

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE DEL GIORNO 08 FEBBRAIO 2017

Il giorno 08 febbraio 2017, alle ore 17.45, presso la sede legale in Venezia - Cannaregio 2040, si è riunito il Consiglio di Amministrazione della società "Casinò di Venezia Gioco S.p.A.".

La riunione consiliare è stata regolarmente convocata a mezzo avviso spedito agli Amministratori e Sindaci il giorno 03 febbraio 2017, per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:



OMISSIS

5. *Recepimento Atto di Indirizzo del Comune di Venezia nei confronti delle società controllate approvato con DCC 73 del 2016;*

OMISSIS

*Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di  
"CMY S.p.A. Società Unipersonale"*

Casinò di Venezia Gioco S.p.A.  
Cod. Fiscale, Partita IVA e Iscriz. Reg. Imprese VE: 04134520271  
Sede legale Cannaregio 2040 - 30121 VENEZIA  
- Libro Verbali del Consiglio di Amministrazione -

2013/195

Dr. PAOLO CHIARUTTINI

REP. 38167  
NOTAIO IN VENEZIA

OMISSIS DA PAG. 180 A PAG. 195

OMISSIS



\*\*\*\*\*

Null'altro essendovi da deliberare e nessun altro chiedendo la parola,  
il Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 20.05.

~~Il Presidente,~~

Il Segretario

F.to Maurizio Salvalaio

F.to Bertilla Stevanato

ALLEGATO A

PROVVEDIMENTO DI RECEPIMENTO DELL'ATTO DI INDIRIZZO DEL  
COMUNE DI VENEZIA APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO

COMUNALE N. 73/2016.

TITOLO PRIMO

DELLE DISPOSIZIONI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NEL RISPETTO DEI PRINCIPI DI

CUI ALL'ARTICOLO 35, COMMA 3, DEL DLGS. 165/2001

Art. 1 - Finalità del Provvedimento

Casinò di Venezia Gioco SpA, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed  
imparzialità adotta il presente provvedimento che stabilisce i criteri generali e le  
modalità per il Reclutamento del Personale.

Art. 2 - Assetto organizzativo

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di  
"CMV S.p.A. Società Unipersonale"

La struttura organizzativa prevede una macrostruttura così come da organigramma aziendale vigente deliberato con decisione del Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2016.

La determinazione e la variazione delle posizioni organizzative, nonché delle risorse umane assegnate alle Direzioni e ai Settori avviene sulla base delle esigenze manifestate dai Dirigenti o Funzionari Responsabili di Area, secondo un principio di equilibrio fra i settori, nel rispetto dei vincoli di budget e tenuto conto degli obiettivi di seguito indicati:

- i. attenzione ai servizi resi ai clienti, tenuto anche conto della stagionalità e dei picchi di concentrazione delle presenze cui possono essere soggetti alcuni reparti;
- ii. per i servizi amministrativi adeguamento della struttura organizzativa anche alla luce della necessità di dare corretta esecuzione alle prescrizioni di legge e alle disposizioni convenzionali e regolamentari del Comune di Venezia e del Socio Unico CMV SPA;
- iii. organizzare con la maggiore efficacia ed efficienza possibile gli uffici, i reparti e i diversi settori, tenuto conto anche delle esigenze variabili conseguenti all'incidenza di progetti specifici e correlati carichi;
- iv. contenimento dei costi anche attraverso la continua ricerca di ottimalizzazione dell'organizzazione.

#### Art. 3 - Pianificazione dei fabbisogni in materia di personale

La pianificazione dei fabbisogni avviene annualmente, in sede di valutazione del budget del personale oppure quando si renda necessario, anche in conseguenza di uscite dal lavoro per quiescenza o congedo.

Per la riorganizzazione dei servizi delle singole Direzioni/Settori/Uffici, l'Azienda, sentiti i Dirigenti e i Funzionari Responsabili delle Aree interessate, alla luce dei



vincoli di budget, valuta l'organico effettivo verificandone l'adeguatezza rispetto ai compiti da svolgere e alle posizioni organizzative da ricoprire.

