

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Art. 1 – Campo di applicazione del regolamento

Il presente regolamento stabilisce i criteri e le modalità generali per il reclutamento del personale a tempo indeterminato e il conferimento degli incarichi da parte di Interporto Padova S.p.A., nel rispetto dei principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza e in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18, 2° co., del D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008, come modificato dal D.L. n. 78/2009 convertito in L. n. 102/2009.

Art. 2 – Selezione del personale - principi

Nelle procedure di selezione del personale a tempo indeterminato Interporto Padova S.p.A. garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato ai propri dipendenti, del principio delle pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazioni per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali e di condizioni personali e sociali.

Interporto Padova S.p.A. persegue l'obiettivo della valorizzazione delle risorse umane presenti in organico, del costante miglioramento e aggiornamento delle competenze professionali, nonché del miglioramento dei livelli qualitativi delle prestazioni rese.

La selezione e il reclutamento del nuovo personale, fatti salvi i trasferimenti di personale tra le società collegate, avverrà in coerenza con le necessità di risorse umane evidenziate nel tempo dalla struttura organizzativa della società e nel rispetto dei principi di pubblicità, imparzialità e trasparenza.

Art. 3 – Selezione del personale - modalità

Per l'assunzione di personale dipendente, Interporto di Padova S.p.A. individua la persona idonea mediante procedura comparativa pubblica, previa delibera del Consiglio di Amministrazione che indichi le motivazioni sottese all'assunzione e le caratteristiche principali del profilo professionale richiesto.

L'avviso di selezione deve indicare i requisiti richiesti ai candidati (ad es. titolo di studio, precedenti esperienze professionali, ecc.), la categoria professionale di inquadramento, una descrizione sintetica delle principali funzioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire, la tipologia di contratto da sottoscrivere, termini e modalità di presentazione delle domande.

L'avviso di selezione deve essere pubblicato per almeno dieci giorni sul sito web della società, fatta comunque salva la facoltà di ricorrere ad altre forme di pubblicità (quale ad es. la pubblicazione su quotidiani locali e/o nazionali).

La società effettua la procedura comparativa tramite un soggetto delegato dal Consiglio di Amministrazione, scelto tra i dirigenti o altri dipendenti della società, ovvero esterno ad essa, in possesso dei titoli o qualifiche coerenti con il profilo professionale da assumere. Se ritenuto utile e opportuno la società effettua la procedura comparativa avvalendosi di una apposita commissione, nominata dal Consiglio di Amministrazione, composta di tre membri, individuati tra le professionalità interne e/o esterne al personale della società e qualificate in relazione al profilo professionale da assumere.

Il soggetto delegato, ovvero la commissione, procede sulla base di criteri previamente determinati alla valutazione dei curricula pervenuti nei termini evidenziati dall'avviso di selezione, attribuendo a ciascuno di essi il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti dall'avviso.

Alla valutazione per titoli curriculari farà seguito un colloquio orale, da svolgersi con quei candidati i cui titoli professionali siano risultati almeno sufficientemente adeguati al profilo richiesto dall'avviso di selezione.

Espletato il colloquio orale la società potrà procedere ad assumere il candidato che avrà conseguito il punteggio complessivamente più elevato.

La società rende noto il risultato della procedura comparativa pubblica mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore, nonché mediante pubblicazione dell'esito della procedura sul sito web della società mantenuta per 180 giorni successivi al termine della stessa.

Art. 4 – Affidamento degli incarichi – presupposti e ambito di applicazione

Gli incarichi di studio, ricerca e consulenza, oggetto di prestazione d'opera intellettuale ai sensi degli artt. 2229 e ss. c.c., vengono conferiti con contratti di lavoro autonomo, con contratti a progetto ovvero con contratti di natura occasionale.

La società può procedere al conferimento degli incarichi per esigenze cui non può far fronte con il personale in servizio ovvero per inesistenza all'interno della propria organizzazione della figura idonea allo svolgimento dell'incarico, ovvero per necessità di un supporto specialistico alla attività ordinaria degli uffici interni. L'accertamento e la considerazione di tali circostanze deve risultare dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di attribuzione dell'incarico (in ipotesi di affidamento diretto) ovvero di decisione di avviare una procedura comparativa.

Gli incarichi possono essere conferiti solo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, in possesso del titolo di laurea richiesto per l'esercizio della professione ricercata e che abbiano maturato un'adeguata esperienza professionale in ambito analogo a quello oggetto di affidamento. A tali fini saranno valutati quindi il titolo di laurea, le precedenti attività professionali autonome e non, il pregresso svolgimento di attività analoghe, le pubblicazioni scientifiche, i pregressi incarichi svolti per la società e giudicati positivamente da quest'ultima.

Gli incarichi non possono essere a tempo indeterminato; possono essere oggetto di proroga e/o rinnovo laddove previsto nell'atto di conferimento e nel relativo contratto.

Il corrispettivo per le prestazioni professionali va valutato in funzione del tipo di attività richiesta, della complessità e della durata dell'incarico, dell'utilizzazione o meno da parte dell'incaricato di mezzi e strumenti propri, delle tariffe professionali.

