



Resort & Casino

68

Sistema di Gestione Integrato

Procedura

## REGOLAMENTO ASSUNZIONI

### INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Codice documento: PR - 1.00

Tipo Doc. Versione

Redatto da: Massimo Martini  Il: 21/09/2017

Risorse umane

Verificato da: Stefano Rizzo  Il: 21/09/2017

Conformità normativa

Massimo Canepa  Il: 21/09/2017

HR Director - T.M.

Stefano Silvestri  Il: 21/09/2017

Vice Direttore Generale

Approvato da: Giulio Di Matteo  Il: 21/09/2017

Amministratore Unico



N° tot. Di pagine: undici  
(inclusa la presente)

STORIA DELLE MODIFICHE

Versione Modificata	Data	Descrizione modifica
1.00	21/09/2017	Prima emissione nel sistema di gestione  (sostituisce la precedente Regolamentazione Assunzioni di Personale del 1995 che è superata e ottempera a quanto richiesto dalla c.d. Legge Madia (T.U. sulle società partecipate - D.gs. 175/2016 e dalla LR 20/2016 in materia di rafforzamento delle misure sulla trasparenza, imparzialità, rotazione per le società partecipate dalla Regione)



INDICE

1.	PREMESSA: CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.	4
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE	6
3.	RIFERIMENTI	6
4.	DEFINIZIONI	6
5.	PRINCIPI GENERALI E PROCEDURALI	6
✓	OGGETTO.....	8
✓	ESCLUSIONI .....	8
✓	REQUISITI MINIMI PER L'ASSUNZIONE.....	8
✓	REQUISITI SPECIFICI E PREFERENZIALI.....	9
6.	DISCIPLINA BASE	9
7.	ITER DELLA SELEZIONE	9
	A) FASE DI RICERCA DEI CANDIDATI.....	9
	B) SELEZIONE.....	9
8.	VALUTAZIONE	10
9.	ACCERTAMENTO DELLA LINGUA FRANCESE	11
10.	ESITI DELLE SELEZIONI	11
11.	ARCHIVIAZIONE DELLA PROCEDURA	12



## 1. PREMESSA: contesto normativo di riferimento.

Casino de la Vallée S.p.A. è una società direttamente partecipata da enti pubblici: per il 99,96% dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta e allo 0,04% dal Comune di Saint-Vincent.

Risulta quindi sottoposta alla disciplina di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 175/2016 che prevede espressamente che *"salvo quanto previsto dal citato decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi"*, con specifico riferimento alla normativa in materia di assunzioni, alla disciplina transitoria dettata dall'art. 25 del medesimo decreto così come modificata dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100, pubblicato in data 26 giugno 2017, in vigore dal 27 giugno 2017 oltre che dalla regolamentazione introdotta dalla Legge Regionale 14 novembre 2016, n. 20

In particolare l'art. 25 del D. Lgs 175/2016, nel testo scaturito dopo le modifiche del D.Lgs. 100/2017, pone una disciplina specifica per le assunzioni del personale da parte della suddette società statuendo, innanzitutto, che nel caso in cui dette società abbiano denunciato eccedenze di personale ed effettuato, entro il termine del 30 settembre 2017, la comunicazione alla Regione di riferimento, prevista dal comma 1 dell' art. 25 D. Lgs. 175/16 (relativa al personale in esubero), le stesse non possano procedere a nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sino alla data del 30 giugno 2018 se non attingendo, con le modalità da definirsi dall'ulteriore decreto di attuazione previsto dall'art. 25, comma 1, D.Lgs.175/16, dagli elenchi predisposti dalla Regione e relativi al personale eccedentario di cui all'art. 25, comma 2, D. Lgs. 175/16.

