



Prot. Azimut n. 296/24 del 08/01/2024

**AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA PER LA FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA FINALIZZATA ALLA INSTAURAZIONE DI N. 3 (TRE) RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO PER OPERATORE SERVIZIO VERDE (OTD)**

E' indetta da Azimut S.p.a. di Ravenna una selezione finalizzata all'instaurazione di n. 3 (tre) rapporti di lavoro a tempo determinato per OPERATORE SERVIZIO VERDE (OTD), personale avventizio CCNL florovivaistico, livello 3° (inquadramento d'ingresso).

Azimut S.p.a svolge attività di manutenzione del verde pubblico e di conduzione della serra e del vivaio, per conto del Comune di Ravenna (in forza del contr

atto di servizio valido per il quindicennio 1.7.2012/30.06.2027 a seguito della gara a c.d. "doppio oggetto" per l'individuazione del socio privato operativo). Per lo svolgimento di parte di quest'attività si avvale di lavoratori braccianti avventizi disciplinati dal CCNL di categoria del 25.05.2010 e s.m.i. e dalle sue integrazioni locali.

Di norma saranno riassunti quei lavoratori che hanno prestato la loro attività oggetto della presente selezione presso Azimut S.p.a. nell'anno precedente.

**Scopo della posizione:**

applicazione interventi di manutenzione del verde su aree pubbliche;

**Mansioni principali previsti dalla posizione lavorativa:**

giardiniere addetto alla manutenzione di aree verdi (sfalcio) e aiuole fiorite, giardiniere addetto alla potatura di piante ad alto fusto ed arbusti, giardiniere addetto alla gestione delle attività di serra e vivaio.

Più nel dettaglio:

**MANTENIMENTO E CURA DELLE SUPERFICI ERBOSE:**

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'D' or similar character.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'A' or similar character.

- Sfalcio dei manti erbosi per mezzo di attrezzature atte allo sfalcio (decespugliatore e rasaerba) e alla conduzione di trattori agricoli provvisti di attrezzature rasaerba ad essi vincolate;
- Controllo delle erbe infestanti presenti nei camminamenti.

**CURA E GESTIONE DELLE AIUOLE FIORITE:**

- Lavorazione del terreno (fresatura), concimazione di fondo, livellatura e regolarizzazione della superficie del terreno;
- Piantumazione delle piantine nelle singole aiuole, rendicontazione del materiale utilizzato e dei tempi di lavorazione;
- Manutenzione ordinaria e continua delle aiuole per mezzo di sarchiatura, zappettatura, concimazione e cura fitosanitaria;
- Rimozione delle piante a fine stagione;
- Gestione, realizzazione e manutenzione di impianti d'irrigazione posti in aiuole.

**POTATURA DI SIEPI ED ARBUSTI:**

- Potatura di siepi ed arbusti con la tecnica della foggatura ed eliminazione di porzioni essiccate;
- Abbattimento e rimozione di piante secche e/o ammalorate;
- Raccolta e trasporto del materiale di risulta delle lavorazioni;
- Estirpazione di ceppaie e/o radici emerse.

**GIARDINIERE ADDETTO ALLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' DI SERRA E VIVAIO:**

- Giardiniere addetto alla gestione dell'attività di riproduzione di piante da seme o da riproduzione per talea;
- Addetto alla cura (movimentazione, innaffiamento e concimazione) delle piante poste presso la sede del vivaio per poi essere piantate nelle aiuole cittadine;

Azimut garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro così come previsto dalla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

La presente selezione viene effettuata ai sensi del "Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale" (doc. AZQG12P Rev.04) approvato, ai sensi dell'art. 19 2° comma del D. Lgs 19 agosto 2016, n. 175, oltre a quanto disposto in merito dal presente avviso di selezione.

L'attività trova regolazione nell'ambito dei rapporti con il personale nell'accordo Azimut - OO.SS. del 22.05.2019 di cui si riporta di seguito il testo:

