



Sistema di Gestione Integrato

Procedura

REGOLAMENTO ASSUNZIONI

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Codice documento: PR - 2.00

Redatto da: Massimo Martini

 02/07/2018

Risorse umane

Verificato da: Stefano Rizzo

 28/06/2018

Conformità normativa

Massimo Canepa

 29/06/2018

HR Director- T.M.

Stefano Silvestri

 28/06/2018

Direttore Generale

Approvato da: Giulio Di Matteo

 28/07/2018

Amministratore Unico

N° tot. Di pagine: diciassette

(inclusa la presente)



STORIA DELLE MODIFICHE

Versione Modificata	Data	Descrizione modifica
1.00	21/09/17	Prima emissione nel sistema di gestione (sostituisce la precedente Regolamentazione Assunzioni di Personale del 1995 e ottempera a quanto richiesto dalla LR 20/2016 in materia di trasparenza, e imparzialità per le società partecipate dalla Regione)
2.00	26/06/18	Revisione totale della procedura per allineamento alla nuova Legge Regionale n. 20/2016 con le modifiche del 13 dicembre 2017 ed all'intero quadro normativo nazionale.



INDICE

1.	PREMESSA: IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.	4
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE	5
3.	RIFERIMENTI	5
4.	DEFINIZIONI	6
5.	PRINCIPI GENERALI E PROCEDURALI	6
✓	OGGETTO.....	7
✓	ESCLUSIONI	8
✓	REQUISITI MINIMI PER L'ASSUNZIONE.....	10
✓	REQUISITI SPECIFICI E PREFERENZIALI.....	10
6.	DISCIPLINA BASE	11
7.	PROCEDURE DI SELEZIONE	11
8.	VALUTAZIONE	16
9.	ESITI DELLE SELEZIONI	17
10.	ARCHIVIAZIONE DELLA PROCEDURA	17



1. PREMESSA: il contesto normativo di riferimento.

Casino de la Vallée S.p.A. è una società direttamente partecipata da enti pubblici: per il 99,9% dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta -che la controlla- e all'0,1% dal Comune di Saint-Vincent.

Risulta quindi sottoposta alla disciplina di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 175/2016 (Testo Unico delle Società Partecipate o TUSP) 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 specifica regolamentazione introdotta dalla Legge Regionale 14 novembre 2016, n. 20, modificata dalla L. R. 13 Dicembre 2017, 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 delle 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 definite dal decreto interministeriale previsto dall'art. 25, comma 1, D.Lgs. 175/16, pubblicato in data 9 novembre 2017, 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 dell'art. 25, esclusivamente 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 da istituirsi presso la Regione), 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 (ANPAL), 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.



La disciplina sanzionatoria è fissata dall'art. 25, comma 6, d. Lgs. 175/2016 secondo cui le assunzioni effettuate in violazione delle disposizioni del presente articolo sono nulle e i relativi provvedimenti costituiscono grave irregolarità ai sensi dell'art. 2409 c.c.

La materia delle modalità di assunzione è regolata ancora dall'art. 19, che, al comma 2, D. Lgs 175/2016 stabilisce il principio dell'autonomia regolamentare delle società partecipate, delineandone i confini; precisamente la norma prevede che *"le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del decreto 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto art. 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

Il quadro normativo di riferimento si completa, infine, con la Legge Regionale 14 novembre 2016, n. 20, significativamente modificata dalla L. R. 13 Dicembre 2017, n. 20, che regola, all'art. 5, la materia delle assunzioni.

In particolare detta norma, innovando la precedente disciplina, stabilisce, al comma 1, che *"Le società controllate direttamente o indirettamente dalla Regione disciplinano, con propri regolamenti pubblicati in apposita sezione dedicata del sito istituzionale della Regione o di Finaosta S.p.A. e delle società, criteri e modalità per il reclutamento del personale, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità. I predetti regolamenti sono trasmessi alla competente Commissione consiliare."*

Il comma 2, anch'esso innovato dalle recenti modifiche, prevede che: *"2. Le assunzioni presso le società controllate direttamente o indirettamente dalla Regione sono subordinate all'accertamento della conoscenza della lingua francese, secondo le modalità stabilite con i regolamenti di cui al comma 1"*.