Detto divieto è derogabile, in forza di quanto previsto dal IV comma della suddetta norma, con riferimento *"al personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze"* che *"non sia disponibile negli elenchi di cui ai commi 2 e 3"* (elenchi di personale eccedentario), stabilendo tale norma che, con riferimento a tale personale, qualora esso sia indispensabile e non disponibile negli elenchi relativi al personale eccedentario tenuti dalla Regione e dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, le Regioni possano, sino alla scadenza del termine del 31 marzo 2018, autorizzare, in deroga al divieto previsto dal comma 4, l'avvio delle procedure di assunzione ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 175/2016 e che dopo la scadenza del termine del 31 marzo 2018 l'autorizzazione sia accordata dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

Il comma 6 dell'art. 25 d. Lgs. 175/2016 stabilisce, altresì, che le assunzioni effettuate in violazione delle disposizioni del presente articolo sono nulle e che i relativi provvedimenti costituiscono grave irregolarità ai sensi dell'art. 2409 c.c.



L'art. 19 del medesimo decreto detta, invece, le regole di selezione stabilendo, attraverso il richiamo alla disciplina dettata dall'art. 35 del decreto 30 marzo 2001 n. 165, innanzitutto, che le assunzioni possono avvenire esclusivamente mediante *selezione pubblica* in conformità ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità, obiettività, non discriminazione ed imparzialità e in generale dei principi fissati dall'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e, che per procedere all'assunzione è necessario che la società si doti di un *provvedimento/regolamento di attuazione* della citata normativa.

Quest'ultima fa generico riferimento al reclutamento del personale e risulta, quindi, applicabile sia alle assunzioni a tempo determinato, sia a quelle a tempo indeterminato.

Inoltre, per espressa previsione di legge (art. 19, comma 4, del citato decreto), i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui sopra sono nulli, così risultando superate dal D. Lgs. 175/2016 e dalla L.R. 20/2016 le diverse norme del CCNL.

Il quadro normativo di riferimento si completa con la Legge Regionale 14 novembre 2016, n. 20 che regola, all'art. 5, la materia delle assunzioni stabilendo che *"L'assunzione, a tempo indeterminato o determinato, presso le società controllate direttamente o indirettamente dalla Regione avviene esclusivamente mediante selezione pubblica, i cui criteri e modalità di svolgimento sono stabiliti dalle società stesse con proprio regolamento. Il bando di selezione è pubblicato, in apposita sezione dedicata, sul sito istituzionale della società e, rispettivamente, su quello della Regione o di FINAOSTA S.p.A..*

*2. L'assunzione di cui al comma 1 è subordinata al superamento dell'accertamento della conoscenza della lingua francese o italiana. L'accertamento è effettuato sulla lingua diversa da quella in cui il candidato dichiara, nella domanda di partecipazione alla procedura selettiva, di voler sostenere le prove d'esame. Le modalità di svolgimento della prova di accertamento linguistico, i casi di esonero e ogni ulteriore aspetto relativo all'applicazione del presente comma sono determinati con deliberazione della Giunta regionale.*

*3. Le società di cui al comma 1 adottano, con propri regolamenti, criteri e modalità per il conferimento degli incarichi di consulenza o di collaborazione che assicurino il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nella procedura di selezione. A tal fine, il relativo avviso è pubblicato, in apposita sezione dedicata, sul sito istituzionale della società e su quello della Regione o di FINAOSTA S.p.A..*

*4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nel caso di lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali presso le società controllate direttamente o indirettamente dalla Regione, prevalentemente operanti nel settore degli impianti a fune".*



## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura regola le modalità di assunzione di tutto il personale anche di qualifica dirigenziale, della Società Casino de la Vallée S.p.A.

## 3. RIFERIMENTI

- D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 come integrato dal D.Lgs. 16 giugno 2017, n. 100;
- Legge regionale 14 novembre 2016, n.20;
- Delibera Giunta Regionale della Valle d'Aosta n.285 del 10 marzo 2017;
- Delibera Giunta Regionale della Valle d'Aosta n.573 dell'8 maggio 2017;
- Delibera Giunta Regionale della Valle d'Aosta n.622 del 22 maggio 2017 e allegare Linee Guida per l'applicazione della L.R. n. 20/2016.