11

2

1. *L'attività lavorativa si svolgerà di norma dalla terza settimana di Febbraio fino al 30 Novembre di ogni anno oggetto dell'accordo. Di norma saranno riassunti quei lavoratori che hanno prestato la loro attività in AZIMUT nell'anno precedente.*
2. *A fronte di mutate esigenze aziendali, derivanti dal cambiamento dell'attività lavorativa, le parti opereranno per quanto possibile con l'intento di salvaguardare i livelli occupazionali. In tal senso l'Azienda si impegna ad informare preventivamente le OO.SS. e le rappresentanze sindacali.*
3. *Ferme restando le sinergie attivabili nell'ambito del rapporto con il socio privato connotato allo schema dell'affidamento di compiti operativi a seguito della gara c.d. doppio oggetto, l'azienda ritiene di confermare in ogni caso la presenza di un nucleo di personale dipendente aziendale da adibire al servizio oggetto del presente accordo, potendosi prevedere anche la possibilità di acquisire nuovi servizi simili e l'opportunità di formare il personale in riferimento alle nuove sopravvenute esigenze.*
4. *L'organico, per il periodo di validità del presente accordo, sarà composto dal personale che ha svolto attività lavorativa nel corso dell'anno precedente (per un totale di addetti alla manutenzione di aree verdi con contratto di personale bracciantile avventizio pari a circa 18 unità come da tabella allegata) non escludendo la possibilità per l'Azienda di assumere altro personale bracciantile avventizio in caso di necessità e fatto salvo quanto previsto dalla prima parte del capoverso precedente.*
5. *Il personale sarà avviato per le attività necessarie alla soddisfazione degli obblighi contrattuali di AZIMUT nei confronti del Comune di Ravenna, e svolgerà mansioni lavorative relative alle capacità professionali acquisite nel tempo ed all'inquadramento professionale di appartenenza.*
6. *Ai singoli lavoratori, che hanno già prestato attività lavorativa presso AZIMUT nel corso dell'anno precedente quello di riferimento, con la riassunzione, sarà garantita l'occupazione per un numero minimo di giornate a 176, fatte salve le cause indipendenti dalla volontà delle parti quali: carenza di lavoro, calamità, assenza per malattia, infortunio, maternità. In caso di eventuali inidoneità parziali, le singole posizioni saranno di volta in volta valutate, verificando fra le parti le condizioni per garantire l'obiettivo dei minimi di giornate stabilite. I lavoratori di nuova assunzione svolgeranno una quantità di giornate lavorative in relazione alle professionalità espresse ed alle esigenze tecniche organizzative dell'Azienda.*
7. *Premesso che a parità di condizioni economiche ed organizzative, l'Azienda privilegerà l'utilizzo di lavoro diretto rispetto all'appalto di servizio, in relazione all'effettivo andamento meteorologico e alle effettive esigenze di soddisfazione dei requisiti contrattuali, l'Azienda valuterà la possibilità del superamento del numero di giornate minimo di lavoro, oltreché sulla base delle reali possibilità e necessità sopra descritte, anche della effettiva capacità dei singoli lavoratori di soddisfazione delle esigenze professionali determinate. Le condizioni sopra determinate saranno valutate nel corso di un incontro fra le parti da effettuarsi entro il mese di ottobre. Le attività di manutenzione verde concesse in appalto a ditte terze saranno oggetto di specifica informativa in sede di incontro fra le Parti da tenersi entro il mese di maggio di ogni anno. Ulteriori incontri in materia potranno essere richiesti da entrambe le parti.*
8. *I lavoratori potranno essere riuniti in gruppi o squadre di specializzazione o qualifica senza che ciò determini differenze immotivate di giornate lavorative fra gli stessi.*



9. Per attivare l'avviamento al lavoro, l'Azienda comunicherà al Centro per l'impiego competente i lavoratori di cui all'organico aziendale ed avvierà al lavoro il numero di operai agricoli necessario a svolgere il programma di lavoro predisposto dall'Azienda.
10. La gestione degli avviamenti nei vari cantieri avverrà su indicazione del Responsabile del Servizio.
11. Nel caso di indisponibilità del lavoratore o della lavoratrice, l'Azienda si dichiara disponibile a far recuperare, entro e non oltre il 30 Novembre, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative:
- per un massimo di sei giornate lavorative di permessi individuali da concordarsi fra l'Azienda e i lavoratori stessi;
  - le giornate perse solo nel caso in cui l'assenza sia giustificata da certificazione medica (malattia infortunio — maternità);
  - le giornate perse per assistenza o gravi motivi familiari fino al 2° grado di parentela da giustificare con appropriata documentazione;
  - casi particolari inerenti al recupero di eventuali giornate, saranno esaminati singolarmente fra le parti.
12. L'orario giornaliero di lavoro sarà svolto di norma fra le ore 7.00 e le ore 13.30, dal lunedì al sabato, giornata che sarà lavorata solo esclusivamente in caso di necessità.
13. Fermo restando l'orario di inizio e fine lavoro sopra definito, il personale si impegna a contenere di norma nei limiti fisiologici i tempi di percorrenza per recarsi dalla sede aziendale al cantiere di lavoro e per rientrare dal cantiere alla sede aziendale.
14. Fermo restando la natura a tempo determinato e precario del rapporto di lavoro, in relazione all'esigenza di contenere complessivamente i costi di gestione per l'effettuazione del servizio, realizzando in tal modo gli obiettivi di settore e di determinare progressivi livelli di partecipazione dei lavoratori alla realizzazione degli obiettivi di redditività e produttività, le parti convengono sull'opportunità di confermare il salario variabile incentivante — denominato "Premio di risultato" - introdotto sperimentalmente nel 2002 quale integrazione delle retribuzioni definite dalle norme contrattuali vigenti, determinato come segue:
- a) alla realizzazione dell'obiettivo di Margine Operativo Lordo del settore manutenzione verde, così come dedotto dal bilancio analitico aziendale, a tutto il personale bracciantile sarà corrisposto un premio lordo pari al 2,5% della retribuzione individuale lorda percepita nell'anno di riferimento. Tale importo sarà ridotto proporzionalmente in caso di non raggiungimento del 100% dell'obiettivo, sino all'annullarsi dello stesso in caso di realizzazione inferiore al 65 % dell'obiettivo. Per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino al massimo del 10% in più della cifra prevista per il raggiungimento del MOL. I punti di interpolazione lineare per l'incremento o la decurtazione del premio avranno pari valore.
  - b) a ciascun lavoratore sarà corrisposto un ulteriore importo, pari al 2,5% della retribuzione individuale percepita nell'anno di riferimento, sulla base della valutazione della prestazione individuale effettuata in maniera insindacabile da parte del direzione aziendale, utilizzando gli strumenti già presenti in azienda.