Il comma 3 è stato abrogato, in quanto assorbito dalla previsione contenuta nel comma 1, laddove il comma 4 è rimasto immutato stabilendo che: *"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 Vallées.p.a.

3. RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;



- Legge regionale 14 novembre 2016, n.20, così come modificata dalla L. 13 dicembre 2017, n. 20;
- Legge Regionale 30 novembre 2001, n. 36.

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 aziendale dove vengono indicati estensivamente 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, così come modificata dalla L. R. 20/2017 e sue successive modifiche ed integrazioni, 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.

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, salvo quanto appresso meglio specificato (sezione esclusioni), l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato od indeterminato previo svolgimento di 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. Il contratto collettivo applicato sarà quello proprio dell'unità produttiva di assegnazione (id est. Casa da gioco o Struttura Alberghiera) e comunque quello specificato nel bando di selezione.

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.

In presenza di esigenze di carattere temporaneo la Società potrà, altresì, stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nel rispetto della normativa



di legge e della contrattazione collettiva. Il ricorso alla somministrazione, come chiarito anche dalla sezione esclusioni, non integra assunzione e resta, pertanto, al di fuori della presente regolamentazione.

Le procedure di reclutamento del personale indette dalla Società, 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 Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dall'Amministratore Unico;
- Adeguata pubblicità della selezione e degli esiti mediante pubblicazioni degli stessi sul sito istituzionale della Società 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;
- Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- 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 ove previste;
- Il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi della vigente normativa;
- Il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore.
- 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 successivamente all'approvazione da parte della Governance aziendale ed alla sua trasmissione alla competente Commissione consiliare (art. 5 comma 1, L.R. 20/2016 così come sostituito dalla L.R. 20/2017).

✓ **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 transitoria 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 (decreto interministeriale 9 novembre 2017).

Fatto salvo quanto specificato al punto "esclusioni" il presente regolamento si applica a 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, non trovando applicazione, in quanto incompatibile la disciplina del presente regolamento.

Sono, altresì, escluse – salvo quanto specificato appresso e fatti salvi i requisiti minimi richiesti per l'assunzione – dall'applicazione delle procedure di selezione di cui alla presente regolamentazione e relativamente a tutte le unità produttive della nostra società:

- A) le assunzioni che la società effettua a tempo determinato per esigenze di stagionalità, intendendosi come tali le assunzioni stagionali a termini di legge e/o di contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione alle quali vuoi in considerazione delle previsioni di leggi (art. 24 D.lgs. 81/2015 e art. 5 Legge Reg. n. 20/2016 e ss.mm. ed ii.), specie in tema di diritti di precedenza alle assunzioni, vuoi in considerazione di esigenze organizzative, non sussiste la possibilità di svolgere procedure di selezione che potrebbero essere d'ostacolo all'operatività aziendale;
- B) le assunzioni a tempo determinato, effettuate con carattere di urgenza e/o in caso di sostituzione di personale assente in malattia e/o congedo di maternità o in congedo parentale con diritto alla conservazione del posto di lavoro, non potendo la Società realizzare in tempo utile la procedura di selezione di cui al presente regolamento;
- C) il ricorso al contratto "extra" in ambito alberghiero, nei casi in cui ciò è consentito, incompatibile, in considerazione delle caratteristiche sue proprie, con procedure di selezione che sarebbero d'ostacolo all'operatività aziendale e che non si giustificano in ragione della ridottissima durata del ricorso alla prestazione cd. extra;
- D) il ricorso al lavoro intermittente, in quanto contratto flessibile e sui generis che non rientra né nella tipologia del lavoro subordinato a tempo indeterminato, né in



quella del lavoro a tempo determinato e risponde ad esigenze di carattere discontinuo e saltuario;

- E) il ricorso alla somministrazione, in quanto contratto di impresa.

Premesso quanto precede, si precisa altresì che, con riferimento alle assunzioni di personale stagionale e di personale assunto a tempo determinato in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la Società è, in ogni caso, tenuta a rispettare i diritti di precedenza nelle assunzioni, di fonte legale ed eventualmente convenzionale, e solo subordinatamente all'assenza di soggetti titolari di siffatti diritti, potrà procedere a individuare, con le modalità appresso indicate, il candidato idoneo all'assunzione nel profilo necessario.

