale in esubero, inserito nelle liste di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016;
- e) per contratti di somministrazione di lavoro;
- f) per gli affidamenti di incarichi di natura fiduciaria o altamente specialistica.

**2.2.** Il presente regolamento non si applica, inoltre, nel caso di cessioni di contratto di lavoro fra società partecipate dal Socio Unico proprietario della Società. Sono inoltre escluse le procedure di assunzione che rientrano nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.

## **Punto 3 - Regole generali per le procedure di ricerca e selezione del personale**

**3.1.** La responsabilità delle procedure di selezione ed inserimento del personale è attribuita all'Amministratore Unico o suo delegato che assicura la corretta definizione del fabbisogno di risorse umane, promuovendo l'adeguata copertura degli organici, in funzione della mobilità interna, del turn over e delle esigenze di qualificazione delle risorse tecniche.

**3.2.** Nei limiti di quanto programmato e preventivato, la Società ricorre al mercato esterno del lavoro ogni qualvolta le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa.

**3.3.** La società persegue, anche tramite il turnover, il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese ed in proposito predispone, nel rispetto della normativa vigente, strumenti di valutazione delle risorse impiegate in azienda e di analisi dei carichi di lavoro in ordine a possibili coperture dei fabbisogni tramite mobilità interna, sia verticale che orizzontale.

**3.4.** Al fine di garantire qualità, livelli, servizi adeguati, copertura di posizioni lavorative necessarie, il reclutamento del personale è limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili, nel rispetto del piano di fabbisogno risorse umane, ove approvato.

#### **Punto 4 - Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro**

**4.1.** Ogniqualvolta una unità organizzativa aziendale avanza la necessità di assunzione di nuovo personale, l'Amministratore Unico, unitamente alla Direzione, ne valuta la richiesta e qualora si intenda procedere, essi potranno avvalersi, se del caso, di esperti interni od esterni, per avviare un processo di ricerca di personale escludendo dalla partecipazione al percorso selettivo fratelli, sorelle, coniugi, figli di amministratori, dirigenti e componenti degli organi di controllo.

**4.2.** Per l'attivazione del processo di ricerca del personale, la Società procederà alla selezione delle candidature direttamente o avvalendosi di strutture esterne specializzate in assistenza tecnica e ricerca di personale, strutture che avranno, comunque, l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché ai principi di cui all'articolo 35 comma 3 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 nel testo vigente in quel momento. L'incarico alla struttura esterna specializzata sarà conferito con apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo della Società.

**4.3.** L'organo incaricato della selezione, sia esso interno od esterno alla Società, dovrà essere costituito esclusivamente con esperti di provata competenza professionale, scelti tra dipendenti della Società, funzionari dipendenti dell'Ente controllante, soggetti estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di amministrazione dell'Ente controllante, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

**4.4.** Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

**4.4.1.** possesso della cittadinanza italiana o appartenenza ad un paese dell'Unione Europea;

**4.4.2.** godimento diritti politici e civili;

**4.4.3.** inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporti il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;

**4.4.4.** età non inferiore a 18 anni e non superiore ai 65 anni;

**4.4.5.** idoneità fisica a ricoprire il posto;

**4.4.6.** possesso della patente di guida cat. "B";

**4.4.7.** titolo di studio e eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;

**4.4.8.** non essere stato/a, in un precedente rapporto di lavoro con la Società licenziato/a per giusta causa.

**4.5.** Ciascun candidato dovrà rendere dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori o dirigenti della Società, come definito al Punto 4.1.

## **Punto 5 – Contenuto dell'avviso di selezione.**

**5.1.** Le modalità di acquisizione delle risorse umane avviene mediante la predisposizione di un avviso di selezione, riportante quantomeno le seguenti informazioni:

**5.1.1** le modalità e il termine perentorio di presentazione della domanda;

**5.1.2** il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli eventualmente riservati per legge a favore di determinate categorie;

**5.1.3** i requisiti generali e professionali richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali, anche specifiche, maturate);

**5.1.4** i titoli che danno luogo, eventualmente, a precedenza o preferenza;

**5.1.5** una sintetica descrizione delle principali funzioni o mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;

**5.1.6** la tipologia di contratto di lavoro da sottoscrivere;

**5.1.7** il riferimento al contratto collettivo di lavoro di appartenenza;

**5.1.8** la sede di lavoro;

**5.1.9** la facoltà di proroga, riapertura e revoca dell'avviso;

**5.1.10** le modalità generali di svolgimento della selezione o della preselezione, con specifica indicazione delle prove, laddove previste dall'avviso di selezione, ovvero degli elementi curriculari richiesti;

**5.1.11** i motivi che comportano un'eventuale esclusione dalla selezione (es. mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal bando) o l'inammissibilità della domanda (es. non rispetto dei tempi di inoltro e/o delle modalità di presentazione della domanda stessa);

**5.1.12** il riferimento alla normativa che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;

**5.1.13** ogni altra notizia ritenuta opportuna.

**5.2.** La Società può procedere all'assunzione di personale anche a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi, nonché all'utilizzo di forme contrattuali flessibili.