Sarà assegnata una valutazione numerica da 1 a 10 per ogni "ambito di giudizio" sottoindicato (n. 8 "ambiti di giudizio"), saranno sommati i punteggi raggiunti in tutti gli ambiti e la perequazione economica sarà così effettuata:

Ambiti di giudizio:

1. impegno e interesse al lavoro
2. affidabilità e diligenza
3. disponibilità
4. qualità e accuratezza del lavoro
5. produttività
6. competenza e conoscenza del lavoro e procedure
7. comunicazioni e relazioni
8. rispetto della sicurezza e della ambiente

<i>punteggio</i>	<i>percentuale</i>
<i>da 8 a 32</i>	<i>0</i>
<i>da 33 a 48</i>	<i>25</i>
<i>da 49 a 56</i>	<i>50</i>
<i>da 57 a 72</i>	<i>75</i>
<i>da 73 a 80</i>	<i>100</i>

- c) a ciascun lavoratore sarà corrisposto un ulteriore importo, pari allo 0,5% della retribuzione individuale percepita nell'anno di riferimento, nel caso di partecipazione a tutti i corsi di formazione disposti dalla società nell'annualità di riferimento;
- d) a ciascun lavoratore sarà riconosciuto un ulteriore importo, pari allo 0,5% della retribuzione individuale percepita nell'anno di riferimento, in caso di assenza di reclami nei confronti del lavoratore da parte di utenti che abbiano dato luogo a non conformità registrate dal sistema di qualità aziendale, di cui il lavoratore sarà informato;
- e) l'importo come sopra determinato sarà erogato, unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio, al solo personale che avrà ripreso l'attività lavorativa con AZIMUT oppure, nella prima retribuzione utile, al personale che riprenderà il lavoro in un periodo successivo. Non sarà pertanto corrisposto al personale che, per qualsiasi ragione non riprenderà l'attività lavorativa nella stagione successiva, ad eccezione del personale cessato per pensionamento, che pertanto riceverà il premio. Il Premio di risultato sarà assoggettato, se ed in quanto consentito dalle norme vigenti, alla decontribuzione del salario variabile.

15. L'Azienda si impegna a riconoscere ai lavoratori, nel caso in cui si verifichi un infortunio, una porzione del mancato reddito pari al 60 % della retribuzione giornaliera per i soli primi tre giorni.

 5

16. *Le parti si danno atto che i rapporti di lavoro stipulati da AZIMUT SpA con il personale bracciantile avventizio, regolamentati dal CCNL del 19/06/2018 di categoria e dalle sue integrazioni locali, sulla base delle norme di settore (L. 11/03/70 n. 83 e D.Lgs 11/08/93 n. 375), sono da intendersi in ogni modo stipulati a tempo determinato, ed efficaci in forza, oltre che delle norme vigenti in materia, degli accordi stipulati fra le parti e dai relativi adempimenti sottoscritti individualmente.*
17. Il percorso formativo del personale stagionale seguirà un programma poliennale, tale da permettere un continuo monitoraggio delle fasi di apprendimento di tutte le figure partecipanti al presente accordo. In particolare, sarà cura dell'Azienda predisporre un piano biennale per verificare le competenze acquisite ed assegnare un livello retributivo superiore a coloro che dimostreranno di aver appreso tali competenze in rapporto alle attività richieste.
18. Azimut si impegna ad assicurare l'attuazione di un adeguato programma di formazione del personale specifico alla prestazione eseguita ed attinente all'attività generale della società. La società si impegna all'implementazione progressiva aziendale di tale programma. Entro il mese di gennaio di ogni annualità, Azimut S.p.A. trasmetterà alle OO.SS. il programma di formazione dell'anno di riferimento.
19. Azimut S.p.A. si impegna a verificare annualmente con le OO.SS. lo stato di attuazione del presente accordo ed a dare informazione sull'attività societaria.
20. Richiamando in continuità il precedente accordo del 15.02.2016, la validità del presente accordo sarà dal 01.02.2019 al 30.11.2021. Il presente CCA non perde efficacia (ultrattività) fino a sostituzione con altro accordo.

Ai sensi dell'art. 29 comma 1° lettera B del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., sono esclusi dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato previsti dal succitato Decreto Legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del D.Lgs. 11 agosto 1993, n. 375.

#### **A) REQUISITI RICHIESTI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE**

La partecipazione alla selezione è aperta agli aspiranti, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) avere un'età superiore ai 18 anni, compiuti al momento della presentazione della domanda;
- b) diploma di istruzione secondaria di primo grado. In caso di titolo conseguito all'estero (secondo la casistica sopraindicata sub. d), dovrà trattarsi di diploma similare;
- c) patente di guida, valida per la circolazione nello stato italiano, di tipo B o superiore;
- d) avere la cittadinanza italiana o della Repubblica di S. Marino o di uno degli stati membri dell'Unione europea e degli Stati legati alla UE da accordi di reciprocità in materia (fermi restando i requisiti di godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza, adeguata conoscenza della lingua italiana e tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica). Si applica in ogni caso

estensivamente per autovincolo quanto previsto all'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 e sm.i., fatte salve le eccezioni di legge (per i candidati degli Stati non appartenenti all'Unione Europea, occorre comunque essere in regola con le vigenti norme in materia di soggiorno nel territorio italiano);

- e) possesso dell'immunità da condanne penali che comportino in base alla legislazione vigente l'interdizione perpetua o temporanea da uffici pubblici; assenza di carichi pendenti per reati non colposi, assenza di procedimenti penali, assenza di provvedimenti di prevenzione o di altre misure. Altre eventuali condanne penali o situazioni saranno valutate da Azimut S.p.a. all'atto dell'assunzione;
- f) idoneità al completo ed incondizionato espletamento del servizio. Per l'accertamento delle condizioni fisiche degli aventi diritto all'assunzione verranno sottoposti a visita medica ed idoneità alla mansione dal medico aziendale (art. 2 comma 1 lett. h del D.Lgs. n. 81/2008) di Azimut S.p.A., secondo la tempistica comunicata da Azimut S.p.A. medesima.
- g) di non essere stato dipendente pubblico che, negli ultimi tre anni di servizio, abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti di Azimut S.p.A. Qualora non possa essere fornita tale dichiarazione, il candidato dovrà precisarne le motivazioni.