In tale ultimo caso la scelta del candidato idoneo avverrà mediante chiamata diretta, nel rispetto dei principi di trasparenza, obiettività ed imparzialità, in assenza di particolari formalità, che tale caso sono incompatibili con le esigenze organizzative e con le tempistiche di assunzione, tramite selezione daicurricula che siano già in possesso della Società, in quanto anche inerenti ad elenchi precedentemente formati ed in corso di validità oppure che siano pervenuti in azienda, corrispondenti al profilo della mansione richiesta.

In questi ultimi casi il perfezionamento dell'assunzione a tempo determinato - stagionale, urgente e/o in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto -in applicazione dell'art. 5 - comma 4 - della Legge Reg. n. 20/2016 prevede comunque (fatti salvi i diritti di precedenza come sopra descritti) il preventivo accertamento della conoscenza della lingua francese, salvo il caso di dipendenti/candidati già valutati idonei in precedenti selezioni e, quindi, presenti in elenchi formati dalla società Casino de la Vallée. L'accertamento avverrà in relazione al profilo da ricoprirsi, anche attraverso colloquio attitudinale, da svolgersi a cura di un esperto nominato dalla Società che andrà prescelto tra i docenti e gli ex docenti di lingua francese o, in ragione delle esigenze di economicità, tra i dipendenti della Società Casino de la Vallée che siano in possesso di un'attesto di conoscenza della lingua francese di livello superiore e che non dovrà trovarsi nelle situazioni di incompatibilità descritte dall'art. 35, comma 3, lettera e), D.Lgs 165/2001 e meglio declinate nella sezione "accertamento della conoscenza della lingua francese".

Nell'accertamento della conoscenza linguistica per i casi di cui sopra, l'esperto nominato determinerà le prove necessarie alla predetta verifica in modo obiettivo ed imparziale, anche considerando pregresse esperienze professionali in Paesi o territori di lingua francese. L'esperto comunicherà al lavoratore interessato l'esito della prova. L'accertamento non sarà necessario in tutti i casi di esonero così come previsti dalla delibera di Giunta Regionale n. 285 del 10 marzo 2017 e come integrata e modificata dalla delibera n. 573 dell'8 maggio 2017 nonché negli altri casi di esonero descritti dal



presente regolamento (v. infra). Analogamente si procederà per i contratti inerenti al personale extra.

Il ricorso al lavoro stagionale potrà avvenire entro i limiti di durata e di quantità stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata.

Le assunzioni a tempo determinato stagionali e in sostituzione verranno rese note mediante pubblicazione sul sito della Società e della Regione Valle d'Aosta, in modo da coniugare trasparenza e privacy.

La presente regolamentazione 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 e, in generale, in 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:

- Idoneità psico-fisica a ricoprire il posto di lavoro con facoltà per la Società di esperire appositi accertamenti;
- Essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno per lavoro;
- Aver assolto l'obbligo scolastico;
- Aver maturato la capacità lavorativa;
- 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 di selezione o dall'avviso di ricerca;
- 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, 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 previsto al punto 7 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 di ulteriori lingue straniere, ove ciò rientri nell'interesse della qualità della prestazione richiesta.

6. DISCIPLINA BASE

Al verificarsi del fabbisogno, viene avviato il processo di selezione del personale. Il processo di selezione del personale è promosso dalla Direzione Generale su impulso del Responsabile della Funzione che ha l'esigenza di inserire una nuova risorsa nel proprio organico.

La richiesta di nuovo personale, deve essere corredata:

- dalla descrizione dettagliata del profilo professionale e delle abilità richieste 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 Generale ed alla Segreteria della Direzione del Personale che, dopo aver verificato l'eventuale presenza in azienda di personale in servizio da ricollocare e/o la presenza di diritti di precedenza derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva derivanti da precedenti rapporti di lavoro e, gradatamente, la presenza di eventuali preventive graduatorie derivanti da precedenti selezioni da cui attingere in relazione al profilo richiesto, richiede alla Direzione Generale l'attivazione del processo di selezione, sottoscrivendo una copia cartacea del messaggio.

