

## PROCEDURA DI SELEZIONE PER LA RICERCA DI UN RESPONSABILE APPALTI Rif. AVM 001-22

E' indetta una procedura pubblica mediante raccolta di candidature, per la nomina di un responsabile appalti nell'ambito della Direzione Appalti e Acquisti del Gruppo AVM, con competenza nell'intero Gruppo, costituito dalle seguenti società a totale controllo pubblico, afferenti al settore del trasporto pubblico, della mobilità, delle manifestazioni e degli eventi istituzionali e dei servizi connessi:

- **Azienda Veneziana della Mobilità spa**, con sede in Venezia, Isola Nova del Tronchetto 33, con funzioni di capogruppo, soggetta alla direzione e coordinamento del socio unico Comune di Venezia;
- **Actv spa**, con sede in Venezia, Isola Nova del Tronchetto 32 e
- **Ve.la. spa**, con sede in Venezia, Isola Nova del Tronchetto 21

entrambe sottoposte alla direzione e coordinamento di A.V.M.

A tal fine, visto il Regolamento vigente in materia di selezione del personale e in attuazione dei principi comunitari di parità di trattamento, non discriminazione, proporzionalità e trasparenza, è consentito a chi abbia interesse di presentare apposita manifestazione di interesse, compilando il format presente sul sito web della società, alla voce "lavora con noi".

L'avviso si intende riferito a candidati di entrambi i sessi, venendo garantita la parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e di trattamento sul lavoro.

### 1. DESCRIZIONE DELLA POSIZIONE

Nell'ambito della Direzione Appalti e Acquisti, il responsabile "Legale Contratti e Gare" ha la responsabilità di fornire supporto e assistenza al Direttore Appalti e Acquisti nella gestione dei procedimenti di gara ai sensi del Dlgs 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei Contratti Pubblici), in particolare nella programmazione e monitoraggio dei contratti, nella redazione e aggiornamento dei contratti di acquisto, nella gestione del contenzioso dall'inizio del procedimento fino all'aggiudicazione definitiva, esercitando, ove opportuno, il ruolo di Responsabile del procedimento. Ha inoltre la responsabilità di assicurare, seguendo le disposizioni del direttore, la predisposizione, il coordinamento e la gestione dei contratti di acquisto di lavori, servizi e forniture, secondo quanto stabilito dai regolamenti e dalle procedure in essere in materia di acquisto.

Esegue, trasversalmente agli uffici della Direzione e seguendo le direttive del Direttore, le verifiche di legge sul possesso dei requisiti di ordine generale, archiviando gli esiti per pratica e monitorando le scadenze degli stessi.

Sede di lavoro nel Comune di Venezia.

### 2. REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA PROCEDURA

2.1 Alla procedura sono ammessi tutti coloro:

- a. che siano in possesso della cittadinanza italiana ovvero di uno degli Stati membri dell'Unione Europea
- b. che abbiano adeguata conoscenza della lingua italiana parlata e scritta
- c. che abbiano il godimento dei diritti civili e politici
- d. che non abbiano riportato condanne penali definitive o provvedimenti definitivi del Tribunale o condanne o provvedimenti che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di impiego presso la Pubblica Amministrazione
- e. che non si trovino in nessuna delle situazioni di inconfirabilità e/o incompatibilità previste dal D.Lgs. n. 39/2013

- f. che non siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione e/o presso soggetti privati tenuti al rispetto di normative pubblicitiche per persistente insufficiente rendimento ovvero licenziati a seguito di procedimento disciplinare o per la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile
- g. che non abbiano prestato, negli ultimi 3 anni, attività lavorativa per conto di pubbliche amministrazioni in un ruolo in cui abbia esercitato potere autoritativo o negoziale nei confronti del Gruppo AVM;
- h. che siano in possesso di laurea magistrale;
- i. che abbiano maturato comprovata esperienza di almeno 5 anni in posizioni assimilabili alla descrizione di cui al punto 1.

I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione delle manifestazioni di interesse e mantenuti per tutto il periodo dell'incarico.

L'accertamento della mancanza anche di uno solo dei suddetti requisiti comporta l'esclusione dalla procedura.

