

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Approvato con determinazione dell'Amministratore unico n. 63 del 07.10.2022
Approvato ad esito di controllo analogo in data 16/12/2022

PREMESSA

- L'Articolo 7 della Legge Regionale 13 marzo 2018, n. 8, ha previsto che la Regione Autonoma della Sardegna, al fine di accelerare la realizzazione di opere pubbliche di rilevanza strategica, fosse autorizzata a costituire una società di capitali avente ad oggetto lo studio, la progettazione, la realizzazione e la gestione di opere pubbliche, di competenza e/o di interesse regionale, individuate con deliberazione della Giunta Regionale.
- Con deliberazione della Giunta Regionale n. 63/1 del 20.12.2018, in attuazione della Legge Regionale 13 marzo 2018, n. 8, è stata disposta la costituzione della Società Opere e Infrastrutture della Sardegna S.r.l.
- Con deliberazione della Giunta Regionale n. 6/56 del 5.02.2019, è stato approvato lo schema della Convenzione Quadro tra la Regione e la società in house Opere e Infrastrutture della Sardegna S.r.l., oltre che l'elenco degli interventi strategici.

Art. 1) Finalità ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina i criteri, i requisiti e le procedure comparative di reclutamento e selezione che OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L. utilizza per l'assunzione del personale dipendente nonché il relativo regime di pubblicità necessario a garantire il rispetto e l'accertamento della sussistenza dei principi, anche di derivazione comunitaria, di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Il regolamento è emanato in ossequio alle previsioni di cui al D.lgs. n. 175/2016 laddove si dà disposizione alle Società a controllo pubblico di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei succitati principi di derivazione comunitaria e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. lgs. n.165/2001.
3. I principi di pubblicità, trasparenza, imparzialità, rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, vengono intesi, nell'ambito del presente regolamento, come segue:
 - Pubblicità: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di aver notizia delle occasioni di lavoro disponibili presso OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L. mediante strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità.
 - Trasparenza: possibilità, per chi intende candidarsi all'assunzione, di conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento e selezione, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed all'esito finale.
 - Imparzialità: utilizzo, erga omnes, da parte del soggetto incaricato della valutazione, di criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati ed oggettivi.
4. Il presente regolamento articola e rende concretamente operativi tali principi, assicurando il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Art. 2) Individuazione del fabbisogno

1. OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L., con apposita determinazione dell'Amministratore unico, approva il Piano triennale del fabbisogno del personale in coerenza con il Piano industriale triennale approvato dalla Giunta regionale. Il Piano, da sottoporsi al controllo analogo preliminare da parte della Regione Sardegna, può essere oggetto di revisione annuale.
2. La Società, nel proporre assunzioni, nella forma del lavoro a tempo determinato o indeterminato, terrà conto della durata temporale delle necessità, della congruenza qualitativa e quantitativa con gli organici ottimali definiti nel piano industriale, della tipologia di mansioni che si evidenziano come necessarie e del profilo professionale, delle disponibilità di budget.
3. In relazione agli elementi individuati, la Società determina, nell'ambito della tipologia contrattuale prescelta, oggetto, durata, luogo di lavoro e compenso per le prestazioni richieste.
4. Relativamente al compenso, si tiene conto delle indicazioni e delle prassi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo vigente ovvero degli accordi sindacali in essere.

Art. 3) Avviso di selezione

1. La Società predispose un apposito avviso nel quale sono indicati i seguenti elementi:
 - a. numero complessivo dei posti offerti, con indicazione di quelli riservati per legge;
 - b. profilo professionale, livello di inquadramento e descrizione della posizione lavorativa vacante in termini di attività;
 - c. titolo di studio richiesto;
 - d. anni di esperienza nel settore e/o nel ruolo richiesto;
 - e. eventuali conoscenze specialistiche richieste;