La Direzione Generale, previa verifica della sostenibilità economica dell'assunzione, incarica la funzione competente a predisporre specifico bando, nel rispetto del presente regolamento, completo di requisiti minimi, specifici e preferenziali. La bozza di bando viene trasmessa per la validazione e la pubblicazione alla Direzione del Personale e da questa alla Direzione Generale.

7. PROCEDURE DI SELEZIONE

FASE RICERCA DEI CANDIDATI

La fase di ricerca dei candidati, qualora le risorse Interne non siano sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, potrà essere svolta (in assenza di disposizioni normative che impongano obblighi di ricorso ad elenchi predeterminati) mediante bandi di selezione regolati come di seguito.



ITER DELLA SELEZIONE

Il Bando di selezione: – l'avviso di ricerca – sinteticamente – ed il bando di selezione – più ampiamente – deve contenere le seguenti indicazioni:

- 1) l'individuazione della posizione da ricoprire, l'inquadramento contrattuale, il contratto collettivo applicato e l'unità produttiva di assegnazione;
- 2) la tipologia contrattuale;
- 3) i requisiti per l'ammissione;
- 4) il termine di scadenza entro il quale presentare la domanda di partecipazione;
- 5) le modalità di presentazione della domanda di partecipazione;
- 6) gli eventuali titoli che danno preferenza;
- 7) le eventuali categorie di titoli valutabili e le modalità di valutazione;
- 8) lo strumento di selezione più adeguato ai fini della individuazione del personale idoneo alla stipula del contratto. In via esemplificativa e non esaustiva costituiscono strumenti di selezione: i test tecnici, i test psico-attitudinali, i colloqui individuali e le prove di gruppo;
- 9) le materie di eventuale esame (ove previsto) o gli ambiti dell'eventuale colloquio e la votazione minima richiesta per il superamento di ciascuna prova (ove previste);
- 10) le modalità di convocazione dei candidati ammessi a sostenere le prove;
- 11) le modalità di svolgimento dell'accertamento delle conoscenze linguistiche;
- 12) le modalità di svolgimento delle prove di selezione (ove previste);
- 13) le modalità di pubblicazione delle graduatorie e/o degli elenchi dei candidati idonei;
- 14) il periodo di validità di eventuali graduatorie o elenchi di idonei;
- 15) informativa in merito al trattamento dati personali.

Di ogni procedura selettiva è data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Società e sul sito della Regione Valle d'Aosta.

Il termine tra la pubblicazione del bando/avviso di ricerca e la scadenza del tempo utile per la presentazione delle domande di partecipazione non può essere inferiore a venti giorni.



DOMANDA DI PARTECIPAZIONE.

La domanda di partecipazione va presentata secondo le modalità stabilite nell'avviso di ricerca/bando di selezione.

Nella domanda di partecipazione il candidato deve dichiarare, sotto la propria responsabilità:

- 1) la procedura selettiva cui intende partecipare;
- 2) cognome, nome, data e luogo di nascita;
- 3) codice fiscale;
- 4) residenza e, ove differente, domicilio ed indirizzo e-mail cui eventualmente inviare comunicazioni relative alla procedura selettiva;
- 5) il titolo di studio richiesto, con l'indicazione dell'anno di conseguimento, dell'istituto o università presso il quale è stato conseguito e della votazione conseguita;
- 6) il possesso dei requisiti speciali o professionali (ad esempio abilitazioni al gioco lavorato) eventualmente richiesti nel bando/avviso di ricerca;
- 7) i titoli che danno luogo a precedenza;
- 8) le eventuali categorie di titoli valutabili;
- 9) il possesso di un titolo utile a comprovare l'esonero dall'accertamento linguistico preliminare sulla base di quanto previsto dal bando di selezione;
- 10) autorizzazioni al trattamento dei dati ed all'inserimento in elenco;

Il candidato deve allegare alla domanda di partecipazione fotocopia del titolo di studio e, ove richiesto, di eventuali abilitazioni o dei requisiti speciali o professionali stabiliti, di volta in volta, nel bando relativo alla procedura selettiva.

Analogamente il candidato deve allegare alla domanda la documentazione atta a dimostrare le condizioni di esonero dalla necessità di procedere ad accertamento della conoscenza della lingua francese.

I dati personali pervenuti alla Società a seguito dell'invio di curricula o domande di partecipazione alle selezioni saranno trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

ACCERTAMENTO DELLA CONOSCENZA DELLA LINGUA FRANCESE.