## 4. DEFINIZIONI

- Avviso di ricerca: Pubblicazione di un avviso di ricerca di una professionalità all'interno dell'azienda tra quelle disponibili, o se non presente in azienda, da ricercare all'esterno mediante la prescritta pubblicità;
- Bando di selezione: Documento dove vengono indicati i requisiti minimi, specifici e preferenziali di una risorsa da selezionare, le modalità di inquadramento anche economico e contrattuale, le modalità di selezione e di assunzione eventualmente prevista attraverso la predisposizione di elenchi di candidati idonei;

## 5. PRINCIPI GENERALI E PROCEDURALI

Il presente regolamento viene adottato in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 175/2016, della L. 165/2001 e della L.R. 20/2016 per la selezione del personale (tutti i lavoratori dipendenti che la Società intende assumere) da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con l'Azienda, sia a tempo determinato che indeterminato.

Casino de la Vallée S.p.A., nel rispetto dei principi di cui al comma 3, dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come richiamato dall'art. 19, comma 2 del D. Lgs. 175/2016, effettua l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato con le modalità di seguito riportate e con *apposite selezioni in relazione alla professionalità ed alle mansioni richieste*.

L'assunzione in servizio avviene con **contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato**, pieno o parziale nel rispetto della normativa contrattuale nazionale e regionale e della posizione per la quale è stata effettuata la ricerca.



Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale aziendale e nazionale di categoria.

In caso di assunzioni a tempo determinato la scadenza contrattuale comporta, a tutti gli effetti, la piena risoluzione del contratto.

Il presente regolamento verrà pubblicato sul sito istituzionale della società <http://www.saintvincentresortcasino.it/>, nella sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Bandi di concorso del Personale* ed entrerà in vigore il giorno successivo all'approvazione dello stesso da parte della Governance aziendale e inviato alla Regione per la pubblicità prescritta dalla legge.

Le procedure di reclutamento del personale indette dalla Società, da espletare nel rispetto dei criteri fissati dall'articolo 35, comma 3, del D.lg. n. 165/2001, dovranno garantire:

- Il rispetto delle disposizioni *"per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, di quelle in materia di *"inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"* e del Modello organizzativo ex d.Lgs. 231/2001 come modificato ai fini della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dall'Amministratore Unico;
- Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno all'ausilio di agenzie di lavoro specializzate in reclutamento del personale e/o di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione (art. 7);
- Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire (art. 7), Il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 s.m.i.;
- Il rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni legate alla razza, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e, alle condizioni personali e sociali;
- Il rispetto del principio di competenza dei soggetti esaminatori nella materia oggetto di prova selettiva;
- Il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003, nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore.



✓ *Oggetto*

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le procedure generali per il reclutamento del personale ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016.

Il personale che dovesse essere assunto ai sensi della normativa di cui all'art. 25 D.Lgs. 175/2016 verrà invece assunto con le modalità e nei modi previsti dai decreti attuativi del citato decreto legislativo e successive modifiche ed integrazioni.

Il presente regolamento si applica per tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato per qualsiasi profilo e qualifica.

✓ *Esclusioni*

In analogia a quanto disposto dall'art. 35, comma 2, della L. 165/2001 le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (categorie protette), avverranno per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

La presente procedura non è applicabile per le assunzioni in occasione di acquisizioni di rami d'azienda, allorquando il lavoratore sia parte integrante del ramo d'azienda acquisito ed in generale tutte le procedure di assunzione che si inquadrino in operazioni societarie di natura straordinaria che possano interessare la Società, quali scissioni o fusioni.