Rimangono comunque esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento:

- gli incarichi conferiti per la difesa e assistenza in giudizio della società, ovvero per le connesse domiciliazioni, nonché quelli inerenti ad attività notarili, in ragione del carattere altamente fiduciario della scelta del professionista competente;
- gli incarichi affidati a società collegate;
- le prestazioni professionali relative ai servizi di ingegneria e architettura disciplinati dal D.Lgs. n. 163/2006 e connessi regolamenti di attuazione;
- gli appalti e le esternalizzazioni di servizi necessari al raggiungimento degli scopi della società;
- i contratti stipulati a seguito e in connessione alla collaborazione per la prestazione di progetti di valenza nazionale o internazionale volti ad ottenere finanziamenti o cofinanziamenti pubblici.

Art. 5 – Affidamento degli incarichi – criteri e modalità dell'affidamento diretto

Gli incarichi di studio, ricerca e consulenza di importo lordo inferiore ad € 40.000,00= (quarantamila/00) sono oggetto di affidamento diretto.

In tali ipotesi la società potrà rivolgersi a professionisti di propria fiducia previa verifica dei requisiti generali di cui all'art. 4.

La società può comunque procedere all'affidamento diretto di incarichi anche per prestazioni di importo superiore a € 40.000,00= (quarantamila/00) nelle seguenti ipotesi:

- in casi eccezionali e di estrema urgenza tali da non consentire ovvero da rendere eccessivamente gravoso l'espletamento di una procedura comparativa;
- in caso di procedura comparativa andata deserta o risultata infruttuosa;
- nel caso in cui la prestazione costituisca oggetto di incarichi altamente fiduciari e richieda abilità e particolare qualificazione professionale dell'incaricato, nonché una pregressa conoscenza dei meccanismi operativi e delle vicende interne della società, caratteristiche tutte tali da rendere inopportuno ed infruttuoso il ricorso a procedure comparative.

Art. 6 – Affidamento degli incarichi – criteri e modalità della procedura comparativa pubblica

Gli incarichi di studio, ricerca e consulenza di importo lordo compreso tra € 40.000,00= (quarantamila/00) ed € 193.000,00 (centonovantatremila/00) sono oggetto di affidamento previo espletamento di una procedura comparativa pubblica.

La procedura comparativa pubblica è avviata previa delibera del Consiglio di Amministrazione che, ai sensi dell'art. 4, indichi le motivazioni a giustificazione del ricorso ad un soggetto esterno al personale della società, la durata e l'oggetto dell'incarico.

L'avviso di selezione deve indicare l'oggetto dell'incarico e della specifica prestazione richiesta, il corrispettivo proposto, i titoli e le esperienze professionali richiesti, le modalità e i termini per la presentazione delle offerte.

L'avviso di selezione deve essere pubblicato per almeno dieci giorni sul sito web della società, fatta comunque salva la facoltà di ricorrere ad altre forme di pubblicità (quale ad es. la pubblicazione su quotidiani locali e/o nazionali).

La società effettua la procedura comparativa tramite un soggetto delegato dal Consiglio di Amministrazione, scelto tra i dirigenti o altri dipendenti della società, ovvero esterno ad essa, in possesso dei titoli o qualifiche coerenti con il profilo professionale ricercato. Se ritenuto utile e opportuno la società effettua la procedura comparativa avvalendosi di una apposita commissione, nominata dal Consiglio di Amministrazione, composta di tre membri, individuati tra le professionalità interne e/o esterne al personale della società e qualificate in relazione al profilo professionale ricercato.

Il soggetto delegato, ovvero la commissione, procede sulla base di criteri previamente determinati all'esame delle proposte pervenute nei termini evidenziati dall'avviso di selezione, valutando i curricula, le caratteristiche qualitative delle offerte desunte dall'illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico, l'eventuale tempistica di realizzazione dell'incarico, l'eventuale ribasso del compenso offerto rispetto a quello proposto nell'avviso di selezione, nonché gli altri elementi rilevanti, e attribuendo a ciascuna di esse il punteggio corrispondente ai diversi requisiti richiesti dall'avviso.

L'incarico sarà conferito al soggetto che avrà conseguito il punteggio più elevato.

Ove ritenuto opportuno, alla valutazione dell'offerta può far seguito un colloquio orale, da svolgersi con quei soggetti offerenti i cui titoli siano risultati almeno sufficientemente adeguati al profilo richiesto dall'avviso di selezione.

Espletato il colloquio orale la società potrà procedere a conferire l'incarico al soggetto che avrà conseguito il punteggio complessivamente più elevato.

La società rende noto il risultato della procedura comparativa pubblica mediante comunicazione personale indirizzata al candidato vincitore, nonché mediante pubblicazione dell'esito della procedura sul sito web della società mantenuta per 180 giorni successivi al termine della stessa.

Art. 7 – Decorrenza e pubblicità

Il presente regolamento entra in vigore dalla data del 22 novembre 2011.
Il presente regolamento viene pubblicato sul sito web della società.