### 3. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE

**3.1** La domanda per l'ammissione alla procedura di selezione dovrà pervenire ad AVM Spa **entro e non oltre il giorno 9 gennaio 2023.**

La domanda dovrà essere compilata ed inviata esclusivamente on-line attraverso il format presente sul sito web della società, alla voce "lavora con noi", allegando:

- copia del documento completo di identità, in un unico file pdf (che non superi i 2 MB), rinominandolo con "CI cognome nome e data nascita del candidato"
- curriculum vitae **in formato europeo** con foto, in un unico file pdf (che non superi i 2 MB), rinominandolo con "CV cognome nome e data nascita del candidato"
- foto, in un unico file jpg o immagine (che non superi i 2 MB), rinominandolo con "FT cognome nome e data nascita del candidato".

Il curriculum vitae dovrà contenere, a pena di esclusione, tutte le indicazioni utili a valutare la formazione (titoli di studio posseduti) e le attività professionali svolte (incarichi ricoperti e relative mansioni, enti, sedi e periodi nei quali sono state svolte le attività), in relazione ai requisiti richiesti. Il curriculum vitae, debitamente datato e sottoscritto, dovrà contenere altresì la dichiarazione di veridicità ed esattezza di tutti i dati dichiarati ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e la contestuale assunzione di responsabilità in merito a eventuali sanzioni penali in caso di dichiarazioni mendaci ovvero di formazione o uso di atti falsi (cfr. art. 76 DPR n. 445/2000). La firma posta in calce alla domanda (solo all'atto dell'eventuale convocazione) e al curriculum equivale all'accettazione incondizionata delle disposizioni contenute nel presente avviso.

**3.2** La domanda dovrà rispettare quanto indicato dagli artt. 7 e 9 del Regolamento selezione del personale, pubblicato sul sito della società, alla voce "Società trasparente-Selezione del Personale".

### 4. MODALITÀ E PROCEDURA DI SELEZIONE

#### 4.1 Nomina Commissione

L'esame delle candidature sarà effettuato da una Commissione di valutazione, non giudicatrice, all'uopo nominata, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande.

Trattandosi di posizione rientrante nell'ambito di un settore aziendale particolarmente esposto al rischio corruzione, della commissione potrà far parte quale componente interno alla società, un

legale esperto nelle materie di cui trattasi facente parte della Direzione Affari Societari e Legali di Gruppo, come previsto dall'art.10 del Regolamento selezione del personale.

#### **4.2 Ammissione ed esclusione dei candidati alla procedura**

La Commissione di valutazione provvederà ad ammettere alla procedura selettiva i candidati che abbiano presentato domanda, secondo le modalità ed entro i termini previsti dal presente avviso e che risultino in possesso di tutti i requisiti richiesti al punto 2, sulla base delle dichiarazioni rese nel contesto della domanda.

#### **4.3 Modalità di selezione**

La selezione avverrà mediante la disamina dei curricula presentati e un colloquio tecnico motivazionale.

##### **4.3.1 Criteri di valutazione dei curricula**

La Commissione procederà alla valutazione dei curricula sulla base dei seguenti criteri, per un punteggio massimo di 30 punti, così suddivisi:

1	precedenti esperienze lavorative specifiche in relazione alle procedure di gara in materia di lavori pubblici.	max punti 20 (venti)
2	precedenti esperienze lavorative specifiche in relazione alla elaborazione/redazione/gestione di contratti pubblici ai sensi del dlgs 50/16.	max punti 10 (dieci)

La Commissione di valutazione inviterà a successivo colloquio i candidati che avranno conseguito, a seguito della valutazione dei curricula, il punteggio minimo di 20 (venti) punti.

##### **4.3.2 Colloquio tecnico motivazionale**

La prova orale, per un punteggio di massimo 70 punti, sarà tesa ad approfondire la corrispondenza tra le competenze e conoscenze del candidato rispetto a quelle del profilo ricercato, con valutazione delle seguenti aree:

- i. comunicazione (proprietà di linguaggio, modo di presentazione);
- ii. relazionale (gestione della relazione interpersonale, gestione dei conflitti, orientamento al cliente);
- iii. stenia (energia, dinamismo);
- iv. realizzativa (responsabilità, scrupolosità, problem solving, adattabilità);
- v. manageriale (leadership, organizzazione del lavoro, pianificazione);
- vi. motivazionale;
- vii. conoscenze tecniche.

La scala di valutazione applicata sarà da 1 a 5, con le seguenti specifiche: 1= molto scarso, 2= insufficiente/scarso, 3= sufficiente/medio, 4= buono, 5= ottimo.

