



# **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO E LA SELEZIONE DEL PERSONALE DI V-RETI GAS S.R.L.**

Approvato con determina dell'Amministratore Unico n. 6 dell'8 aprile 2024



## Sommario

1	OGGETTO DEL REGOLAMENTO .....	3
2	MODALITÀ DI SELEZIONE .....	3
3	REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO .....	4
4	AVVISO DI SELEZIONE .....	5
5	PUBBLICITÀ DELL'AVVISO DI SELEZIONE .....	6
6	DOMANDA DI PRENOTAZIONE ALLA SELEZIONE.....	7
7	PROROGA, RIAPERTURA DEI TERMINI E REVOCA DELLA SELEZIONE .....	7
8	COMMISSIONE .....	7
9	INCOMPATIBILITÀ ED INCOFERIBILITA' DELLA COMMISSIONE .....	8
10	ADEMPIMENTI E COMPITI DELLA COMMISSIONE ESAMINATRICE.....	8
11	PROCEDURE SELETTIVE E PUNTEGGI.....	10
12	VALUTAZIONE DELLE PROVE .....	10
13	RISERVE, PREFERENZE.....	11
14	NORMA FINALE E DI RINVIO .....	11
15	ENTRATA IN VIGORE .....	11

## 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina, in conformità ai principi stabiliti dalla legge, nel rispetto del contratto collettivo di riferimento e della vigente disciplina in materia di società a partecipazione pubblica, le modalità di reclutamento e selezione del personale **per posti a tempo determinato e indeterminato** nonché di apprendistato, nonché le procedure di svolgimento delle selezioni nel rispetto dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 175/2016, che testualmente recita "Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento e la selezione del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001".

L'intero impianto regolamentare è ispirato ai principi dettati dal citato comma 3, Art 35 del D. Lgs. 165, 30 marzo 2001 e ss.mm.ii.

## 2 MODALITÀ DI SELEZIONE

- a) Le assunzioni del personale della V-RETI GAS SRL. sono effettuate sulla base delle esigenze organizzative della stessa, formalizzate con determina dell'Amministratore Unico/Consiglio di Amministrazione, che ne attesti la copertura economica nel Budget dell'anno in corso e/o previsionale degli anni successivi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.
- b) Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative selettive, atte ad accertare la rispondenza delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire.
- c) Le procedure di reclutamento sono finalizzate all'assunzione di personale a tempo indeterminato e/o determinato full time o part/time, e/o apprendistato, e/o alla creazione di graduatorie per future assunzioni. Il ricorso all'indizione di procedure selettive volte alla creazione di graduatorie a scorrimento, potrà essere utilizzato per assunzioni a tempo indeterminato, determinato, full time e/o part/time, e/o per graduatorie combinate ossia graduatorie da cui attingere utilizzando, nel rispetto delle posizioni di punteggio, le unità per le diverse tipologie di assunzioni rese necessarie e comunque preventivamente approvate dalla Società. Il ricorso all'indizione di quest'ultime procedure trae origine sia dall'incertezza sulle effettive future necessità assunzionali sia dall'obiettivo di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuove selezioni per il reclutamento del personale in modo da non gravare il bilancio dei costi di una nuova selezione e contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure selettive.
- d) Le graduatorie potranno avere validità fino al limite massimo di mesi 24 (mesi), prorogabili di 1 anno con determina dell'Amministratore Unico /Consiglio di Amministrazione.