I requisiti, nessuno escluso, necessari per ottenere l'ammissione alla selezione, dovranno essere posseduti dal candidato al momento della presentazione della domanda. In mancanza dei requisiti minimi sopraindicati, non è quindi ammessa la partecipazione. Detti requisiti devono permanere ed essere accertati al momento dell'assunzione.

## **B) MODALITA' DI SELEZIONE**

La selezione è per titoli ed esami.

I punti massimi disponibile n° 100 (diconsi cento) sono così suddivisi:

- titoli: massimo 50 (diconsi cinquanta) punti;
- esami: massimo 50 (diconsi cinquanta) punti.

### **B 1. TITOLI**

I 50 (diconsi cinquanta) punti massimi disponibili sono così suddivisi:

- 1) TITOLO DI STUDIO: massimo 6 (diconsi sei) punti (i punti di cui più sotto ai sub-criteri A e B sono cumulabili):
  - A) DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO (in caso di titolo conseguito all'estero - secondo la casistica sopraindicata sub. A b, dovrà trattarsi di diploma similare): 4 (diconsi quattro) punti;



- C) DIPLOMA DI LAUREA (in caso di titolo conseguito all'estero - secondo la casistica sopraindicata sub. A b, dovrà trattarsi di diploma simile): 2 (diconsi due) punti.
- 2) ESPERIENZA SPECIFICA: massimo 44 (diconsi quarantaquattro) punti (i punti di cui più sotto ai sub-criteri A e B sono tra loro cumulabili con il massimo in ogni caso di 44 punti). In particolare verranno valutati:
- A) TITOLI FORMATIVI ATTINENTI LA MANSIONE DA ESPLETARE: CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, CON ATTESTATO DI SUPERAMENTO DI ESAMI, ORGANIZZATO DA ENTI AUTORIZZATI LEGALMENTE RICONOSCIUTI (massimo 4 - diconsi quattro - punti. I punti più sotto ai sub-criteri a e b sono tra loro cumulabili);
- a) LIVELLO DI ATTINENZA ALL'ATTIVITÀ OGGETTO DELLA SELEZIONE; massimo punti 2 (diconsi due). Al riguardo verranno valutati, in ordine di rilevanza, corsi per addetti alla manutenzione del verde, giardinieri, conduttori di mezzi agricoli e potatori; il possesso di patentino per utilizzo e manutenzione di prodotti fito-farmaci; corsi di sicurezza; altri eventuali titoli;
- b) DURATA DEL CORSO DI FORMAZIONE: massimo punti 2 (diconsi due);
- Fino a 100 ore: 1 punto;
  - Da ore 101 a 200: 2 punti.
- B) SERVIZI PRESTATI PER ATTIVITÀ SIMILARI O ANALOGHE A QUELLE OGGETTO DELLA PRESENTE SELEZIONE PRESSO IMPRESE O ENTI (sotto ogni forma di lavoro dipendente, autonomo o altra modalità, comprese anche la somministrazione lavoro, le collaborazioni, ecc.), (con indicazione della tipologia full time o part time). In caso di prestazione part time, la durata verrà proporzionata a quella full time, per cui il candidato dovrà indicare le ore di prestazioni settimanali in part time. I periodi indicati in giorni solari, vengono considerati anche come sommatoria di periodi non continui presso una o più imprese, considerando come termine massimo l'esperienza maturata alla data di scadenza per la presentazione della domanda. (massimo 40 - diconsi quaranta - punti. I punti di cui più sotto ai sub-criteri a e b sono tra loro cumulabili);
- a) LIVELLO DI SIMILARITÀ O ANALOGIA DEI SERVIZI PRESTATI RISPETTO A QUELLI OGGETTO DELLA SELEZIONE: MASSIMO PUNTI 22 (diconsi ventidue). Al riguardo verranno valutati, in ordine di rilevanza, le seguenti attività: florovivaisti; operai giardinieri; potatori; conduttori di mezzi agricoli; attività agricole in generale; altre attività legate alla manutenzione del verde;



b) DURATA DELL'ATTIVITÀ PRESTATATA SIMILARE O ANALOGA A QUELLA DEI SERVIZI OGGETTO DELLA PRESENTE SELEZIONE CUMULATIVAMENTE PRESTATATA NEGLI ANNI 2017-2018-2019-2017-2020-2021-2022-2023: MASSIMO PUNTI 18 (diconsi diciotto). Verrà attribuito 1 (diconsi uno) punto ogni 100 (diconsi cento) giorni solari continuativi e non continuativi, fino ad un massimo di 18 (diconsi diciotto) punti pari o maggiori a 1800 - diconsi milleottocento - giorni. Detto punteggio verrà poi rapportato alla media dei giudizi (tra 0 ed 1, come più sotto indicati) attribuiti dai commissari al criterio del livello di similarità o analogia dei servizi prestati rispetto a quelli oggetto della selezione.