**5.3.** Le eventuali prove di selezione o preselezione sono finalizzate ad accertare la capacità, le professionalità e l'attitudine dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere. I criteri di valutazione delle prove di selezione hanno la finalità di commisurare in modo obiettivo le conoscenze, le esperienze, le capacità e le attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire.

**5.4.** Nel caso in cui le caratteristiche della posizione da ricoprire lo rendano opportuno, potranno essere utilizzate modalità di selezione per titoli, eventualmente associate ad un colloquio di valutazione attitudinale basato su elementi oggettivi.

**5.5.** All'avviso sarà allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

**5.6.** L'avviso di selezione è pubblicato fino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande sul sito istituzionale della società [www.filprato.it](http://www.filprato.it). L'Organo amministrativo deciderà in occasione di ciascuna soluzione, se e quali ulteriori forme di pubblicità utilizzare tra quelle previste dal Regolamento o comunque utili a tal fine.

## **Punto 6 – Selezione delle candidature. Modalità di selezione.**

**6.1.** La procedura selettiva sarà condotta in una o più delle fasi seguenti secondo quanto di volta in volta determinato dall'Organo amministrativo della Società.

**6.2.** Per ciascuna procedura di ricerca da attivarsi, l'Amministratore Unico o il Direttore su delega, nomina il Selettore o la Commissione di valutazione che procederà alla selezione dei candidati, nel rispetto, per quanto attiene la composizione, delle disposizioni del presente Regolamento. E' richiesta al selettore e ai componenti della Commissione di Valutazione una dichiarazione relativa alla mancanza di incompatibilità previste della vigente normativa o, comunque, di qualsiasi ulteriore elemento di incompatibilità che possa pregiudicare il buon esito della selezione in corso. La lettera di nomina della Commissione comporta obblighi di riservatezza.

**6.3.** Nei casi in cui la procedura di reclutamento interna si stimi particolarmente gravosa o in caso di selezione di professionalità ad elevato profilo, la Società può ricorrere a procedure di reclutamento esterne avvalendosi di Società specializzate nella ricerca e nella selezione del personale. Le Società sono individuate nel rispetto delle disposizioni normative di cui al d.lgs. 18 aprile 2016 n. 50. La Società prescelta ha l'obbligo di uniformarsi ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e deve utilizzare le più aggiornate ed oggettive metodiche di valutazione per l'accertamento delle conoscenze e capacità tecniche, professionali e gestionali, nonché delle attitudini personali dei candidati. La Società prescelta è tenuta al rispetto delle disposizioni del Regolamento per quanto applicabili. La Società prescelta al termine della selezione rilascerà alla Società una dichiarazione che attesti l'autonomia, l'imparzialità e la trasparenza con le quali ha svolto l'incarico.

**6.4.** I requisiti generali per l'accesso all'impiego alle dipendenze della Società sono quelli previsti dalla normativa vigente in materia e dal Regolamento.

**6.5.** I requisiti specifici necessari per l'accesso alle selezioni saranno definiti di volta in volta in relazione alle figure professionali da ricercare e saranno determinati dalla Società per ogni singola selezione unitamente alla specifica regolamentazione di tutto l'iter selettivo: requisiti richiesti, tempi e modalità di presentazione delle domande, prove di selezione. Tale regolamentazione sarà quindi pubblicata sul sito istituzionale della Società nei singoli avvisi di selezione.

**6.6.** Potranno essere ammessi alle selezioni, nella misura che di volta in volta sarà specificata nell'avviso di selezione, i soggetti, dell'uno e dell'altro sesso, in possesso dei requisiti richiesti, che abbiano presentato domanda nei tempi definiti e che si siano candidati con le modalità esplicitate nell'avviso di selezione pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale della Società secondo le indicazioni del singolo avviso di selezione.

**6.7.** Ferma restando la possibilità di esperire selezioni esclusivamente per titoli e per colloquio attitudinale, le prove possono consistere in test, quesiti, elaborazioni grafiche, nell'utilizzo di strumentazioni o macchine di altro genere inerenti le mansioni, in simulazioni di interventi in situazioni definite, in sperimentazioni lavorative e in colloqui. Nel caso di prove scritte, è prevista la regola dell'anonimato. Tutte le prove si svolgono in lingua italiana. Possono essere effettuati anche test o prove in lingua straniera se la conoscenza della stessa costituisce un requisito per la posizione di lavoro da ricoprire. La tipologia delle prove è individuata con riferimento alle singole posizioni ricercate ed è pubblicata negli avvisi di selezione. Le suddette procedure si svolgono rispettando i criteri di economicità e celerità di espletamento.

