

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Rev. 1 del 16.01.2025

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina le procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale (di seguito "Regolamento"), individuando i principi, le regole e le modalità generali cui MONTAGNA 2000 S.p.A. (di seguito "la Società") deve attenersi nelle fasi di ricerca, selezione, inserimento e reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Articolo 1 – Principi Generali

Il presente Regolamento è redatto nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nello specifico:

- obbligo di imparzialità, assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai profili professionali da ricoprire;
- obbligo di trasparenza, assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di valutazione dei curricula, delle prove attitudinali nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- obbligo di pubblicità, assolto mediante la pubblicazione per almeno quindici giorni dell'avviso di selezione di cui all'Articolo 3 sul sito internet della Società, ed eventuali altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune per particolari profili professionali;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- rispetto del principio di "non discriminazione"; le persone non saranno trattate in maniera meno favorevole in presenza di situazioni equiparabili per ragioni di nazionalità, di lingua, di religione, di colore della pelle, di appartenenza etnica, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- rispetto del divieto di indagine sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione dei criteri definiti nel bando di selezione;
- economicità e celerità di espletamento della procedura, anche ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione.

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo, ogniqualvolta sia possibile, la crescita professionale del personale già occupato, secondo quanto previsto dal piano di fabbisogno di personale della Società approvato dall'organo amministrativo.

Le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato, vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.

Le assunzioni dei lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" verranno effettuate in conformità dell'art. 7 della stessa legge, anche attraverso l'adesione alle convenzioni con il centro per l'impiego provinciale previste dall'art. 11.

Montagna 2000 s.p.a.

Sede legale: via A. Gramsci, 8 - 43043 Borgo Val di Taro (PR) | tel. 0525 922211 | montagna2000@legalmail.it | C. F. e P. IVA 01887790341 | REA di Parma n. 185618 | www.montagna2000.it | Capitale sociale € 478.176,00 i.v.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale per eventuali assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e/o a tempo indeterminato.

Per le figure di tipo apicale (dirigenti o quadri con compiti di direzione) si applica quanto previsto all'apposito Articolo 9 del presente regolamento.

Ogni qualvolta si avvii una ricerca di personale esterno devono essere espressamente evidenziati i criteri di selezione ed i requisiti richiesti al candidato, quali:

- profilo professionale;
- titolo di studio;
- esperienze professionali maturate nel campo specifico;
- patenti varie, abilitazioni professionali;
- competenze e capacità professionali;
- eventuali preferenze per categorie o fasce deboli (a titolo di esempio l. 68/99);
- idoneità psico-fisica alla mansione certificata dal Medico competente ai sensi Dlgs 81/08.

Verrà, inoltre, indicato il percorso selettivo seguito da Montagna 2000 spa per l'individuazione del miglior candidato che, a seconda del profilo ricercato, potrà vertere su:

- analisi del curriculum vitae;
- prove scritte;
- prove pratiche;
- colloqui di selezione;
- test psico – attitudinali;
- assesment.

Articolo 3 - Procedure di reclutamento

La Società procederà di regola al reclutamento del personale a seguito di avviso di selezione che verrà pubblicato sul sito internet della Società.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- maggiore età;
- possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri della Unione Europea o di un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo valido;
- godimento dei diritti politici e civili;
- adeguata conoscenza della lingua italiana parlata e scritta;
- assolvimento degli obblighi di leva per i cittadini soggetti a tale obbligo;
- completa idoneità psicofisica a tutte le mansioni da svolgere senza limitazioni di qualsivoglia natura, in relazione all'attività lavorativa corrispondente al profilo professionale indicati nel bando di selezione;
- 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 dai rapporti di lavoro.

Tutte le comunicazioni verso i candidati e le convocazioni alle prove di selezione verranno effettuate unicamente attraverso pubblicazioni sul sito istituzionale della società, così come i risultati delle prove di selezione e le graduatorie finali e qualsiasi altra comunicazione relativa all'intero procedimento.

Montagna 2000 s.p.a.

Sede legale: via A. Gramsci, 8 - 43043 Borgo Val di Taro (PR) | tel. 0525 922211 | montagna2000@legalmail.it | C. F. e P. IVA 01887790341 | REA di Parma n. 185618 | www.montagna2000.it | Capitale sociale € 478.176,00 i.v.



Articolo 4 – Avviso di selezione

L'avviso di selezione di cui all'Articolo 3 dovrà riportare le seguenti informazioni:

- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i requisiti richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali maturate, ...);
- i titoli e le caratteristiche documentabili che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- la tipologia di contratto da sottoscrivere;
- le modalità generali di svolgimento della selezione (materie delle prove e/o esercitazioni pratiche e/o test attitudinali cui saranno sottoposti i candidati);
- termini e modalità di presentazione delle domande;
- la modalità e i tempi di convocazione dei candidati;
- se l'avviso di selezione è finalizzato alla costruzione di una graduatoria a cui la società potrà attingere per future necessità, tale indicazione dovrà essere presente nell'avviso di selezione e dovrà altresì essere indicata la durata in validità della graduatoria;
- i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.

I bandi di selezione possono prevedere, oltre al colloquio conoscitivo quale criterio principale per la selezione, anche test o prove pratiche e attitudinali tendenti ad accertare la capacità e le professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamate a svolgere.

Articolo 5 – Commissione giudicatrice

La Commissione giudicatrice è nominata dall'organo amministrativo con proprio provvedimento nel rispetto del principio della parità di genere con almeno 1/3 dei componenti di genere diverso da quello maggiormente rappresentato.

La Commissione giudicatrice è composta, di norma, dal responsabile aziendale del settore in cui è inquadrato il posto da ricoprire, nelle vesti di Presidente e da due esperti scelti tra impiegati della società, o esperti esterni alla società.

Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la Commissione non potrà includere gli organi di indirizzo politico della società, né coloro che ricoprono cariche istituzionali o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali o delle associazioni professionali.

I membri della Commissione hanno l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Articolo 6 – Preselezione

La Società potrà fare ricorso, qualora le circostanze o il profilo lo richiedano, a forme di preselezione, prevedendo il possesso di titoli od esperienze lavorative pregresse per essere ammessi alla selezione o al tirocinio formativo finalizzato all'assunzione.

Le candidature pervenute saranno oggetto di una valutazione documentale, volta a verificare la congruità dei profili professionali con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione. Per tale attività la Commissione potrà avvalersi della collaborazione di personale esterno alla Commissione stessa, che opererà per suo conto e sotto la direzione della Commissione stessa.

Montagna 2000 s.p.a.

Sede legale: via A. Gramsci, 8 - 43043 Borgo Val di Taro (PR) | tel. 0525 922211 | montagna2000@legalmail.it | C. F. e P. IVA 01887790341 | REA di Parma n. 185618 | www.montagna2000.it | Capitale sociale € 478.176,00 i.v.



Nei singoli avvisi di selezione, in caso di un numero elevato di candidati, la società potrà effettuare, tra i candidati che hanno superato l'analisi documentale, test attitudinali, anche ricorrendo ad agenzie specializzate, indicando nell'avviso di chiamata l'intenzione di ricorrere ai test attitudinali ed il numero massimo di candidati ammessi alle fasi successive di selezione.

Al termine dell'attività di preselezione, la società provvederà a pubblicare sul proprio sito web i nominativi dei candidati ammessi alla fase successiva.

Articolo 7 – Selezione

I candidati ammessi alla procedura di selezione saranno convocati attraverso un avviso pubblicato sul sito internet della Società per le prove di selezione cui all'articolo 3.

La comunicazione deve essere pubblicata almeno 10 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova.

Nella comunicazione di convocazione verranno resi noti i criteri di valutazione delle prove di selezione definiti dalla Commissione.

La preparazione della prova attitudinale, se prevista, viene effettuata con la collaborazione dell'Ufficio/Settore/Area in cui verrà collocato il candidato coerentemente con le capacità da valutare.

Alla valutazione della prova effettuata dai candidati, se prevista, faranno seguito colloqui conoscitivi finalizzati ad approfondire le attitudini e le conoscenze del candidato, nonché a sondare le sue capacità relazionali e motivazionali.

La valutazione delle competenze, delle attitudini e della motivazione è svolta dalla Commissione giudicatrice.

La convocazione dei candidati per i colloqui, se non contestuali alle prove attitudinali, è effettuata con le stesse modalità indicate in precedenza per la convocazione alle prove di selezione.

All'organo amministrativo – al quale la Commissione trasmette il verbale che tiene conto degli atti e degli esiti della procedura di selezione - compete l'adozione del provvedimento di approvazione della procedura esperita approvando una graduatoria dei candidati valutati idonei con indicazione della durata di validità della stessa, in base a quanto previsto dal bando di selezione, per assunzioni future aventi ad oggetto analoghi profili professionali. La graduatoria finale è pubblicata tempestivamente sul sito istituzionale della Società.

Articolo 8 – Ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro

Per far fronte alle medesime esigenze di fabbisogno temporaneo la Società, in luogo di assunzioni dirette a tempo determinato, potrà disporre, nel rispetto del CCNL ed alla normativa vigente in materia di lavoro, al ricorso a contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato con Agenzie regolarmente autorizzate ai sensi del d.lgs. 276/2003.

L'Agenzia affidataria del servizio deve assicurare la tracciabilità della procedura di selezione adottata.

La Società può riservarsi di eseguire all'interno la valutazione dei candidati proposti dall'Agenzia.

Articolo 9 – Dirigenti e figure apicali

La Società, in caso di ricerca di un profilo di dirigente manageriale con inquadramento di direttore, potrà procedere con azione diretta dell'organo amministrativo, mirata a valutare la specificità delle competenze, le capacità organizzative e gestionali, le attitudini manageriali, tenendo conto- altresì- dell'adeguata esperienza professionale acquisita e di specifici titoli di studio.

Montagna 2000 s.p.a.

Sede legale: via A. Gramsci, 8 - 43043 Borgo Val di Taro (PR) | tel. 0525 922211 | montagna2000@legalmail.it | C. F. e P. IVA 01887790341 | REA di Parma n. 185618 | www.montagna2000.it | Capitale sociale € 478.176,00 i.v.



L'organo amministrativo potrà agire direttamente, ovvero con il supporto di società esterne specializzate di comprovata professionalità.

L'assunzione avverrà con contratto la cui durata sarà stabilita dall'organo amministrativo nel rispetto della normativa vigente, sulla base delle necessità della Società ed in accordo con il candidato individuato.

Articolo 10 – Dati personali

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio delle domande di partecipazione alle selezioni saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 – GDPR e del D. Lgs. 196/2003 s.m.i.

Articolo 11 – Disposizioni finali

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'organo amministrativo ed è pubblicato sul sito web della Società.

Approvato in sede di Assemblea Amministratore Unico del 16.01.2025.

Montagna 2000 S.p.A.

L'Amministratore Unico

Dott. Alessandro Berzolla



Montagna 2000 s.p.a.

Sede legale: via A. Gramsci, 8 - 43043 Borgo Val di Taro (PR) | tel. 0525 922211 | montagna2000@legalmail.it | C. F. e P. IVA 01887790341 |
REA di Parma n. 185618 | www.montagna2000.it | Capitale sociale € 478.176,00 i.v.