Prima di procedere allo svolgimento delle prove di selezione, la Società Casino de la Vallée (osservando quanto previsto dall'art. 5 - comma 2 - Legge Reg. n. 20/2016)



procederà ad accertare il grado di conoscenza della lingua francese dei candidati che abbiano fatto domanda.

L'accertamento è demandato ad una specifica Commissione costituita dalla Società e composta da tre membri, uno dei quali deve essere un docente o ex docente di lingua francese o, in ragione delle esigenze di economicità, un dipendente della Società Casino de la Vallée in possesso di un attestato di conoscenza della lingua francese di livello superiore; gli altri due membri della Commissione devono essere scelti tra i dipendenti della Società, di categoria non inferiore a quella all'inquadramento di 1° Livello.

Non possono far parte della Commissione deputata all'accertamento della conoscenza della lingua: i membri dell'organo di amministrazione; nonché degli organi di controllo della Società; coloro che ricoprono cariche politiche presso Enti Pubblici; i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e delle organizzazioni di categoria; coloro che ricoprono cariche nelle associazioni professionali e quanti siano in conflitto di interesse rispetto ai candidati. Parimenti non possono far parte della Commissione coloro che si trovino in condizione di incompatibilità in quanto legati da rapporti di coniugio o parentela sino al IV grado o convivente o commensale abituale del candidato. Esplicita dichiarazione va resa e sottoscritta dai componenti la Commissione esaminatrice e dal segretario in occasione della prima seduta, ovvero subito dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

In caso di partecipazione alla procedura selettiva di soggetti portatori di handicap è consentita, ove richiesto dal candidato, la presenza di uno specialista con funzioni di assistenza per l'autonomia e la comunicazione, individuato dalla Società.

Il bando di selezione, in relazione al profilo professionale oggetto di ricerca ed alle mansioni specifiche ed operative da svolgere,

- a) Indicherà le modalità di accertamento della lingua francese;
- b) potrà individuare il livello di conoscenza richiesto al candidato in funzione a tali parametri (ruolo e mansioni specifiche);
- c) potrà definire le prove che il candidato dovrà sostenere.

In assenza delle indicazioni sub b) e c), la Commissione esaminatrice della conoscenza della lingua francese, all'atto dell'insediamento, stabilirà, caso per caso, il livello di conoscenza richiesto e le modalità di accertamento della conoscenza stessa.

La Commissione è deputata a svolgere l'accertamento in funzione di quanto previsto nel bando.



La prova non sarà necessaria in tutti i casi di esonero previsti dalla delibera di Giunta Regionale della Valle d'Aosta n. 285 del 10 marzo 2017 così come integrata e modificata dalla delibera 573 del 8 maggio 2017.

La prova non sarà, altresì, necessaria qualora risulti che il candidato all'assunzione abbia già sostenuto positivamente il colloquio di accertamento della conoscenza della lingua francese presso la società esponente o presso altra società partecipata della Regione Valle d'Aosta, o presso le pubbliche amministrazioni presenti nel territorio della Valle d'Aosta nei tre anni precedenti l'assunzione ed il candidato sia in condizione di dimostrare il superamento delle prove di conoscenza della lingua francese.

E' altresì esonerato il candidato che sia in grado di dimostrare la padronanza della lingua francese, con attestati di studio specifici di livello superiore rilasciati da scuole situate in Valle d'Aosta o attraverso certificati rilasciati da enti/scuole/istituti statali o parificati, salvo comunque il diritto di verifica della conoscenza della lingua da parte della commissione incaricata dalla società.

I lavori della Commissione sono verbalizzati da un segretario nominato dalla Commissione stessa.

L'accertamento si intende superato laddove il candidato sia stato valutato dalla Commissione con valutazione sufficiente in relazione al livello richiesto.

Al termine della procedura, la Commissione predispone - in caso di presenza di più candidati- la graduatoria degli idonei e certifica il superamento dell'accertamento linguistico.

SELEZIONE

A seguito della ricerca i candidati che abbiano superato l'accertamento linguistico verranno sottoposti alle prove selettive indicate nel bando, al fine di individuare i soggetti idonei all'assunzione. In esito alle prove, qualora previsto dall'avviso di ricerca o dal bando di selezione, Casino della Valleé potrà istituire eventuali elenchi di idonei aventi validità massima 3 anni.