- e) L'assunzione di personale sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, full time e/o part time, e apprendistato avviene con contratto individuale di lavoro.
- f) Le prove previste dagli avvisi di selezione possono consistere in:
- prove scritte
  - prove pratiche
  - prove orali.
- g) La V-RETI GAS SRL., al fine di garantire l'economicità e la celerità di espletamento, può disporre che le prove di esame possano essere precedute da forme di preselezione, ricorrendo, anche all'ausilio di sistemi automatizzati, sulla base di programmi elaborati da esperti in selezione, anche esterni alla società.
- h) L'intero processo selettivo o soltanto parte di esso, previa decisione del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico o Delegato, può essere svolto/a tramite ditta terza che verrà incaricata dell'espletamento dell'intera Selezione o parte di essa. Si precisa che potranno essere individuate anche diverse Ditte alle quali potranno essere affidate una o più fasi del procedimento di selezione. Tale Società, qualora ne venga deciso l'utilizzo, verrà individuata ai sensi dell'art. 50 co. 1 lett. b) del Codice dei Contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023). Essa dovrà integrare la parte della bozza di Avviso relativo alle modalità di utilizzo di eventuale piattaforma telematica per l'invio delle domande oppure, in assenza di Piattaforma telematica, comunque dovrà individuare modalità, tempi, fax simile di domanda sottoforma di autocertificazione ai sensi degli art. 46 e 47 del DPR 445/2000 e con l'inserimento in esso di tutte le clausole formali e necessarie per Avvisi di Selezione come a titolo esemplificativo, quelle relative alla Privacy, in conformità al Regolamento Privacy interno a V-Reti Gas. Si occuperà della pubblicità, avrà il compito di espletare la verifica dei requisiti di ammissione, di definire il contenuto delle prove, di stabilire le modalità e le tempistiche di produzione degli elaborati scritti, delle prove pratiche e orali, stilando anche un cronoprogramma di tutte le attività, secondo le necessità e le tempistiche assegnate dalla Società, scegliere e proporre alla V-Reti Gas la nomina di uno o più commissari, tra cui uno con funzioni di Presidente e funzioni di segretario verbalizzante di tutte le attività, la cui spese saranno completamente a suo carico. La stessa si dovrà occupare della logistica delle prove, nel rispetto di tutta la normativa vigente in materia, anch'essa a suo carico.

### 3 REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Possono accedere all'impiego presso la V-RETI GAS SRL coloro che possiedono, i seguenti requisiti generali:

- a. compimento del diciottesimo anno di età;
- b. cittadinanza italiana; tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 febbraio 1994, n.174: ai fini dell'accesso ai posti i cittadini degli Stati membri della U.E. devono godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza ed avere adeguata conoscenza della lingua italiana che sarà comunque accertata, durante lo svolgimento delle prove;
- c. godimento dei diritti civili e politici (ai fini dell'accesso ai posti i cittadini degli Stati membri della U.E. devono godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza);

- d. posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- e. non aver subito condanne penali che comportino, in base alla vigente legislazione, l'interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici. Sono comunque esclusi dall'assunzione tutti i candidati che abbiano riportato condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva e coloro che sono in stato di interdizione o destinatari di provvedimenti che riguardino l'applicazione di misure di prevenzione o altre misure. Altre eventuali condanne penali e provvedimenti resi ex art. 444 Codice Procedura Penale saranno valutate dalla Società, anche con riferimento alle mansioni dell'assumendo; tali condizioni devono essere comprovate tramite apposita autocertificazione;
- f. non essere stati esclusi dall'elettorato attivo politico;
- g. non aver subito negli ultimi cinque anni l'applicazione di una delle misure di prevenzione di cui al D.Lgs. 159/2011;
- h. non essere interdetti dai pubblici uffici;
- i. non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego, a seguito di accertamento che lo stesso è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile, ovvero non essere stati licenziati per motivi disciplinari o a seguito di condanna penale;
- j. possedere l'idoneità per le funzioni afferenti alla mansione ricercata. La società ha la facoltà di accertare, prima dell'assunzione e comunque in qualsiasi momento, il possesso dell'idoneità del/i vincitore/i della selezione;
- k. possedere il titolo di studio ed ogni altro titolo di accesso, richiesto in Avviso di selezione o necessario ai fini del punteggio attribuito dai titoli.

I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda di iscrizione e devono continuare a sussistere fino al momento dell'assunzione.

La V-RETI GAS SRL si riserva la facoltà di prevedere negli avvisi di selezione, in relazione al tipo di figura professionale ricercata, ulteriori requisiti specifici per l'ammissione alle varie figure professionali, quali, a puro titolo indicativo e non esaustivo: esperienze per periodi di durata prestabilita; titoli comprovanti il conseguimento di particolari specializzazioni o esperienze professionali; abilitazioni all'esercizio di attività professionali, alla conduzione di mezzi e macchine speciali; titoli di studio specifici, corsi di formazione su argomenti, aspetti e procedure legate al tipo di figura professionale ricercata, altri eventuali requisiti previsti per particolari profili professionali o da apposita normativa.

Il mancato possesso o la difformità anche di uno solo dei requisiti/titoli per l'accesso, così come prescritti in Avviso, al momento del suo accertamento precedente o successivo all'eventuale assunzione, comporterà l'esclusione del candidato dalla procedura selettiva.