Il punteggio complessivo sarà riparametrato su base 70, applicando quindi il coefficiente 2 ai punteggi.

Per essere ammesso al conteggio finale (sommatoria dei punti derivanti dal curriculum e dal colloquio) il candidato deve risultare sufficiente in almeno 4 (quattro) delle suddette aree, deve aver raggiunto il punteggio minimo di 42 (quarantadue) nel complesso delle aree di valutazione e deve avere confermato come adeguate le competenze tecniche riferite al ruolo; in difetto non verrà considerato comunque idoneo e quindi non potrà concorrere alla copertura della posizione.

#### **4.4 Individuazione finale e nomina**

In esito alla valutazione dei curricula e dei colloqui, la Commissione invierà al Direttore del Personale l'esito, onde perfezionare la nomina. Qualora la Commissione ritenesse inadeguati tutti gli aspiranti selezionati, verrà formalizzato verbale negativo, dandone apposita comunicazione al Direttore del Personale.

## **5. STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO E RETRIBUZIONE**

**5.1** Il rapporto con il candidato selezionato sorgerà solo con la formale sottoscrizione del contratto di lavoro che avrà le seguenti caratteristiche: contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, parametro Q1, conforme al C.C.N.L. Autorimesse Noleggio e Automezzi (sottoscritto da Aniasa). Periodo di prova come da CCNL.

**5.2** Il trattamento economico è determinato, sulla base del sopra citato C.C.N.L., nella misura di € 58.000,00 (cinquantottomila/00) lordi annui, oltre ad un massimo del 25%, a titolo di retribuzione variabile in relazione alle caratteristiche professionali e all'esperienza del candidato prescelto.

## **6. VALORE DELL'AVVISO**

**6.1** AVM si riserva espressamente la facoltà di recedere dalla procedura o di sospenderla o modificarne i termini o le condizioni in ogni momento, senza preavviso e senza motivazione, qualunque sia il grado di avanzamento della stessa e senza che ciò possa far sorgere in capo ai soggetti partecipanti diritti a risarcimento o indennizzo, salvo la restituzione, a richiesta, della documentazione eventualmente già presentata.

**6.2** AVM si riserva la facoltà di apportare integrazioni e/o rettifiche al presente avviso (ad esempio, proroga dei termini, riapertura dei termini etc), dandone semplice comunicazione sul proprio sito internet, alla voce "lavora con noi".

**6.3** La pubblicazione del presente avviso e la ricezione delle candidature non comportano per AVM alcun obbligo o impegno nei confronti dei soggetti interessati né danno diritto a ricevere prestazioni da parte di AVM a qualsiasi titolo.

La candidatura non determina l'insorgenza di alcun titolo, diritto o interesse giuridicamente rilevante a pretendere la prosecuzione della procedura.

## **7. INFORMATIVA SULLA TUTELA DEI DATI PERSONALI**

Il trattamento dei dati liberamente forniti al titolare AVM da parte dei soggetti partecipanti verrà effettuato nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 679/16 e dal d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. 101/18.

L'informativa completa sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/16, è pubblicata sul sito aziendale alla voce Privacy e Cookies - Informativa sulla tutela dei dati personali per i candidati di ricerca/selezione del personale.

La suddetta informativa sarà inoltre consultabile mediante apposito link, cui i partecipanti sono tenuti a prenderne visione, nel caso in cui compilino il web form dedicato per partecipare alla presente selezione.

## **8. MODELLO ORGANIZZATIVO E CODICE ETICO**

AVM ha adottato il Modello organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01 e il Codice etico/di comportamento, pubblicato e consultabile sul proprio sito internet sotto la voce "Società Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali", in cui sono indicati i principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà, ai quali si ispira nella conduzione degli affari e in tutte le attività. Gli interessati

al presente avviso, nel prendere atto di tale circostanza, si obbligano sin da ora al rispetto dei principi in esso contenuti.

#### **9. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

Il responsabile del procedimento è il dott. Giorgio Lorenzi, responsabile della funzione selezione e valutazione della Direzione del Personale, mail: [infoselezioni@avmspa.it](mailto:infoselezioni@avmspa.it)

Il presente avviso viene pubblicato sul sito istituzionale della società.

Venezia, 1 dicembre 2022

Il responsabile del procedimento  
Dott. Giorgio Lorenzi