✓ *Requisiti Minimi per l'assunzione*

L'ammissione al reclutamento ed alla selezione deve prevedere il rispetto dei seguenti requisiti minimi:

- Essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno per lavoro;
- Essere in possesso almeno del diploma di licenza di scuola media;
- Godere dei diritti civili e politici;
- Non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- Essere in possesso dei requisiti professionali richiesti dal bando;
- Assenza di conflitti di interesse, sia in qualità di dipendente pubblico che privato che di parente o affine di dipendente della società, in relazione ai rapporti in essere nel triennio precedente con la Casino de la Vallée S.p.A. anche ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter del d. lgs 165/2001);
- Non essere stato destinatario di licenziamenti per giusta causa legati a gravi inadempienze dei propri doveri professionali;





✓ *Requisiti specifici e preferenziali*

Fermo restando quanto precisato al punto 9 che segue in tema di conoscenza della lingua francese, l'azienda potrà inserire nei bandi requisiti specifici di età, di titolo di studio, di conoscenza delle lingue straniere, di residenza nel territorio della Regione Valle d'Aosta ed ogni altra caratteristica che rientri nell'interesse oggettivo della qualità della prestazione richiesta.

## 6. DISCIPLINA BASE

Il processo di selezione del personale è avviato su indicazione della Direzione Aziendale su richiesta del Responsabile della Funzione che ha l'esigenza di inserire una nuova risorsa nel proprio organico. Per le Direzioni e i Servizi che dipendono direttamente dalla Direzione Aziendale, la procedura è attivata dalla stessa.

La richiesta di nuovo personale, deve essere corredata:

- dalla descrizione dettagliata del profilo professionale richiesto al candidato;
- dalla motivazione della richiesta e dalla dichiarazione di non avere risorse interne adeguate;
- dall'indicazione delle necessità di durata presunta della prestazione.

La richiesta è inviata tramite posta elettronica alla Segreteria della Direzione Aziendale ed alla Segreteria della Direzione del Personale, che, dopo aver verificato l'eventuale presenza in azienda di personale da ricollocare, autorizza la selezione della risorsa sottoscrivendo una copia cartacea del messaggio.

La Direzione Aziendale incarica la funzione competente a predisporre specifico bando pubblico completo di tutti i requisiti minimi, specifici e preferenziali, la bozza di bando viene trasmessa per la validazione e la pubblicazione alla Direzione del Personale.

## 7. ITER DELLA SELEZIONE

### *a) Fase di ricerca dei candidati*

La fase di ricerca dei candidati, qualora prevista dall'avviso di ricerca/bando potrà essere svolta internamente o attingendo dagli elenchi disposti ai sensi dei commi 2 e 3, dell'Art. 25 del D.Lgs. 175/2016 o affidata di volta in volta a società esterne specializzate nell'attività di reclutamento ovvero mediante pubblicazione e dovrà essere svolta in conformità ai principi previsti dal comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 165/2001 e nel rispetto della Legge Reg. n. 20/2016.

### *b) Selezione*

A seguito della fase di ricerca i candidati ammessi, verranno sottoposti alle prove selettive indicate nel bando, al fine di individuare i soggetti idonei all'assunzione. In esito



alle prove selettive, qualora indicato nell'avviso di ricerca, Casino de la Vallée S.p.A. potrà istituire degli elenchi di idonei aventi validità massima di 3 anni.

▪ **SELEZIONI ESTERNE**

Gli avvisi di selezione saranno pubblicati nel sito web della Società <http://www.saintvincentresortcasino.it/>, nella sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Bandi di concorso*, e se ritenuto opportuno su testate giornalistiche, siti di associazioni di categoria e/o motori di ricerca di lavoro oltre che sul sito web dell'agenzia di lavoro eventualmente incaricata della ricerca dei candidati nonché sul sito della Regione Valle d'Aosta.

La selezione avverrà con procedure che garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno improntate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.

Nel caso di ricerca dei candidati le agenzie di lavoro eventualmente incaricate dovranno individuare i soggetti ammessi alla successiva selezione attraverso criteri oggettivi che andranno resi noti. Qualora trattasi di prove preselettive le stesse dovranno essere identiche per tutti i candidati. Qualora trattasi di individuazione dei candidati aventi determinati requisiti di esperienza e competenza detti requisiti dovranno essere resi noti nell'avviso di ricerca del personale.

## 8. VALUTAZIONE

La valutazione dei candidati verrà affidata ad una commissione composta secondo i requisiti previsti dalla Legge Regionale n. 20/2016, dalle linee di indirizzo per l'applicazione della predetta legge e dal bando o avviso di ricerca.