PUBBLICITÀ DELLA SELEZIONE.

Gli avvisi di ricerca ed i bandi di selezione verranno pubblicati nel sito web della Società www.saintvincentresortcasino.it, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi di concorso e nel sito della Regione Valle d'Aosta; inoltre gli avvisi ed i bandi potranno essere pubblicati, altresì, su testate giornalistiche, siti di associazioni di categoria, e/o motori di ricerca oltre che sul sito web dell'agenzia e/o della società esterna eventualmente incaricata della fase di ricerca dei candidati.



La selezione avverrà con procedure che garantiscano l'efficacia, l'efficienza, l'imparzialità, l'economicità, l'oggettività e la trasparenza nel rispetto della legislazione vigente.

La procedura di valutazione può prevedere un'eventuale fase preselettiva, in relazione al numero degli aspiranti interessati.

Nel caso di affidamento della prova preselettiva a Società esterna la medesima eventualmente incaricata dovrà individuare i soggetti ammessi alla successiva selezione, da svolgersi dalla Società Casino de la Vallée, attraverso criteri imparziali, obiettivi e trasparenti che andranno resi noti. Qualora trattasi di individuazione di candidati aventi determinati requisiti di esperienza e competenza detti requisiti andranno resi noti nell'avviso di ricerca del personale.

In caso di svolgimento di prove preselettive, la Società incaricata, a conclusione del procedimento di preselezione, invierà a Casino de la Vallée S.p.A. il fascicolo contenente il verbale della commissione di ricerca incaricata dalla Società o della 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.

8. VALUTAZIONE

La valutazione dei candidati verrà affidata ad una commissione nominata dall'organo amministrativo.

L'organo amministrativo provvede alla nomina della Commissione Giudicatrice che è presieduta, dal Direttore Generale, oppure dal Dirigente del Settore che ha evidenziato l'esigenza di personale.

La Commissione è formata tra un minimo di tre ed un massimo di cinque componenti, scelti tra tecnici esperti nelle materie di esame, eventualmente anche esterni alla Società, purché di provata competenza nelle materie di concorso. La Commissione nomina il Segretario.

Non possono far parte della Commissione Giudicatrice della selezione i membri dell'organo di amministrazione nonché degli organi di controllo della Società, coloro che coprono cariche politiche presso Enti Pubblici, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali o coloro che coprono cariche nelle associazioni professionali quanti siano in conflitto di interesse rispetto ai candidati.

La Commissione, al momento del suo insediamento, verifica preliminarmente l'esistenza di rapporti di coniugio o di parentela e affinità entro il quarto grado dei suoi componenti con i concorrenti ammessi, o di altre cause di incompatibilità. In caso di sussistenza di dette condizioni di incompatibilità i lavori vengono sospesi e il



Presidente della Commissione ne dà tempestiva notizia all'organo amministrativo affinché provveda alla sostituzione del membro incompatibile.

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 e professionali del candidato a ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi fissati dall'azienda.

L'esame dei candidati potrà essere svolto in forma orale e/o scritta secondo le specifiche indicate nel bando o nell' avviso di ricerca. I candidati saranno valutati con criteri fissati nel bando, 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, al fine di evidenziare il livello di qualificazione, idoneità ed attitudine dello stesso all'esercizio delle funzioni richieste dalla posizione offerta.

Della selezione dovrà essere redatto verbale da parte della commissione.

9. ESITI DELLE SELEZIONI

I verbali dei lavori della Commissione con i punteggi ottenuti da ciascun candidato e la graduatoria degli idonei risultanti dalla selezione sono rimessi all'organo amministrativo per la relativa approvazione.

L'elenco del personale che ha superato la selezione è affisso presso la sede legale della Società e pubblicata nel suo sito internet della Società per un periodo non inferiore a 20 giorni 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.

Ai compensi dei dirigenti e personale direttivo dell'azienda si applicano le limitazioni previste dall'art. 3, comma 2 della L.R. 20/2016 e ss.mm. ed ii.

10. ARCHIVIAZIONE DELLA PROCEDURA

Portale della documentazione aziendale e Manuale dell'Organizzazione.