



GIUNTA COMUNALE
ASSESSORE MICHELE ZUIN

Bilancio
Bilancio partecipativo
Tributi
Economato
Società partecipate

Venezia, 04-03-2019

Prot. nr. 114494

Al Consigliere comunale Monica Sambo

e per conoscenza

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

Oggetto: risposta all'interrogazione nr. d'ordine 1403 (Nr. di protocollo 14) inviata il 01-02-2019 con oggetto:
Assessment di potenziale mancanza del requisito obbligatorio della laurea

Rispetto all'interrogazione in oggetto si rappresenta quanto segue con riferimento alla singola richiesta avanzata.

1. Per quali ragioni non è stato indicata la laurea quale requisito obbligatorio di ammissione ai fini dell'assessment di potenziale.

In riferimento all'Interrogazione in oggetto, occorre preliminarmente evidenziare alcuni aspetti di contorno normativo e procedurale:

- 1) Veritas S.p.A. non rientrando tra i soggetti definiti come "amministrazioni pubbliche" ai sensi dell'art. 1, co. 2 del D. Lgs. 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", non è soggetta all'applicazione di detta normativa;
- 2) Veritas S.p.A. avendo emesso, nel mese di novembre del 2014, strumenti finanziari consistenti in prestiti obbligazionari quotati in mercati regolamentati, rientra nella definizione di Società quotate ai sensi dell'art. 2, co. 1) lett. p) del D. Lgs. 175/2016 (c.d. decreto Madia) non è parimenti soggetta, se non in via residuale, alle disposizioni del decreto citato così come previsto dall'art. 1 comma 5 dello stesso D. Lgs. 175/2016;
- 3) La procedura in questione non è una selezione esterna ma una metodologia strutturata di sviluppo delle risorse umane interne all'azienda.

Fatta questa doverosa premessa, bisogna altresì considerare che Veritas S.p.A. è un'Azienda di 2.600 dipendenti, e, se si includono le società controllate, organizza una forza lavoro di circa 3.000 persone (come riportato nella tabella a pagina 78 del Bilancio di Sostenibilità Veritas 2017 reperibile nel nostro sito al seguente link <https://www.gruppoveritas.it/gruppo-veritas-il-bilancio-di-sostenibilita-2017>).

Conoscere – periodicamente e con diversi strumenti – le qualità, le attitudini, le professionalità e le competenze sia tecniche (hard skills) che relazionali (soft skills) del personale in forza è quindi fondamentale per la Direzione della società. L'importanza di tale conoscenza è finalizzata, tra le altre cose, a due scopi primari:

1. Valorizzare al meglio i dipendenti per massimizzarne i valori di produttività aziendale;
2. Definire le cosiddette "tavole di rimpiazzo", ovvero tracciare la mappa delle risorse umane presenti in azienda, al fine di stabilire gerarchie e modalità di successione per i ruoli chiave, qualora se ne manifestasse la necessità.

Per comporre il processo di conoscenza interna, devono essere utilizzati vari indicatori e ci si deve avvalere di più strumenti valutativi, idonei a rilevare il livello di possesso di competenze da un lato, e di evidenziare il potenziale dei soggetti osservati dall'altro.

Tra gli indicatori sono particolarmente efficaci le misurazioni di performance, storicizzate nel tempo, (criterio di osservazione oggettivo) e la valutazione dell'esperienza individuale (criterio di osservazione soggettivo).

Tra gli strumenti valutativi, sempre più spesso viene utilizzato l'"Assessment Center", ovvero un percorso di determinazione del potenziale delle persone, composto da più prove – in genere test attitudinali, prove di gruppo e individuali, colloquio motivazionale – in cui vengono verificate le capacità del soggetto attraverso delle esercitazioni che simulano la realtà operativa ed organizzativa di un'azienda, consentendo la rilevazione dei comportamenti messi in atto dagli individui coinvolti.

Tali simulazioni possono riprodurre situazioni che richiedono di analizzare e risolvere problemi, valutare alternative, prendere decisioni, organizzare attività e progetti, condurre attività di negoziazione o presentare dati e proposte.

Il metodo dell'"Assessment Center" permette di analizzare e determinare competenze, capacità, attitudini, motivazioni e potenziale dei candidati, attraverso una sorta di laboratori durante i quali un gruppo di osservatori esamina azioni e interazioni messe in atto assegnando dei punteggi che andranno a costituire la scheda di valutazione.

L'Assessment non esaurisce la valutazione delle risorse, la quale è poi integrata appunto da indicatori e da altri strumenti di misurazione, come i colloqui tecnici, specifici e mirati rispetto alle posizioni da ricoprire.

Quanto sopra per contestualizzare l'iniziativa avviata dalla Direzione Risorse Umane Veritas, identificata dal protocollo n. 115 del 16/01/2019.

È chiaro dal testo stesso della comunicazione che lo scopo perseguito è quello di valorizzare (leggasi: mappare e individuare il potenziale) il personale Quadro e Direttivo presente nelle aziende del Gruppo, indipendentemente dalle mere competenze tecniche specifiche possedute.

Il riferimento alle "posizioni dirigenziali nell'ambito dei servizi operativi nelle aziende del Gruppo" è legato a delle esigenze contingenti, attualmente manifeste in Veritas.

Trattasi comunque di casistica specifica, motivo principale per cui è stato avviato questo "assessment di potenziale", ovvero definire la mappa delle competenze in possesso del personale direttivo e quadro della società, "in funzione di ulteriori riorganizzazioni del Gruppo e a fronte di prossimi processi di accelerazione del turn over".

Cordiali saluti.

Michele Zuin