



Titolo: PG.02 - PROCEDURA DI GESTIONE DEL PERSONALE

| | | | | |
|---------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Data: 03/11/2020 | Verifica: 05/11/2020 | Approvazione: 06/11/2020 | Revisione: REV.01 | Pagina: 1 di 2 |
|---------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|

INDICE:

1. OBIETTIVI
2. RIFERIMENTI NORMATIVI
3. RESPONSABILITA'
4. MODALITA' APPLICATIVE

1) OBIETTIVI

- Favorire e gestire in forma controllata e pianificata la crescita professionale delle persone;
- Garantire le competenze necessarie;
- Sviluppare nuove competenze;
- Migliorare la comunicazione interna.

2) RIFERIMENTI NORMATIVI

Norma UNI EN ISO 9001:2015;
Manuale della Qualità.

3) RESPONSABILITA'

La gestione delle attività descritte nella presente procedura compete alla DG, che, compatibilmente con il budget di esercizio stabilito ed in linea con gli obiettivi individuati, pianifica le attività di formazione e di crescita dei collaboratori (MOD.02). È responsabilità e dovere di ogni collaboratore rendere patrimonio di tutti quanto acquisito dalla partecipazione ai momenti formativi pianificati.

4) MODALITA' APPLICATIVE

La valutazione del dipendente personale da assumere è effettuata secondo procedure di selezione ad evidenza pubblica, meglio esplicitate nel regolamento adottato dal Consorzio per "la selezione e assunzione del personale dipendente e per il conferimento di incarichi esterni del consorzio CEV", in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze organizzative nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Funzione Personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (a titolo esemplificativo, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato). Il CEV evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi ed i profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, è favorita la flessibilità nell'organizzazione del lavoro, volta ad agevolare la gestione dello stato di maternità. La valutazione dei lavoratori, dei dipendenti e dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il candidato. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, il responsabile del personale opera per impedire forme di nepotismo. Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione del Consorzio. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza dei lavoratori, in modo che questi ultimi possano tendere al miglioramento delle proprie competenze, anche attraverso una formazione mirata.



Titolo: PG.02 - PROCEDURA DI GESTIONE DEL PERSONALE

| | | | | |
|---------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Data: 03/11/2020 | Verifica: 05/11/2020 | Approvazione: 06/11/2020 | Revisione: REV.01 | Pagina: 2 di 2 |
|---------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|

In presenza di situazioni di comprovata emergenza, accertate dal Consorzio per il tramite di sua deliberazione, come a titolo esemplificativo ma non esaustivo, per evitare il blocco delle attività del Consorzio o l'interruzione di importanti servizi in corso di erogazione ai consorziati, l'assunzione del personale impiegatizio strettamente necessario potrà avvenire in deroga alle procedure prefissate negli articoli da 7 a 13 del Regolamento per la selezione e assunzione del personale dipendente e per il conferimento di incarichi esterni del consorzio CEV (ALL.09).