L'attribuzione del punteggio relativo al "1. TITOLI DI STUDIO" avviene applicando in via matematica i criteri, sub criteri e relativi peso indicati sopra alla rubrica "1. Titoli di studio".

L'attribuzione del punteggio relativo all' "2. ESPERIENZA SPECIFICA" viene effettuata dalla Commissione Giudicatrice in via discrezionale. In particolare, ogni componente la Commissione Giudicatrice darà una valutazione da 0 a 1 (con al massimo due decimali dopo la virgola) riguardo ai criteri sopra individuati sub. A e B della rubrica "2. ESPERIENZA SPECIFICA" e ad ognuno dei sub criteri a) e b) di ciascuno dei due criteri, con un giudizio così sintetizzabile:

0 = non valutabile;

0,2 = insufficiente;

0,4 = sufficiente;

0,6 = buono;

0,8 = distinto

1 = ottimo;

Per il sub criterio a) sopra indicato, la media dei giudizi attribuita da tutti i componenti la Commissione Giudicatrice, verrà rapportata matematicamente al punteggio massimo per il sub criterio ed ottenendo il voto (punteggio) da attribuire.

Per il sub criterio b) si ribadisce che verrà attribuito 1 (diconsi uno) punto ogni 100 (diconsi cento) giorni solari continuativi e consecutivi, fino ad un massimo di 18 (diconsi diciotto) punti pari o maggiori a 1800 - diconsi milleottocento - giorni. Detto punteggio verrà poi rapportato alla media dei giudizi (tra 0 ed 1, come più sotto indicati) attribuiti dai commissari al criterio del livello di similarità o analogia dei servizi prestati rispetto a quelli oggetto della selezione (lett. a).

La somma dei voti (punteggi) dei sub criteri sopra a) e b) determinerà il punteggio del criterio "2. ESPERIENZA LAVORATIVA SPECIFICA".

La somma dei voti come sopra definiti per ciascun criterio "1) TITOLO DI STUDIO" e "2) ESPERIENZA LAVORATIVA SPECIFICA" determinerà il punteggio complessivo che il candidato avrà riportato per i "TITOLI".

La graduatoria provvisoria (relativa ai Titoli) così definita verrà pubblicata sul sito internet aziendale [www.azimut-spa.it](http://www.azimut-spa.it) link "Società trasparente" link "Selezione del personale".

## **B 2. ESAMI**

La prova d'esame verterà in:

- a) una prova pratica: massimo 30 (diconsi trenta) punti;
- b) una prova orale (colloquio): massimo 20 (diconsi venti) punti;

### **B 2.1. Prova pratica**

Alla prova pratica saranno ammessi i primi 25 (diconsi venticinque) della graduatoria della valutazione dei Titoli (come sopra specificato alla rubrica "B1. TITOLI"). A parità di punteggio sarà considerato titolo di preferenza la minore età.

La prova è atta a valutare le capacità manuali ed organizzative del candidato, la conoscenza delle attività oggetto del servizio; la conoscenza delle piante da fiore e ornamentali in genere; la conoscenza del territorio comunale di Ravenna.

La prova pratica per un massimo di punti 30 (diconsi trenta) verterà sull'esecuzione di un'attività specifica con utilizzo di attrezzature di lavoro, sulla base di un programma stabilito dalla Commissione Giudicatrice.

La valutazione verrà effettuata sulla base dei seguenti sub criteri:

- a) capacità manuali ed organizzative del candidato: massimo 10 (diconsi dieci) punti;
- b) livello qualitativo di realizzazione dell'intervento: massimo 10 (diconsi dieci) punti;
- c) conoscenza delle piante da fiore e ornamentali in genere: massimo 10 (diconsi dieci) punti.

Oltreché desumibile dalla graduatoria pubblicata sul sito internet aziendale <http://www.azimut-spa.it>, data ed ora in cui si terrà la prova pratica presso una sede di Azimut S.p.a., sarà comunicata ai candidati mediante email, con trasmissione ad Azimut S.p.a. di ricevuta di ricezione.

Ogni componente la Commissione Giudicatrice darà una valutazione da 0 a 1 (con al massimo due decimali dopo la virgola) riguardo ad ognuno dei sub criteri a), b), c) con un giudizio così sintetizzabile:

0 = non valutabile;

0,2 = insufficiente;

- 0,4 = sufficiente;  
0,6 = buono;  
0,8 = distinto  
1 = ottimo;

Per ogni sub criterio indicato sopra a), b), c) la media dei giudizi attribuita da tutti i componenti la Commissione Giudicatrice, verrà rapportata matematicamente al punteggio massimo per ogni sub criterio ottenendo il voto (punteggio) da attribuire.

La somma dei voti (punteggi) come sopradefiniti per ciascun sub criterio, determinerà il punteggio complessivo che il candidato avrà riportato nella prova pratica.

## **B2.2. Prova orale**

Alla prova orale (colloquio) saranno ammessi coloro che avranno ottenuto nella prova pratica un punteggio pari almeno a 12 (diconsi dodici) punti.

Oltreché desumibile dalla graduatoria pubblicata sul sito internet aziendale [www.azimut-spa.it](http://www.azimut-spa.it) link "Società trasparente" link "Selezione del personale", data ed ora in cui si terrà il colloquio presso la sede di Azimut S.p.a. sarà comunicata ai candidati con email all'indirizzo indicato in sede di domanda con richiesta di conferma della ricezione.

La prova orale (colloquio) prevede un massimo di 20 (diconsi venti) punti.