La commissione sarà formata da membri interni designati dalla Direzione Aziendale o dai Responsabili dell'agenzia del lavoro eventualmente incaricata che, a conclusione del procedimento di preselezione, invierà a Casino de la Vallée S.p.A. il fascicolo contenente il verbale della commissione di ricerca o prevalutazione e l'elenco dei partecipanti ammessi alla fase di selezione con indicazione del punteggio ottenuto nella preselezione sulla base di quanto indicato nel bando o nell'avviso di ricerca.

Nella commissione di selezione dovrà essere inserito anche il Responsabile aziendale del settore che ha richiesto l'assunzione.

La commissione potrà essere integrata con esperti esterni in caso di selezione di personale di elevata professionalità e specializzazione oltre che per l'accertamento della conoscenza delle lingue straniere.

La selezione sarà volta ad accertare non solamente la preparazione culturale e teorica, ma soprattutto e nel modo più oggettivo possibile, le effettive capacità e attitudini pratiche, caratteriali e professionali del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi fissati dall'azienda.



L'esame dei candidati potrà essere condotto in forma orale e/o scritta secondo le indicazioni del bando o avviso di ricerca. In entrambi i casi le domande di esame e/o le prove scritte cui verranno sottoposti i candidati saranno uguali per tutti e verranno valutate con criteri fissati nel bando ed omogenei in modo da portare alla formazione di un giudizio imparziale.

Il curriculum professionale illustrato dal candidato sarà valutato complessivamente tenendo conto della formazione e delle attività, culturali e professionali, ritenute significative, per analogia o connessione, per evidenziare il livello di qualificazione, idoneità ed attitudini dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Della selezione dovrà essere redatto verbale da parte della commissione.

#### 9. ACCERTAMENTO DELLA LINGUA FRANCESE

Nell'ambito della selezione il candidato dovrà sostenere, a norma dell'art. 5 della L.R. 20/2016, un esame preliminare consistente nell'accertamento, con le modalità definite dalle delibere di Giunta Regionale del 10 marzo 2017 e dell'8 maggio 2017, che abbiansi qui per espressamente richiamate, della conoscenza della lingua *"diversa da quella in cui il candidato dichiara, nella domanda di partecipazione alla procedura selettiva, di voler sostenere le prove d'esame"* sia essa quella francese o italiana e, ove necessario, delle ulteriori lingue specificamente indicate nel bando..

Sono esonerati dall'accertamento linguistico i casi di cui alla delibera di giunta n° 285 del 10 marzo 2017 e modifiche di cui alla delibera n° 573 dell'5 maggio 2017.

#### 10. ESITI DELLE SELEZIONI

Gli esiti della selezione con i punteggi ottenuti da ciascun candidato saranno tempestivamente resi noti agli interessati e pubblicati sul sito web della Società <http://www.saintvincentresortcasino.it/>, nella sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Bandi di concorso e sul sito della Regione Valle d'Aosta*.

Casino de la Vallée S.p.A. potrà definire un elenco dei candidati valutati idonei, la cui durata sarà definita nell'avviso di selezione, comunque non superiore a 3 anni, cui far riferimento in caso di rinuncia alla copertura della posizione offerta da parte dei soggetti risultati vincitori, e comunque per eventuali assunzioni che si rendessero successivamente necessarie per uguali professionalità sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 3 della L.R. 20/2016, ai titolari di incarico dirigenziale e al personale direttivo della Società i cui contratti di lavoro siano stipulati o i cui incarichi siano conferiti dopo l'entrata in vigore della citata legge, spetta un trattamento economico annuo lordo onnicomprensivo che non può essere superiore al 70 per cento del trattamento indennitario del Presidente della Regione.



Eventuali benefit (compensi in natura) saranno riconosciuti sulla base dell'apposita Disposizione Operative e nel rispetto dei limiti previsti dalla L.R. n. 20/2016.

## 11. ARCHIVIAZIONE DELLA PROCEDURA

Portale della documentazione aziendale e Manuale dell'Organizzazione.