#### **4 AVVISO DI SELEZIONE**

La procedura selettiva è indetta con provvedimento dell'Amministratore Unico o delegato o Consiglio di Amministrazione che ne approva l'Avviso sulla base di relazione dello specifico fabbisogno di personale.

L'Avviso di selezione dovrà contenere:

- a) profilo e qualifica professionale;
- b) la forma contrattuale mediante richiamo al CCNL ed alla figura professionale di riferimento
- c) l'eventuale percentuale di riserva dei posti riservati al personale interno;
- d) i requisiti soggettivi generali e specifici (ove previsti) richiesti per l'ammissione alla selezione per l'assunzione;
- e) l'eventuale previsione di forme di preselezione;
- f) il termine e le modalità di partecipazione alla selezione e di presentazione della domanda di partecipazione;
- g) gli eventuali documenti che dovranno essere allegati alla domanda di ammissione e/o quelli che potranno o dovranno essere richiesti ai concorrenti successivamente alla chiusura del termine per le iscrizioni;
- h) il numero e la tipologia di prove;
- i) le materie oggetto delle prove;
- j) la votazione minima (soglia di sbarramento), eventuale, per l'ammissione alle singole prove;
- k) i titoli eventualmente previsti per l'accesso nonché i titoli che danno luogo a punteggio, oltreché i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio nonché i termini e le modalità di dichiarazione e/o presentazione degli stessi;
- l) individuazione dei criteri di attribuzione dei punteggi attribuibili ad eventuali titoli aggiuntivi a quelli di ammissione;
- m) la facoltà per la V-RETI GAS SRL di sospensione, modifica, integrazione, proroga, riapertura dei termini di scadenza e/o revoca della selezione, per motivazioni di interesse pubblico;
- n) la previsione dell'accettazione integrale da parte dei candidati, di quanto previsto in Avviso di selezione e delle disposizioni regolamentari vigenti nella V-RETI GAS SRL;
- o) l'autorizzazione al trattamento dei dati contenuti nella domanda di partecipazione, ed ogni altra indicazione relativa i titolari ed i responsabili del trattamento dei dati ai sensi e per gli effetti della normativa sulla privacy vigente al momento di uscita dell'Avviso pubblico;
- p) ogni altra prescrizione, notizia e dichiarazione ritenuta utile ed opportuna in relazione al tipo di figura professionale ricercata;
- q) l'indicazione del Foro competente, in caso di controversie relative alla procedura di selezione;
- r) le dichiarazioni rese nella domanda di partecipazione sono dichiarate ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000.

## 5 PUBBLICITÀ DELL'AVVISO DI SELEZIONE

Gli avvisi di selezione sono pubblicati mediante inserimento in apposita sezione sul sito istituzionale di V-RETI GAS SRL per minimo 15 giorni consecutivi. Il termine di scadenza per le iscrizioni sarà indicato in Avviso.

V-RETI GAS SRL si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità alla selezione attraverso inserzioni degli estratti di Avviso su giornali locali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Modifiche ed integrazioni degli Avvisi saranno rese note sul sito istituzionale della società. Le modifiche potranno essere pubblicate almeno 5 giorni prima delle prove

## **6 DOMANDA DI PRENOTAZIONE ALLA SELEZIONE**

La domanda di iscrizione alla selezione va presentata secondo quanto previsto nell'Avviso di Selezione il quale potrà prevedere, in relazione alle esigenze di economicità e di celerità nell'espletamento, alternativamente, due modalità di iscrizione:

- Modalità telematica
- Modalità cartacea.

## **7 PROROGA, RIAPERTURA DEI TERMINI E REVOCA DELLA SELEZIONE**

La V-RETI GAS SRL può, per ragioni organizzative, di pubblico interesse, economiche, per motivi organizzativi, e/o per il sopraggiungere di disposizioni legislative, e/o in ottemperanza a disposizioni giudiziarie, in qualsiasi momento può:

- a) disporre la proroga dei termini di scadenza dell'Avviso;
- b) predisporre la riapertura dei termini di iscrizione;
- c) procedere a revoca della selezione;
- d) procedere con la sospensione delle assunzioni, ferma restando la validità delle graduatorie prodotte dalla selezione e nel rispetto dei tempi di validità delle stesse.