La prova orale è atta a valutare la conoscenza delle attività oggetto del servizio; dei concetti sostanziali sulla sicurezza sul lavoro; delle piante da fiore e ornamentali in genere, del territorio e dei luoghi di lavoro; le capacità relazionali.

Il colloquio verterà sulla valutazione del candidato, con specifico riguardo ai seguenti sub criteri

- a) conoscenza delle attività oggetto del servizio: massimo 5 (diconsi cinque) punti;
- b) conoscenza dei concetti sostanziali sulla sicurezza sul lavoro: massimo 5 (diconsi cinque) punti;
- c) conoscenza del territorio: massimo 3 (diconsi tre) punti;
- d) valutazione complessiva del candidato (capacità relazionali): massimo 7 (diconsi sette) punti;

Ogni componente la Commissione Giudicatrice darà una valutazione da 0 a 1 (con al massimo due decimali dopo la virgola) riguardo ad ognuno dei sub criteri a), b), c), d), con un giudizio così sintetizzabile:

- 0 = non valutabile;



- 0,2 = insufficiente;  
0,4 = sufficiente;  
0,6 = buono;  
0,8 = distinto  
1 = ottimo;

Per ogni sub criterio indicato sopra a), b), c), d), la media dei giudizi attribuita da tutti i componenti la Commissione Giudicatrice, verrà rapportata matematicamente al punteggio massimo per ogni sub criterio ed ottenendo il voto (punteggio) da attribuire.

La somma dei voti (punteggi) come sopra definiti per ciascun sub criterio determinerà il punteggio complessivo che il candidato avrà riportato nella prova di esame (colloquio).

Coloro che nella prova orale non avranno raggiunto un punteggio pari ad almeno 8 (diconsi otto) punti, non saranno dichiarati idonei e quindi non saranno ammessi alla graduatoria definitiva.

### **C. MODALITA' E TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA.**

**Le domande dovranno essere redatte ESCLUSIVAMENTE, in carta semplice, sul MODULO scaricabile sul sito di Azimut S.p.a. <http://www.azimut-spa.it> al link "Società trasparente" link "Selezione personale" oltre che sul sito di Ravenna Holding S.p.A. link "Società Trasparente" Sezione "Azimut" link "Selezione del personale"**

**<https://trasparenza.ravennaholdingspa.it/page/101/Selezione-personale>**

### **AVVERTENZA:**

**Nella domanda dovrà essere indicata l'eventuale appartenenza del candidato alle categorie protette previste dalla L.68/99 e s.m.i.(disabili ed altre categorie protette) (in caso di mancata indicazione, tali categorie non potranno essere considerate).**

Dovranno pervenire ad Azimut S.p.a. Via Trieste, n. 90/A Ravenna (RA) **entro le ore 12.00 del giorno 09.02.2024.**

**L'invio è ammesso con le seguenti modalità:**

- a) per posta raccomandata a/r;
- b) via email a: [info@azimut-spa.it](mailto:info@azimut-spa.it) (la domanda sarà ammessa in quanto trasmissione di copia telematica dell'originale. In tali casi Azimut S.p.a. si riserva di chiedere successivamente, copia originale della domanda presentata);

**Della data ed ora di ricezione farà unicamente fede il timbro di protocollo aziendale.**

Si tenga conto a tale fine che gli orari di apertura del protocollo Azimut S.p.a. sono: dal lunedì al giovedì, 8.30 - 13.00 e 14.00-17.00; venerdì 8.30-13.00.

**Il termine stabilito è perentorio per cui non saranno prese in esame le domande che, per qualsiasi motivo, non esclusa la forza maggiore od il fatto di terzi, saranno pervenute in ritardo. Resta in ogni caso fermo quanto previsto agli ultimi due commi della presente Rubrica "C. MODALITA' E TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA".** Non saranno prese in considerazione le domande incomplete dei dati richiesti, né quelle ricevute in data antecedente alla data del presente avviso di selezione.

Azimut S.p.a. non assume alcuna responsabilità in caso di dispersione di comunicazioni, derivanti da inesatta indicazione del recapito da parte dell'aspirante, o da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento di indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali e telegrafici, non imputabili a colpa di Azimut S.p.a..

Alla domanda deve essere allegata:

- a) **fotocopia chiara e leggibile di un documento di riconoscimento in corso di validità;**
- b) **curriculum vitae;**
- c) eventuale altra documentazione.

La dichiarazione di circostanze o notizie non rispondenti al vero, accertabile in qualsiasi momento, comporterà l'esclusione dalla selezione e, in caso di tardivo accertamento, dall'assunzione o permanenza in servizio, facendo salve le ulteriori conseguenze in sede penale per affermazioni mendaci o non veritiere ai sensi della normativa vigente.

Azimut S.p.a. si riserva di chiedere ai partecipanti, successivamente alla presentazione della domanda, eventuali chiarimenti e/o integrazioni che Azimut S.p.a. ritenesse necessarie per la valutazione.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679, Azimut S.p.A., in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali, informa che il trattamento dei dati personali forniti dai candidati in sede di presentazione delle domande è finalizzato esclusivamente all'espletamento delle funzioni attinenti la procedura di selezione.