- f. tipologia contrattuale, compenso e durata;
 - g. sede di lavoro;
 - h. eventuali requisiti di ammissibilità;
 - i. termini e modalità di invio della candidatura;
 - j. criteri di valutazione, attribuzione del punteggio di valutazione dei curricula e delle prove selettive;
 - k. specifici ambiti disciplinari e temi oggetto delle prove scritte e orali.
2. Il tempo destinato alla raccolta delle candidature è fissato, di norma, in 15 giorni solari a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso; eventuali termini diversi saranno indicati caso per caso in funzione delle esigenze aziendali.
3. In ogni caso, per l'ammissione al reclutamento ed alla selezione occorre:
 - a. essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli stati membri dell'Unione europea o di regolare permesso di soggiorno per lavoro; laddove le attività di specifico interesse debbano essere realizzate in un paese non incluso in tali territori vigono le sole limitazioni dei punti seguenti;
 - b. godere dei diritti civili e politici;
 - c. l'assenza di condanne penali, di procedimenti penali in corso, interdizione o altre misure che escludono la costituzione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, secondo le leggi vigenti;
 - d. dichiarare le eventuali condanne penali riportate con l'indicazione del titolo del reato (da dichiarare anche se è stata concessa amnistia, indulto, condono o perdono giudiziale) e gli eventuali procedimenti penali pendenti, ovvero l'assenza di condanne penali e di procedimenti pendenti;
 - e. l'assenza di licenziamenti o dispense dall'impiego presso una pubblica amministrazione ovvero per giusta causa se dipendente in altra società partecipata dalla pubblica amministrazione in conformità ai principi stabiliti per l'accesso al pubblico impiego;
 - f. essere in possesso del titolo di studio e/o degli eventuali altri requisiti espressamente richiesti nell'avviso di selezione.
4. In ossequio al principio di pubblicità, ciascun avviso verrà pubblicato sul sito aziendale di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L. oltre che attraverso ogni altro mezzo utile alla diffusione della notizia ad una platea più estesa possibile di soggetti potenzialmente interessati alla selezione. Coloro che intendono candidarsi, presentano il proprio curriculum utilizzando i formati elettronici disponibili nell'area pubblica del sito istituzionale e/o inviando la domanda con posta elettronica certificata, sulla base di quanto indicato al riguardo nel bando di avvio della selezione.

Art. 4) Commissione di valutazione

1. La Società procederà alla selezione tramite apposita Commissione e potrà avvalersi di strutture esterne specializzate in ricerca di personale che avranno comunque l'obbligo di uniformarsi ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità. La Commissione di valutazione è composta da esperti con comprovata esperienza nelle materie attinenti la posizione lavorativa oggetto di selezione, scelti anche tra gli esperti in materia di selezione del personale e/o dipendenti pubblici in quiescenza. Per garantire l'imparzialità e la trasparenza, la Commissione non potrà includere i soggetti investiti delle funzioni di amministrazione, né coloro che ricoprono cariche istituzionali o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni sindacali o delle associazioni professionali.

2. Dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione, l'Amministratore Unico della società nominerà la Commissione di valutazione.
3. 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 sui candidati;
4. La Società formalizza la composizione della Commissione incaricata delle attività di reclutamento e selezione, dandone comunicazione sul sito istituzionale e indicando i componenti effettivi e i supplenti.
5. La Commissione esaminatrice è un collegio perfetto, che prima e durante le operazioni di selezione deve operare al completo dei suoi componenti, e che delibera a maggioranza degli stessi. La Commissione esaminatrice rimane in carica durante tutto lo svolgimento delle prove, salvo dimissioni o incompatibilità sopravvenuta di uno dei suoi componenti.
6. Verificandosi una di tali evenienze, si provvede alla relativa sostituzione, con soggetto in possesso di analoghe competenze professionali individuato nella lista dei supplenti pubblicata sul sito. Se un componente non partecipa a una seduta della Commissione senza giustificato motivo o con giustificazione priva dei requisiti che legittimano l'intervento del supplente, se ne dichiara la sua decadenza e si provvede a sostituirlo con le stesse modalità previste per la sostituzione. Le operazioni già espletate dalla Commissione restano sempre valide e definitive per cui esse non necessitano di essere ripetute. Il componente di nuova nomina ha l'obbligo di prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite.
7. Durante la prima seduta in forma riservata, la Commissione stabilisce il contenuto delle prove selettive, il tempo concesso ai candidati per lo svolgimento delle stesse e i criteri di valutazione dei candidati. Di ogni seduta della Commissione viene redatto apposito verbale.

Art. 5) Valutazione dei titoli

1. Le candidature pervenute sono oggetto di una prima valutazione documentale, effettuata dalla Commissione o da un soggetto individuato dalla società nel bando di selezione e in possesso di adeguate competenze professionali nell'ambito della selezione del personale, volta a verificare la congruità di ciascun curriculum con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione e alla assegnazione dei punteggi per i titoli ai soggetti ammessi.
2. Al termine della fase di valutazione dei titoli, la Commissione elabora la graduatoria dei curricula secondo l'ordine decrescente dei punteggi della votazione complessiva riportata da ciascun candidato e l'elenco delle domande di partecipazione inammissibili in quanto prive dei requisiti di partecipazione.
3. Nel bando di selezione sarà specificato il numero massimo di candidati ammessi alle prove selettive sulla base della graduatoria stilata in esito alla fase di valutazione dei titoli, salvo ex aequo nell'attribuzione del punteggio; il punteggio conseguito in questa fase sarà cumulato a quelli successivamente ottenuti ai fini della graduatoria finale.
4. I candidati che hanno superato la fase di valutazione per titoli sono convocati alla selezione attraverso la pubblicazione dei nominativi nell'apposita sezione del sito istituzionale di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L.; la comunicazione deve essere effettuata almeno 3 giorni di calendario prima della data stabilita per la prova. Nella comunicazione di convocazione verranno resi noti, ai candidati invitati, la data l'ora ed il luogo delle selezioni.