Nei casi a) e b) indicati al precedente comma, restano valide le domande di partecipazione già presentate dagli aspiranti, salvo motivate richieste di integrazione della candidatura.

I provvedimenti di cui sopra verranno resi noti con le stesse modalità di comunicazione e pubblicazione previste per l'Avviso.

7

## **8 COMMISSIONE**

La Commissione ha il compito definire il contenuto delle prove, secondo le necessità e le tempistiche assegnate dalla Società, nonché di effettuare la valutazione delle prove e dei titoli fino alla definizione della graduatoria di merito.

La Commissione viene nominata dall'Organo Amministrativo (Presidente del Consiglio di Amministrazione oppure l'Amministratore Unico o Delegato) con apposito atto/deliberazione/determina.

La Commissione è composta da un numero dispari di membri, minimo tre e massimo 5 membri: un Presidente e due o quattro Commissari esperti, interni o esterni alla società, dotati di specifiche competenze teorico pratiche rispetto alle attività e/o competenze previste per il tipo di figura professionale ricercata. In sede di designazione dei componenti della Commissione, si può provvedere altresì alla nomina di pari numero di membri supplenti, i quali subentreranno, secondo l'ordine della designazione, agli esperti titolari, in caso di loro impedimento.

I componenti della Commissione, nonché i supplenti possono essere scelti, ferma restando la competenza sulle materie e/o le attività della figura professionale ricercata, tra:

- dipendenti di V-RETI GAS SRL con significativo ruolo all'interno dell'organizzazione e/o esperti nelle materie previste in Avviso di selezione;
- professionisti esperti nelle materie previste in Avviso di selezione estranei alla V-RETI GAS SRL;
- dirigenti e/o dipendenti di altre società con CCNL Gas-Acqua;

- esperti in tecniche di reclutamento e selezione del personale;
- esperti in tecniche di valutazioni psico-attitudinali, esperti in psicologia o altre discipline analoghe in grado di valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato e la motivazione del candidato

Tra i membri della Commissione viene nominato quello con funzione di segretario.

La composizione della Commissione rimane inalterata durante tutto lo svolgimento della selezione tranne i casi di incompatibilità o impossibilità sopravvenuta di qualche componente. Qualora un membro della Commissione decada o si dimetta dall'incarico, ovvero non si presenti ad una seduta della Commissione, impedendone così il funzionamento, sarà sostituito dal supplente designato senza che siano ripetute le operazioni già espletate, le quali vengono recepite dal supplente.

Nel verbale si dovrà dare atto dell'avvenuta sostituzione e della presa visione da parte del neo- commissario di tutti gli atti già espletati.

## 9 INCOMPATIBILITÀ ED INCOFERIBILITA' DELLA COMMISSIONE

I membri della Commissione non devono essere componenti dell'organo di direzione politica della Società, in analogia alla previsione della lett. e) del co. 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 165/01 ss.mm. Non possono essere nominati e quindi rivestire la carica di membri di Commissione né di segretari, né di supplenti, né di membri aggiuntivi, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Reati contro la Pubblica Amministrazione).

I componenti della Commissione ed i supplenti non devono trovarsi in situazione di incompatibilità tra di loro e tra essi ed i candidati.

Costituiscono cause di incompatibilità:

- l'essere unito da vincolo di matrimonio o convivenza;
- l'essere unito da vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso;
- Altre situazioni di gravi ragioni di convenienza, frequentazione abituale anche extra lavorativa, di cui ciascun componente della commissione dovrà dichiararne l'assenza.

I componenti della Commissione procedono nella prima riunione all'accertamento dell'esistenza di incompatibilità, sottoscrivendo apposita dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000. In caso di incompatibilità, il commissario è tenuto a far inserire in verbale le motivazioni dell'incompatibilità e la relativa impossibilità alla nomina. Dovrà in tal caso essere trasmesso verbale immediatamente al designante (Ditta Terza o V-Reti GAS) che procederà alla sostituzione con supplente designato.

I componenti della Commissione che siano venuti successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di incompatibilità cessano immediatamente dall'incarico, venendo contestualmente surrogati con un componente supplente.

