

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2016, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 175 del 17/08/2016 (Testo Unico in materia di Società a partecipazione pubblica), Meeting & Dining Services S.r.l. (di seguito denominata la "Società" o "M&D") ha adottato il seguente regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

### **Articolo 1 – Principi Generali**

La Società ricorre al mercato esterno del lavoro solo qualora le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti o adeguate alla gestione d'impresa, favorendo, ove possibile, la crescita professionale del personale già occupato.

Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato vengono effettuate nel rispetto delle norme di legge riguardanti i rapporti di lavoro di diritto privato e delle norme dei contratti collettivi di lavoro.

La Società garantisce l'espletamento delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi:

- l'obbligo di imparzialità si intende assolto mediante l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione ai ruoli da ricoprire;
- l'obbligo di trasparenza si intende assolto garantendo a chiunque la possibilità di conoscere modalità e criteri di partecipazione e di valutazione dei curricula e delle domande, nonché gli esiti finali delle selezioni del personale;
- l'obbligo di pubblicità si intende assolto mediante la pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito internet della Società controllante Casinò di Venezia Gioco S.p.A. e/o la pubblicazione sui quotidiani locali e/o altre forme di divulgazione ritenute opportune per particolari profili professionali, con l'indicazione dei:
  - profili da acquisire, con particolare riferimento alle mansioni da svolgere e alle competenze necessarie;
  - criteri oggettivi di verifica dei requisiti attitudinali e professionali richiesti;
  - forme contrattuali previste;

- durata del rapporto di lavoro;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali;
- 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 e sindacali e sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità lavorative.

### **Articolo 2 – Ambito di applicazione**

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale:

- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per far fronte ad attività produttive e/o esigenze temporanee;
- con contratto di lavoro intermittente;
- con contratto extra-surroga (occasionale).

Il presente regolamento non si applica nel caso di assunzione di personale fra società del gruppo CMV o fra società partecipate dal Comune di Venezia.

Sono, inoltre, escluse le procedure di assunzione che rientrano nell'ambito di accordi di natura societaria, quali ad esempio, l'acquisto, il conferimento, il trasferimento di rami d'azienda.

### **Articolo 3 - Procedure di reclutamento**

La Società procederà alla selezione tramite apposita Commissione oppure potrà avvalersi di strutture esterne specializzate in ricerca di personale che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la Commissione non potrà includere i componenti dei Consigli di Amministrazione delle società del gruppo CMV S.p.A., né coloro che ricoprono cariche istituzionali o che siano

rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Potranno accedere alla selezione per il reclutamento del personale, sia a tempo determinato che indeterminato, i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- possesso della cittadinanza italiana o permesso di soggiorno valido;
- inesistenza di condanne penali definitive o di stato di interdizione o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla professionalità in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- età non inferiore a 18 anni;
- titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione;
- idoneità fisica a ricoprire il posto;
- dichiarazione circa l'eventuale esistenza di vincoli di parentela o affinità con amministratori e/o dirigenti delle Società del Gruppo CMV S.p.A..

#### **Articolo 4 – Procedura di selezione per assunzioni a tempo indeterminato e determinato**

Ai fini dell'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato troverà applicazione quanto previsto dall'Atto di Indirizzo del Comune di Venezia in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi e di mobilità infragruppo del 01/08/2014 PG n.326053, nonché dall'art. 25 del Testo Unico in materia di Società a partecipazione pubblica.

Per l'assunzione a tempo determinato, la Società dovrà predisporre l'avviso di selezione, riportante le seguenti informazioni:

- il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- i requisiti richiesti ai candidati (titolo di studio, esperienze professionali maturate, etc.);

- i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- una sintetica descrizione delle principali funzioni/mansioni connesse alla posizione lavorativa da ricoprire;
- la tipologia di contratto da sottoscrivere;
- le modalità generali di svolgimento della selezione (materie delle prove e/o esercitazioni pratiche e/o test attitudinali cui saranno sottoposti i candidati);
- termini e modalità di presentazione delle domande;
- modalità e tempi di convocazione dei candidati.

I bandi di selezione potranno prevedere, oltre al colloquio conoscitivo quale criterio principale per la selezione, anche test o prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la capacità e le professionalità dei candidati con riferimento alle attività che sono chiamati a svolgere.

All'avviso sarà allegato il fac-simile della domanda di partecipazione.

#### **Articolo 5 – Commissioni giudicatrici**

La Commissione giudicatrice è nominata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione.

La Commissione giudicatrice è composta da un Responsabile del settore in cui è inquadrato il posto da ricoprire, che assume le vesti di Presidente, e da due esperti scelti tra dipendenti del Gruppo CMV S.p.A..

#### **Articolo 6 – Selezione**

Le candidature pervenute sono oggetto di una valutazione documentale, effettuata dalla Commissione giudicatrice ex articolo 5 del presente regolamento, volta a verificare la congruità del *curriculum* rispetto ai requisiti richiesti nell'avviso di selezione.

I candidati che hanno superato tale fase sono eventualmente convocati per il colloquio conoscitivo e/o per l'eventuale prova attitudinale e ciò a mezzo telefono, posta elettronica o lettera raccomandata a.r..

La preparazione del test attitudinale viene effettuata a cura dell'Ufficio/Settore/Area in cui verrà collocato il candidato.

Alla valutazione positiva dell'eventuale prova attitudinale faranno seguito, ove necessario, colloqui conoscitivi finalizzati ad approfondire le attitudini e le

conoscenze del candidato, nonché a sondare le sue capacità relazionali e motivazionali.

La comunicazione relativa alle convocazioni deve essere effettuata almeno 3 giorni di calendario prima della data stabilita per il colloquio e/o la prova.

La mancata presentazione del candidato comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

Al termine di ogni colloquio la Commissione dovrà compilare l'apposita scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa.

La Commissione ha l'obbligo di dichiarare l'inesistenza di conflitti di interesse, rapporti di parentela, ovvero altre circostanze che possano inficiare l'obiettività del giudizio dei candidati.

Al Presidente della Società compete l'adozione del provvedimento di approvazione della procedura esperita con l'indicazione del candidato vincitore, nonché la facoltà di costituire una graduatoria dei candidati valutati idonei con indicazione della durata di validità a cui fare riferimento in caso di mancata copertura della posizione offerta per rinuncia da parte del candidato vincitore o per qualsivoglia altra motivazione.

#### **Articolo 7 – Ricorso ad agenzie di somministrazione lavoro**

Per far fronte alle medesime esigenze di fabbisogno temporaneo la Società, in luogo di assunzioni dirette a tempo determinato, potrà disporre, nel rispetto del CCNL applicabile, al ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato con Agenzie regolarmente autorizzate ai sensi del D.Lgs.276/2003. In tal caso la società invierà il profilo professionale di interesse all'Agenzia prescelta sulla base di un adeguato confronto concorrenziale (con invito ad almeno n. 3 agenzie). L'Agenzia deve assicurare la tracciabilità della procedura di selezione adottata. La Società può riservarsi di eseguire all'interno la valutazione dei candidati proposti dall'Agenzia.

#### **Articolo 8 – Dati personali**

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di 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 tema di trattamento dei dati personali.

#### **Articolo 9 – Disposizioni finali**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione in CDA ed è pubblicato sul sito della Casinò di Venezia Gioco S.p.A..