L'eventuale richiesta di personale da parte delle singole Direzioni e Aree viene inoltrata al Settore Personale e Organizzazione che procede ad effettuare un'analisi e una valutazione organizzativa e la sottopone al massimo vertice aziendale, ricercando la/le figure all'interno della Società e del Gruppo ed attivando, se del caso, la ricerca interna secondo i criteri stabiliti dal presente Provvedimento e dal Contratto Aziendale di Lavoro.

La copertura di eventuali posizioni vacanti potrà essere effettuata tramite reclutamento dall'esterno solo qualora si verifichi una necessità non risolvibile con il ricorso alla riorganizzazione interna e nel rispetto dei vincoli del presente Provvedimento.

La scelta delle modalità di reclutamento dipende dalla posizione da ricoprire e viene svolta secondo i principi del presente Provvedimento.

#### Art. 4 - Criteri delle procedure di selezione

Le procedure di selezione sia dall'interno che dall'esterno si conformano ai principi descritti ai seguenti punti 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4.

##### *4.1 Adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità*

Ai fini della garanzia di adeguata pubblicità e imparzialità, si stabilisce la seguente procedura:

- a) per le selezioni interne: pubblicazione all'albo nelle bacheche aziendali di entrambe le sedi, con un adeguato termine di preavviso per la presentazione delle domande; deve essere garantito il rispetto dei termini stabiliti dal CAL ed in particolare dall'articolo 13 "Passaggi di Ruolo e Mobilità",

b) per le assunzioni con ricorso al mercato esterno: adeguata pubblicità dell'avviso di selezione nell'apposita sezione del sito web della Società.

Lo svolgimento delle selezioni avverrà con modalità che assicurano l'economicità e la celerità dell'espletamento con ricorso a sistemi automatizzati adeguati alla fattispecie diretti, ove necessario, anche a realizzare forme di preselezione. Nell'adozione di mezzi di pubblicità, anche ulteriori rispetto alla pubblicazione sul sito web, si dovrà verificare l'economicità delle soluzioni adottate, in ragione del ruolo oggetto di selezione, e previa valutazione del corretto bilanciamento fra le esigenze di trasparenza, efficacia della selezione e contenimento della spesa.

#### *4.2 Adozione di meccanismi oggettivi per trasparenza e pari opportunità*

Si stabilisce che nelle procedure di selezione devono essere adottati meccanismi di selezione che garantiscono:

- a) la trasparenza del sistema valutativo adottato, nonché l'idoneità dello stesso a verificare il possesso e il livello qualitativo dei requisiti attitudinali e professionali dei candidati così come richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- b) il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

#### *4.3 Decentramento delle procedure di reclutamento e selezione*

Si dispone che, ove si prevedano corsi di formazione, o preselezioni, si dovrà aver cura di garantire l'accessibilità al personale e ai candidati in relazione alle sedi di selezione in ottemperanza ai principi normativi sul decentramento delle procedure di reclutamento.

#### *4.4 Composizione delle commissioni*

Sulla composizione delle Commissioni si dispone che:

- a) le Commissioni preposte alla Selezione saranno composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari



della Società del Gruppo Casinò, o esperti provenienti dalla compagine societaria del Comune di Venezia. Qualora la complessità della selezione lo richieda, la società potrà valutare il ricorso a competenze esterne, quando esigenze di efficacia della selezione lo richiedano e previo bilanciamento con l'interesse di contenimento della spesa;

- b) non possono far parte delle Commissioni coloro i quali siano componenti dell'organo di indirizzo politico della Società o coloro i quali ricoprono - o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni - cariche politiche presso gli Enti soci del Gruppo Casinò o che siano rappresentanti di partito, delegati sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali in genere o associazioni professionali;
- c) non possono far parte della Commissione i componenti aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.



OMISSIS