Il trattamento sarà curato da personale appositamente incaricato, mediante procedure informatiche e manuali, secondo modalità e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, nel rispetto della vigente normativa europea e nazionale. Il conferimento dei dati è obbligatorio; l'eventuale rifiuto al conferimento medesimo comporta l'inammissibilità della domanda. I dati vengono trattati secondo logiche strettamente connesse alle finalità sopra evidenziate, per il tempo necessario ed individuato dalle norme di legge e comunque in modo da garantire il rispetto delle disposizioni di legge, nonché la tutela della riservatezza, sicurezza, esattezza e pertinenza dei dati.



I dati non sono trattati mediante processi decisionali automatizzati né sono oggetto di profilazione.

I dati potranno essere comunicati a soggetti cui la comunicazione è necessaria, funzionale e/o strumentale per l'esecuzione delle finalità specificate ovvero a soggetti cui è riconosciuta la facoltà di accesso in virtù di disposizioni di legge, regolamento o accordi contrattuali, i quali agiranno come autonomi Titolari del trattamento ovvero come responsabili esterni del trattamento, laddove appositamente nominati.

I dati identificativi (nome e cognome) dei candidati ammessi alla selezione saranno pubblicati sul sito istituzionale della Società.

Sono riconosciuti ai richiedenti i diritti di cui agli artt. 15-22 del Regolamento UE 2016/679, tra cui il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la cancellazione, nonché di opporsi al trattamento. I diritti di cui sopra sono esercitabili mediante comunicazione da inviare agli indirizzi istituzionali della Società, anche mediante email all'indirizzo [info@azimut-spa.it](mailto:info@azimut-spa.it).

L'interessato inoltre, qualora ritenga violato uno o più dei propri diritti, può proporre reclamo all'Autorità Garante per la Privacy secondo le modalità indicate dalla stessa Autorità. Si comunica inoltre che il titolare del trattamento è Azimut S.p.A., Via Trieste n. 90/A, 48122 Ravenna (RA) nella persona del legale rappresentante pro-tempore, il Responsabile del trattamento è l'Amministratore Delegato pro-tempore e il Responsabile della Protezione dei dati è contattabile all'indirizzo e-mail [dpo@azimut-spa.it](mailto:dpo@azimut-spa.it)

#### **D) PROCEDURA DI SELEZIONE.**

L'espletamento della selezione sarà affidata ad una Commissione Giudicatrice, ai sensi dell'art. 3.3. del *"Codice per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale"*.

Tutte le decisioni concernenti le ammissioni, le esclusioni, la valutazione dei titoli ed ogni altra questione, saranno rimesse al giudizio discrezionale della predetta Commissione.

Le riunioni della Commissione non sono pubbliche.

Il punteggio massimo è di 100 (diconsi cento) punti e verrà attribuito sulla base dei criteri, sub criteri e relativi pesi di cui sopra al paragrafo *"B) MODALITA' DI VALUTAZIONE"* (*"B1. TITOLI"* e *"B2 ESAMI"*).

In caso di parità di punteggio in graduatoria, verrà data preferenza nell'ordine ai candidati di minore età.

Ai sensi dell'articolo 3.3 comma 10 del Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale" (doc. AZQG12P Rev.06), "La società con delibera motivata del Cda si riserva in ogni momento di sospendere o annullare la procedura di selezione".



14

## **E) GRADUATORIA, NOMINA E ASSUNZIONE IN SERVIZIO.**

Sulla base delle valutazioni operate dalla Commissione Giudicatrice, la graduatoria sarà determinata dalla sommatoria dei punteggi ottenuti da ciascun candidato in conseguenza dell'applicazione dei criteri, sub criteri e relativi pesi di cui sopra alle rubriche "B1. TITOLI" (titoli di studio; esperienza lavorativa specifica) e "B2. ESAMI" (prova pratica e prova orale).

Il verbale sarà trasmesso al Consiglio di Amministrazione di Azimut S.p.a. per le determinazioni al riguardo di sua competenza.

Sotto la condizione sospensiva di verifica e di riscontro dei requisiti e dei titoli autodichiarati in sede di domanda (esibizione in originale dei titoli di studio; degli attestati degli eventuali corsi di formazione, la presentazione di dichiarazioni dei datori di lavoro in merito alle specifiche esperienze lavorative o comunque ogni altra documentazione a comprova richiesta a riscontro da Azimut S.p.a.; disponibilità della patente B; verifiche d'ufficio da parte di Azimut S.p.a. presso il Casellario Giudiziale) si procederà di conseguenza alla nomina del primo candidato in graduatoria.

L'assunzione sarà in ogni caso subordinata alla condizione che l'avente diritto sia giudicato idoneo in esito agli accertamenti sanitari, non sindacabili. Se il candidato non si presentasse alla visita medica o risultasse non idoneo sulla base degli accertamenti stessi, decade ogni diritto in relazione alla sua posizione nella graduatoria generale degli idonei e si procederà allo scorrimento della graduatoria.

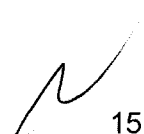
L'assunzione potrà essere effettuata solo se consentita dalle norme vigenti in materia al momento dell'adozione del relativo provvedimento.

Il candidato dovrà assumere servizio, sotto pena di decadenza, entro il termine fissato dalla Direzione aziendale e sarà sottoposto ad un periodo di prova, ai sensi di quanto disposto dal CCNL di categoria.

In caso di indisponibilità per qualsiasi ragione, si procederà secondo l'ordine decrescente dei punteggi finali conseguiti, secondo le modalità più sopra riportate.