## 10 ADEMPIMENTI E COMPITI DELLA COMMISSIONE ESAMINATRICE

Le sedute della Commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti nelle rispettive fasi della selezione, ad esclusione di quelle attività che non comportano apprezzamenti, comparazioni, valutazioni o decisioni ad esempio domande a risposta multipla con lettura ottica dei risultati. Durante lo svolgimento delle prove scritte, teorico, pratiche, qualora queste, per la loro natura, non richiedano una

valutazione contestuale, i componenti possono assentarsi alternativamente, purché nella sede in cui si svolge la selezione siano costantemente presenti almeno due componenti.

Nella ipotesi di impedimento grave e documentato di uno o più membri della Commissione che impedisca il proseguimento dei lavori, si procederà alla relativa sostituzione. I lavori verranno ripresi dal punto in cui si era giunti prima della modifica. Il nuovo commissario prenderà visione dei verbali inerenti alle operazioni e alle, eventuali, votazioni già espletate. In ogni caso, le operazioni di selezione già iniziate non dovranno essere ripetute. Il commissario uscente è vincolato al segreto per le sedute cui ha partecipato.

Tutti i componenti della Commissione assumono i medesimi obblighi e doveri. Il Presidente ha, inoltre, anche il compito di dirigere e coordinare l'attività dell'intera Commissione e redigere i verbali di tutte le attività svolte e delle decisioni prese dalla Commissione, per ciascuna fase della procedura di selezione. Il Presidente ed i componenti hanno diritto di voto in ciascuna fase della selezione e su tutte le prove salvo prove che da avviso sono a risposta multipla (test preselettivi o prove scritte).

Nella prima riunione, la Commissione verifica la regolarità della costituzione, procede alla verbalizzazione dell'insediamento della stessa e della relativa dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità tra i componenti della Commissione e tra essi ed i concorrenti, secondo quanto previsto dal presente regolamento e dalla legislazione vigente in materia.

Nella stessa riunione o successive sedute la Commissione svolge le seguenti attività:

- a) Visione dell'elenco dei partecipanti e sottoscrizione di apposito verbale con allegato l'elenco degli stessi. Qualora l'Avviso non preveda l'ammissione con riserva dei candidati, sarà compito della Commissione nella prima seduta anche quello di decidere in merito all'ammissione con riserva/non ammissione/esclusione dei candidati. Qualora le domande pervenute siano in numero elevato la riunione può essere aggiornata ad altre sedute, con obbligo di verbalizzazione.
- b) Qualora non siano state previste nell'Avviso, la Commissione stabilisce il diario e la sede delle prove dandone comunicazione ai candidati con un preavviso di almeno 5 giorni per le prove scritte e 5 giorni per le prove orali, con le modalità previste in avviso; qualora nell'Avviso sia già stato indicato il diario delle prove, anche solo con riferimento all'arco temporale di svolgimento, essendo in tal modo già adempiuto l'obbligo di preavviso sopra indicato, il compito della Commissione sarà di stabilire i giorni e gli orari esatti per le singole sessioni, nonché il luogo di svolgimento delle prove. Le prove delle selezioni non potranno aver luogo nei giorni festivi.
- c) Definizione scritta di una griglia di valutazione da allegare ai verbali delle singole prove (scritte, orali o pratiche) al fine di poter assegnare i punteggi per ciascuna prova (qualora non previsti nell'Avviso di selezione oppure qualora la Commissione li ritenga non esaustivi e/o carenti).
- d) Esperimento delle prove secondo la loro propedeuticità e relativa valutazione.
- e) Qualora l'Avviso preveda punteggi minimo di sbarramento per le prove, la Commissione agirà secondo le regole predefinite dall'Avviso definendo punteggi ed eventuali esclusioni.
- f) Comunicazione ai concorrenti dell'esito delle prove (punteggio, eventuale ammissione/esclusione) ed, in caso di ammissione alla prova successiva, l'indicazione della data, orario e luogo di espletamento della stessa.
- g) Comunicazione ai concorrenti dell'esito della prova orale (punteggio ed eventuale ammissione/esclusione), nel rispetto delle modalità previste dall'Avviso.
- h) Valutazione dei titoli e delle esperienze pregresse, validi per l'attribuzione di punteggio, secondo i criteri prestabiliti dall'Avviso.
- i) Comunicazione ai concorrenti del l'esito della valutazione dei titoli e delle esperienze pregresse (punteggio attribuito).

- j) Valutazione di eventuali precedenza/preferenze qualora previsti dall'Avviso.
- k) Formulazione della graduatoria provvisoria di merito.
- l) Trasmissione della graduatoria provvisoria della selezione all'Amministratore Unico o all'Amministratore Delegato o al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione definitiva della graduatoria e per i successivi adempimenti.