**6.8.** I criteri di valutazione e di valorizzazione delle prove sono predeterminati a monte della selezione. La valutazione finale di ciascun candidato viene effettuata dalla Commissione sulla base delle valutazioni delle singole fasi dell'iter selettivo.

**6.9.** Conclusa la fase di selezione, i candidati che abbiano superato la selezione possono essere avviati, in numero congruo rispetto al fabbisogno di personale stabilito, all'accertamento della piena idoneità psicofisica, senza limitazioni, prevista dalle vigenti norme in relazione alle mansioni da svolgere.

**6.10.** A conclusione di tutte le fasi della selezione, la Società procederà alla pubblicazione sul sito internet dell'avviso di conclusione della stessa e del numero di persone assunte. I candidati risultati idonei riceveranno comunicazione individuale con indicazione del punteggio ottenuto e dell'eventuale validità temporale dell'esito della selezione.

**6.11.** I candidati che non supereranno la selezione riceveranno comunicazione dell'esito negativo. I candidati che in esito a precedenti selezioni siano risultati permanentemente non idonei o non incondizionatamente idonei alla mansione in occasione di visita medica preassuntiva confermata in sede di ricorso, non sono più ammessi a partecipare a nuove selezioni per la medesima figura professionale. Quanto sopra vale tanto per dichiarazioni di non idoneità antecedenti l'approvazione del presente Regolamento quanto per dichiarazioni di inidoneità ad essa successive.

## **Punto 7 - Collocamento obbligatorio**

**7.1.** Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono attraverso selezione tra gli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Successivamente si procederà alla realizzazione di colloquio o test pratico relativo a modalità operative, tesi a verificare l'idoneità allo svolgimento delle attività connesse al posto da ricoprire.

## **Punto 8 – Condizioni per l'assunzione in esito a selezione.**

**8.1.** Sarà facoltà della Società, sulla base dei requisiti posseduti dai singoli candidati risultati idonei, proporre l'assunzione con la tipologia di contratto più idonea nell'ambito di quelle consentite dalle vigenti normative di legge e di contratto. All'atto dell'assunzione, i candidati dovranno comprovare il possesso dei pre-requisiti, compresa l'assenza di condanne penali ostatiche ovvero la Società potrà procedere direttamente alle verifiche di rito.

**8.2.** La mancata presentazione della documentazione richiesta, l'assenza alla convocazione per gli accertamenti sanitari e per la visita medica nei tempi e nei modi previsti, ancorché dovuta a causa di forza maggiore, verrà considerata quale rinuncia all'assunzione e comporterà l'esclusione

dall'elenco degli idonei. L'accertata insussistenza dei requisiti richiesti, l'accertata inidoneità alla mansione, la mancata sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, nei tempi e nei modi previsti, o la espressa rinuncia alla assunzione, comportano parimenti l'esclusione dall'elenco degli idonei.

**8.3.** La Società si riserva la facoltà in ogni momento di non procedere o di sospendere l'assunzione. L'elenco degli idonei in esito alla selezione, cui attingere prioritariamente in caso di nuove assunzioni, fermo restando il necessario possesso dei requisiti, ha validità temporale di 36 mesi dalla conclusione della selezione stessa, salvo diverse determinazioni della Società che saranno rese note con apposite comunicazioni.

**8.4.** L'individuazione della sede di lavoro, nonché la tipologia contrattuale da applicare e la decorrenza dell'inserimento, vengono stabilite esclusivamente dalla Società sulla base delle proprie esigenze organizzative.

**8.5.** Tutta la documentazione prodotta è archiviata dalla Società nel rispetto delle norme di cui al Regolamento Europeo n. 679/20016 (GDPR) e D.Lgs 101/2018.

### **Punto 9 – Riapertura dei termini.**

**9.1.** L'Organo amministrativo può riaprire i termini inizialmente previsti nell'avviso di selezione, per motivi di pubblico interesse. Il provvedimento di proroga o di riapertura dei termini deve essere reso pubblico con le stesse modalità previste per l'avviso di selezione. In tali ipotesi restano valide le domande già presentate.

**9.2.** In presenza di particolari e motivate esigenze di pubblico interesse della Società, il bando di selezione può essere revocato o annullato dall'Organo amministrativo.

### **Punto 10 – Disposizioni finali.**

**10.1.** Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla data di approvazione dell'Amministratore Unico e si applica agli incarichi banditi da tale data.

**10.2.** Il presente Regolamento sostituisce quello vigente.

**10.3.** Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle ulteriori disposizioni di legge in materia.

**10.4.** Eventuali modifiche e integrazioni al Regolamento verranno pubblicizzate dalla Società mediante pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

**10.5.** Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito [www.filprato.it](http://www.filprato.it)