



Venezia, 30-05-2018

nr. ordine 1122
Prot. nr. 19

All'Assessore Michele Zuin

e per conoscenza

Alla Presidente della X Commissione
Alla Segreteria della Commissione consiliare X
Commissione
Alla Presidente del Consiglio comunale
Al Sindaco
Al Capo di Gabinetto del Sindaco
Ai Capigruppo Consiliari
Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Avvisi di selezione interna Venis del 3 MAGGIO 2018

Tipo di risposta richiesto: scritta

Premesso che

-L'articolo 19 del Testo Unico sulle società a partecipazione pubblica, D.Lgs. 175/2016 stabilisce, ai commi 2 e 3, che “ Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

- I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.”;

- l'art. 35, comma 3, del T.U. sul Pubblico Impiego prevede che: “Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;

- il Regolamento in materia di Reclutamento e Selezione del personale di VENIS S.p.A. all'art. 1 stabilisce che “Il presente regolamento disciplina le modalità di reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato, tramite procedure selettive, per la costituzione di rapporti di lavoro con la Venis Spa ed individua i criteri per l'accertamento delle capacità e dei requisiti attitudinali finalizzati alla selezione ed acquisizione delle risorse umane, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, co. 16, lett. d) della L. 190/2012, dagli artt. 8 e 19 del D.Lgs. 33/2013 e dall'art. 19, co. 2 e 3 del D.Lgs. 175/2016.

Premesso, inoltre, che

l'avviso di selezione , stabilisce in particolare che Venis S.p.a. intende attivare un processo di selezione interna per la copertura delle seguenti posizioni:

n. 1 impiegato 7° livello con funzioni di Project manager, ha il compito di curare la progettazione di soluzioni applicative complesse, la gestione del ciclo di vita del progetto dall'analisi dei requisiti al collaudo, le procedure di approvvigionamento e il coordinamento con le funzioni di sviluppo offerta, eventuali rapporti con fornitori esterni, costituisce titolo preferenziale aver svolto in autonomia il ruolo di coordinamento di progetti applicativi complessi per almeno un anno;

n.1 impiegato 7° livello con funzioni di Specialista di sistemi complessi di telefonia IP, ha il compito di curare la progettazione e la conduzione dei sistemi ed il coordinamento, anche amministrativo, con gli operatori esterni, costituisce titolo preferenziale aver svolto in autonomia il ruolo di coordinamento di progetti complessi per almeno un anno;

n.1 impiegato 7° livello con funzioni di Sistemista Senior, ha il compito di curare la progettazione e la conduzione dei sistemi ed i rapporti con i fornitori, costituisce titolo preferenziale aver svolto in autonomia il ruolo di coordinamento di progetti complessi e l'ottima conoscenza delle politiche di sicurezza ICT aziendale e di rete;

n.1 impiegato 6° livello con funzioni di Coordinatore dell'Assistenza tecnica, ha il compito di pianificare e coordinare le attività di assistenza tecnica, deve aver maturato almeno 5 anni di esperienza nell'unità aziendale di assistenza tecnica e possedere buone capacità relazionali.

n.1 impiegato 6° livello con funzioni di Analista programmatore Senior, specialista di sistemi applicativi web, con il compito di curare la progettazione di soluzioni applicative web complesse, anche coordinando gruppi di lavoro interni o esterni, costituisce titolo preferenziale aver maturato esperienza significativa (almeno 5 anni) nello sviluppo in ambiente Drupal;

n.1 impiegato 6° livello con funzioni di Sistemista di Rete, ha il compito di progettare e realizzare configurazioni di reti geografiche, deve possedere significative competenze sulle infrastrutture di rete e almeno 5 anni di esperienza;

n.1 impiegato 6° livello con funzioni di Sistemista IT specialista in videosorveglianza, ha il compito di curare l'esercizio dei sistemi IT con particolare riferimento ai sistemi di videosorveglianza, e deve aver maturato esperienza significativa di almeno 5 anni sui sistemi di videosorveglianza gestiti dalla società;

n.1 impiegato 5° livello con funzioni di Segreteria direzionale e coordinamento dei servizi di sede Pleiadi, con il compito di curare le attività di segreteria e di reception della sede Pleiadi, nonché verificare e garantire il corretto funzionamento dei servizi di sede, deve avere buona conoscenza dei servizi di segreteria e delle procedure aziendali e buone capacità relazionali;

Considerato che

- le competenze e le esperienze specifiche richieste per poter ricoprire ciascuna delle 8 posizioni sopra riportate e che, in alcuni casi, costituiscono "titolo preferenziale", in altri devono comunque essere possedute dal candidato, appaiono eccessivamente specifiche per un processo di selezione interna che deve garantire pari opportunità a tutti i lavoratori;

- per alcune posizioni 5 anni d'esperienza, per altre almeno uno, per altre nessuno;
analogamente anche i CRITERI DI VALUTAZIONE

per Titoli: "valutazione delle eventuali precedenti esperienze lavorative, dei corsi di aggiornamento professionale attinenti alla posizione da ricoprire, delle conoscenze e competenze dichiarate attinenti direttamente o indirettamente ai contenuti professionali del ruolo da coprire - Massimo 35 punti",

per Curriculum aziendale: "valutazione complessiva della prestazione lavorativa svolta e del percorso professionale interno all'azienda, considerate in termini di congruenza dell'iter formativo e del lavoro svolto con le attività previste per la posizione di lavoro cui la domanda si riferisce - Massimo 35 punti",

e per Colloquio: "valutazione delle caratteristiche personali di natura attitudinale e/o motivazionale possedute dal candidato, con particolare riferimento alla disponibilità, flessibilità e le capacità relazioni - Massimo 30 punti"

anche alla luce della modalità di ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI "Per essere ammessi al colloquio è necessario aver ottenuto un punteggio di almeno 60/70 alla valutazione dei titoli e del curriculum aziendale."

Premesso e considerato tutto quanto sopra, si chiede:

1. Chi compone la commissione di valutazione del personale;

2. Di conoscere per ogni avviso quante persone sono state ammesse al colloquio e quante persone avrebbero i requisiti per accedervi ;

3. Se siano stati rispettati i principi sanciti dall'art. 19 del Testo Unico sulle società a partecipazione pubblica e dall'art. 35, comma 3, del T.U. sul Pubblico Impiego

Monica Sambo