Per quanto attiene la verbalizzazione delle operazioni, la Commissione redige verbale di ogni seduta, nel quale dovranno risultare descritte tutte le fasi procedurali. Ciascun commissario può far verbalizzare qualsiasi personale osservazione nonché il proprio eventuale dissenso circa le decisioni adottate dalla Commissione.

Il Segretario è responsabile della redazione di tutti i verbali relativi ai lavori della Commissione, i quali saranno sottoscritti dal Presidente e dai singoli Commissari e siglati in ogni pagina.

Nel caso di impedimento temporaneo del Segretario, ne assume le funzioni il componente della Commissione più giovane di età oppure un commissario supplente.

## 11 PROCEDURE SELETTIVE E PUNTEGGI

In base alla figura professionale ricercata e di quanto previsto nel CCNL Gas acqua, la Società V-Reti Gas indica tre ipotetici Gruppi Omogenei di Lavoratori:

- a. IMPIEGATI
- b. TECNICI
- c. OPERAI

10

Per tutti i profili professionali vengono previste di norma, salvo esigenze diverse previste dall'Avviso, una prova scritta che verterà nella risoluzione di test psico-attitudinali oppure di quesiti a risposta multipla o aperta e verterà sugli argomenti previsti in Avviso di selezione e comunque su argomentazioni legate all'attività richiesta alla figura professionale ricercata, una prova pratica ed una orale, sempre attinenti alla figura professionale ricercata.

## 12 VALUTAZIONE DELLE PROVE

Le prove vengono predeterminate dalla Commissione, il cui contenuto è segreto e ne è vietata la divulgazione a qualsiasi soggetto estraneo alla Commissione, compresi i commissari supplenti, ove nominati, i quali ne verranno a conoscenza soltanto al momento del loro eventuale insediamento.

Per la valutazione di ogni prova, ciascun componente della Commissione dispone di un punteggio risultante dalla divisione (prevedere un numero divisibile) di quello a disposizione della Commissione per il numero dei suoi componenti.

La Commissione, previa discussione collegiale, perviene all'espressione del voto. Non è ammessa l'astensione. Il commissario dissenziente può far inserire nel verbale i motivi, i pareri o le ragioni del dissenso.

La votazione complessiva è determinata sommando i voti conseguiti nelle singole prove. Qualora sia prevista la valutazione dei titoli e/o di esperienza pregressa, i punteggi così ottenuti andranno sommati al voto complessivo riportato nelle prove d'esame.



Al termine di ogni singola prova, la Commissione predispose l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati e provvede a stilare nell'apposito verbale gli esiti.

Al termine del calcolo relativo al punteggio complessivo per ogni singolo candidato, la Commissione procederà, sulla base delle dichiarazioni rese dai candidati in domanda di ammissione, alla valutazione di eventuali precedenza/preferenze qualora previsti dall'Avviso.

Al termine di tale operazione si procederà alla definizione di apposita Graduatoria provvisoria di merito.

La graduatoria così formulata, unitamente ai verbali di selezione e all'ulteriore documentazione eventualmente acquisita in sede di svolgimento della selezione, verrà trasmessa all'Amministratore Unico o Delegato o al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione definitiva e per i successivi adempimenti compresa la pubblicazione.

Le forme di pubblicità dell'esito delle prove di esame e delle graduatorie sono indicate nell'Avviso di Selezione.

### **13 RISERVE, PREFERENZE**

Eventuali quote di riserva per il personale interno, potranno essere previste negli Avvisi, a norma della legislazione vigente al momento di pubblicazione dell'Avviso di selezione.

Per quanto riguarda le preferenze si seguono i criteri indicati nell'Avviso di selezione ed in mancanza o ad integrazione di questo, quelli previsti in Art. 5 del D.P.R. 487/94 così come integrato dal DPR 693/96 e ss.mm.ii.

### **14 NORMA FINALE E DI RINVIO**

Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa di riferimento e ai singoli Avvisi di reclutamento.

### **15 ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico/ Amministratore Delegato, entrerà in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione sul sito istituzionale societario, obbligatoria ai sensi del 3 co. dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016.

Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento verranno rese pubbliche da V-RETI GAS SRL mediante pubblicazione sul sito istituzionale aziendale.