La graduatoria avrà efficacia limitata ai n. 3 posti oggetto della selezione, salva la possibilità per la copertura di ulteriori posti che si renderanno eventualmente vacanti o disponibili nel Piano delle Assunzioni di Azimut S.p.a. di similare categoria e profilo professionale, con assunzioni a tempo determinato, della medesima tipologia di quella oggetto del bando, nel termine di n. 1 (diconsi uno) anno (365 giorni) dalla sua pubblicazione come sopra determinata, prorogabile ulteriormente di n. 1 (diconsi uno) anno (365 giorni) ad esclusiva discrezione di Azimut S.p.a., con le modalità previste dalla vigente disciplina legislativa, regolamentare e contrattuale.

Il numero di posizioni indicato nell'avviso di selezione in n. 3 unità presuppone la sostituzione di unità in previsione di cessazione, per cui il numero esatto di assunzioni dovrà essere confermato a fronte delle effettive cessazioni.



Azimut S.p.A., nel caso le normative vigenti lo impongano in riferimento all'organico di Azimut S.p.a. in ogni momento, si riserva di assumere con precedenza i candidati inseriti in graduatoria e appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 68/99 e s.m.i..

Ai sensi dell'art. 1 comma 13 del "*Regolamento per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale*" la graduatoria potrà infatti essere utilizzata per l'eventuale assunzione di categorie c.d. "*protette*" per obbligo di legge, che dovessero necessitare nel corso di validità della graduatoria (per simile categoria e profilo professionale). In tal caso la società potrà accedere a candidati idonei che abbiano precisato nella domanda rientrare nell'ambito di categorie protette ai sensi della L. 68/1999, scorrendo in ordine prioritario la posizione e previa valutazione di compatibilità della disabilità in concreto con le mansioni da ricoprire.

## **F) DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il contratto di lavoro è di tipo "*privatistico*".

Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità della presente procedura di reclutamento del personale, delle disposizioni di assunzione e sull'esecuzione del rapporto di lavoro (art. 19 1° e 4° comma del D.Lgs. n. 175/2016).

La presente costituisce selezione pubblica pienamente rispondente ai requisiti stabiliti dall'art. 19 2° comma del D.Lgs. n. 175/2016 e del vigente "*Codice per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento di personale*".

Non si darà corso alle assunzioni in caso sopravvenissero disposizioni ostative, in rapporto a norme attuative degli art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 o ad altre disposizioni.

In ogni caso la società si riserva di non procedere all'assunzione in caso mutassero le esigenze organizzative, a seguito di valutazione discrezionale di esclusiva spettanza di Azimut Spa.

Agli assunti verrà riconosciuto il trattamento economico previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato per OPERATORE SERVIZIO VERDE (OTD), personale avventizio CCNL florovivaistico livello 3° (inquadramento di ingresso). In caso di assunzione, la scheda personale di riferimento (per le principali mansioni, per la progressione di carriera e per quant' altro in essa previsto) sarà quella di "*Operatore servizio verde OTD*" nel Servizio Verde di cui all'accordo Azimut/OO.SS. prot. 14460 del 9.11.2016 e successive revisioni.

Il rapporto di lavoro è full time, con 39 ore settimanali.

La residenza di lavoro è indistintamente nel Comune di Ravenna o di Faenza o di Cervia o comunque nel territorio provinciale di Ravenna, dove si svolge l'attività aziendale, a seconda delle esigenze aziendali e senza riconoscimento di indennità, trasferte o quant'altro.





Per quanto non previsto dal bando si rimanda agli accordi nazionali ed aziendali di lavoro, in particolare gli accordi Azimut S.p.a. – OO.SS. del 9.11.2016 e 22.05.2019

Per quanto non previsto dal bando si rimanda agli accordi nazionali ed aziendali di lavoro.

Gli accordi aziendali sono visibili sul sito [www.azimut-spa.it](http://www.azimut-spa.it), link "Amministrazione Trasparente", link "Organizzazione". Il Piano Triennale per la Prevenzione e la Trasparenza di Azimut Spa visibile dal sito [www.azimut-spa.it](http://www.azimut-spa.it), link "Amministrazione Trasparente", link "Modello 231 e Anticorruzione".

#### **G) CANALI INFORMATIVI:**

L'avviso di selezione è stato inviato per la pubblicazione su:

- a) Albo Pretorio del Comune di Ravenna, Cervia, Faenza, Castel Bolognese, Russi, Provincia di Ravenna (integrale);
- b) Centro Provinciale per l'impiego (integrale);
- c) LinkedIn.

L'avviso di selezione ed il relativo schema di domanda di partecipazione vengono anche pubblicati sul sito <http://www.azimut-spa.it> al link "Società trasparente" link "Selezione personale"

oltre che sul sito di Ravenna Holding S.p.A. link "Società Trasparente" Sezione "Azimut" "Selezione personale"

<https://trasparenza.ravennaholdingspa.it/page/101/Selezione-personale>

**Si precisa che ogni eventuale successiva comunicazione di interesse generale verrà in ogni caso pubblicata ESCLUSIVAMENTE sul suddetto sito internet, costituendo mezzo ordinario di pubblicazione a cui gli interessati dovranno a tal fine accedere.**

Informazioni potranno essere richieste ad Azimut S.p.a. via Trieste, n. 90/A 48122 Ravenna (RA) al numero telefonico 0544/451238, dal lunedì al giovedì 08.00 -13.00 e 14.00-17.00; il venerdì 08.00-13.00 ed all' indirizzo [info@azimut-spa.it](mailto:info@azimut-spa.it)

Ravenna, lì 08/01/2024

L'Amministratore Delegato  
Ing. Stefano di Stefano

