REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELL' INTERPORTO – CENTRO INGROSSO DI PORDENONE SPA

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA DEL 06 /12 /2021

1. OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1) Il presente Regolamento disciplina le modalità di assunzione, da parte di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.a. (da ora in poi "Interporto"), del personale non appartenente all'area dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale, in armonia con l'art. 19, comma 2, D.lgs. 175/2016 e con la normativa regionale in materia.

2. NORME GENERALI

1) Le selezioni per la copertura dei posti disponibili presso Interporto si svolgono con modalità che garantiscono trasparenza, pubblicità, imparzialità. Le selezioni devono anche essere effettuate in modo da consentire la valutazione delle conoscenze e delle capacità dei candidati a ricoprire le relative posizioni di lavoro.

2) Interporto garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, appartenenza etnica, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, orientamenti sessuali, condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente, in particolare del Codice delle Pari Opportunità.

3) Si applicano le disposizioni della normativa contrattuale vigente.

4. PROCEDIMENTO

1) La Direzione rappresenta le singole necessità al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione che contiene una descrizione precisa della figura professionale richiesta, delle capacità e dei requisiti speciali necessari a ricoprire la posizione contrattuale indicata, nonché la motivazione per cui risulta non possibile ricorrere a risorse interne già assegnate.

2) Il Consiglio di Amministrazione esamina la richiesta e, qualora ne condivida i presupposti, inoltra l'istanza corredata dal proprio assenso ~~e~~ previo confronto con il Collegio Sindacale.

5. SELEZIONE

1) Gli avvisi di selezione sono resi noti mediante avviso pubblicato sul sito internet istituzionale www.interportocentroingrosso.com nella sezione NEWS. E' facoltà del Consiglio di Amministrazione integrare o sostituire tale modalità di pubblicazione con altre forme di divulgazione ritenute opportune come, a titolo esemplificativo, inserzione sul quotidiano locale o pubblicazione sul BUR.

2) L’avviso di selezione contiene:

- il profilo professionale ricercato;
- i requisiti soggettivi di accesso di cui al successivo art. 6;
- i titoli o le esperienze professionali che danno eventualmente luogo a precedenza o a preferenza;
- il numero dei posti offerti, la categoria ed il profilo professionale;
- le modalità ed il termine perentorio di presentazione delle domande;
- le modalità di svolgimento della selezione;
- le modalità ed i tempi di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui od eventuali altre prove scritte e/o orali e/o tecnico-pratiche;
- le materie ed il programma oggetto delle singole prove (ove previste).

3) Le metodologie e le tecniche di valutazione devono accertare, nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell’azienda.

4) Le modalità di espletamento della prova e la loro durata, se non indicate nell’avviso, devono essere presentate tempestivamente ai candidati da parte della Commissione di selezione.

5) Nell’ipotesi in cui il profilo professionale richiesto sia di difficile reperimento sul mercato, Interporto si riserva la facoltà di avvalersi del supporto di società specializzate nella ricerca e selezione del personale.

6. REQUISITI

1) Possono accedere all’impiego coloro che posseggono i seguenti requisiti generali:

- cittadinanza italiana;
- pieno godimento dei diritti civili e politici;
- età non inferiore a 18 anni e non superiore a quella prevista dalle norme vigente per il collocamento in quiescenza;
- non esclusione dall’elettorato politico attivo;
- idoneità fisica all’impiego;
- titolo di studio ed altri requisiti specifici indicati nell’avviso di selezione;
- assenza di condanne penali che, ai sensi delle disposizioni vigenti, impediscano la costituzione del rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione;
- assenza di destituzione o dispensa dall’impiego presso una Pubblica Amministrazione o presso un organismo di diritto pubblico per persistente insufficiente rendimento ovvero la dichiarazione di decadenza da un impiego pubblico o da un organismo di diritto pubblico perché conseguito con produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- conoscenza adeguata della lingua italiana.

2) Gli avvisi indicano i requisiti speciali che devono essere posseduti in relazione alle particolari caratteristiche dei profili professionali di riferimento.

3) Alla selezione sono ammessi a partecipare coloro che sono in possesso dei requisiti richiesti alla scadenza del termine per la presentazione delle offerte.

7. COMMISSIONE DI SELEZIONE

1) La verifica documentale e la valutazione dei candidati è affidata ad una Commissione nominata dal Consiglio di Amministrazione con apposito provvedimento.
La nomina dovrà essere supportata dal curricula dei componenti, essere composta da 3 o 5 componenti oltre al segretario verbalizzante (è consentito omettere la figura del segretario qualora la commissione decida di espletare tale funzione in autonomia) scelti o sia tra il personale di ruolo della Società oppure, ove necessario, presso altri soggetti pubblici, oltre che - in relazione a specifiche esigenze da motivare - tra docenti universitari, professionisti iscritti ad Albi Professionali o anche esperti competenti nelle materie oggetto di selezione.

2) Nel caso in cui, effettuate le nomine, venga a mancare qualcuno dei componenti della Commissione, si procederà alla sostituzione con altra persona appartenente a categoria corrispondente senza che occorra ripetere le operazioni già espletate.

3) I componenti non possono:
- ricoprire cariche politiche;
- appartenere al collegio Sindacale o al Consiglio di Amministrazione;
- essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali.
-

4) Ai dirigenti ed ai dipendenti della Società che svolgono la funzione di commissario non spetta alcun compenso, fermo il diritto di questi ultimi al pagamento o al recupero del lavoro straordinario qualora l'attività sia svolta fuori dall'orario di servizio come da CCNL.

5) Il compenso per i membri esterni deve essere preventivamente quantificato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione al momento delle nomine e dovrà essere commisurato l'effettiva attività svolta ed in misura differenziata in relazione alla qualifica assunta.

6) I componenti della Commissione devono dichiarare che non sussistono situazioni di incompatibilità, ai sensi dell'art. 51, c.p.c., rispetto ai candidati e di tale dichiarazione deve essere dato atto all'interno del verbale.

7) La Commissione, a pena di nullità, opera con la presenza di tutti i componenti ed espleta l'attività di verifica documentale e valutazione dei candidati dandone atto all'interno di appositi verbali, redigendo, in esito alle operazioni, una graduatoria finale di merito secondo l'ordine decrescente della votazione complessiva di ciascun candidato.

8. PUBBLICITA' E GRADUATORIA

1) Gli esiti della selezione sono tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito istituzionale ed affissione sulle bacheche aziendali presso la sede della società.

2) La graduatoria, con validità massima biennale, potrà essere utilizzata nel caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia da parte dei soggetti già selezionati oppure in caso di necessità di reperire analoghe risorse umane.
Ferma restando la permanenza dei requisiti di cui all'art. 6, le graduatorie formate a seguito di selezione per assunzione a tempo indeterminato possono essere utilizzate anche per reclutamenti a tempo determinato.

9. RINVIO

L'assunzione in servizio è regolata dalle forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento e nel rispetto della normativa contrattuale vigente.
Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dal CCNL vigente.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.