Art. 6) Selezione

1. Le prove di selezione per le assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato sono effettuate con le seguenti modalità:
 - a. una **prova psicoattitudinale** condotta da un operatore specializzato, che potrà essere realizzata mediante somministrazione di test psicoattitudinali e/o colloquio orale e verterà sull'indagine circa la sussistenza delle caratteristiche attitudinali richieste per il ruolo in questione, che saranno definite dalla Commissione di valutazione prima dell'avvio della prova stessa;
 - b. una **prova scritta** mediante domande a risposta multipla o aperta da risolvere in un tempo predeterminato, finalizzata ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere, con riferimento al contesto normativo, alle metodologie ed agli approcci operativi propri del profilo professionale oggetto di selezione;
 - c. una **prova orale** finalizzata alla valutazione delle conoscenze e professionalità dei candidati con riferimento alle materie indicate nell'avviso, alle esperienze lavorative e alle capacità e competenze individuali dichiarate nel curriculum.
2. La composizione del punteggio viene calibrata in funzione del profilo ricercato e pubblicata nel relativo avviso di selezione.
3. Nel bando di selezione sarà specificato il numero massimo di candidati ammessi alla prova orale in ragione del punteggio attribuito in ciascuna delle prove precedenti.
4. La valutazione della prova orale è rimessa alla Commissione nominata ai sensi del presente regolamento.
5. Al termine di ogni prova orale la Commissione dovrà compilare una scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa.
6. Il punteggio finale è dato dalla somma del voto attribuito al curriculum, delle valutazioni conseguite nella prova psicoattitudinale, nella prova scritta e nella prova orale.
7. La mancata presentazione del candidato alle prove, qualunque sia la causa, comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

Art. 7) Graduatorie di merito

1. Al termine delle prove di selezione, la Commissione elabora, secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, la graduatoria di merito.
2. Il punteggio minimo per accedere alla graduatoria di merito è pari al 70% del punteggio massimo conseguibile, arrotondato per eccesso all'unità superiore.
3. I nominativi dei vincitori e degli idonei vengono pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L..
4. I candidati risultanti vincitori saranno invitati a stipulare il contratto individuale di lavoro nei termini ed alle condizioni previste dall'avviso e fino a copertura del fabbisogno professionale dichiarato nel medesimo.
5. I candidati idonei, ovvero coloro che abbiano conseguito un punteggio pari o superiore al punteggio minimo per accedere alla graduatoria ma non sono risultati vincitori, potranno soddisfare successivi eventuali fabbisogni in tutto omologhi a quelli espressi nell'avviso di cui risultano idonei, senza dover sostenere un nuovo iter di reclutamento e selezione. Le graduatorie degli idonei rimangono efficaci per un periodo di 36 (trentasei) mesi dalla data di pubblicazione di cui sopra.

6. Eventuali ritardi sulla decorrenza dei contratti non comportano alcun diritto in capo ai candidati selezionati, salvo la loro facoltà di rinunciare agli stessi. Analogamente, laddove la procedura di selezione risulti improcedibile, illegittima o comunque venga annullata, anche per cause di forza maggiore, i candidati saranno tempestivamente informati sempre per il tramite dell'apposita sezione del sito di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L., senza poter vantare alcun diritto nei confronti della Società.

Art. 8) Durata del contratto

1. Per la durata dei contratti si rinvia alla normativa di legge di riferimento.
2. In caso di contratti a tempo determinato, OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L. si riserva la facoltà di prorogare la durata dei contratti stipulati, senza ripetere la procedura selettiva, allorquando ravvisi una motivata necessità di completare, implementare o protrarre specifiche attività e/o per ritardi non imputabili alla risorsa reclutata, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di fonte legale e della contrattazione collettiva che regolano i rapporti di lavoro.
3. La trasformazione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, purché sottoposti all'origine alle stesse regole di reclutamento di cui al presente regolamento ovvero a forme equivalenti, potrà avvenire, in condizioni di fabbisogno legate all'inserimento di posizioni stabili di lavoro, nel rispetto della normativa di legge, senza avviare nuove procedure selettive.

Art. 9) Assunzioni obbligatorie

1. Nel rispetto delle disposizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 ss.mm.ii., la Società riserva una quota d'obbligo di assunzioni alle categorie protette e, fatta salva la possibilità di stipulare apposite convenzioni, nei casi in cui la normativa consente l'avviamento al lavoro delle persone disabili tramite "richiesta nominativa", procederà alla divulgazione di un avviso di selezione secondo modalità e procedure indicate nella norma e debitamente pubblicizzate nell'avviso di cui all'art.3 c. 1 del regolamento.

Art. 10) Esclusioni

1. Saranno escluse le candidature di coloro che:
 - a. abbiano in corso controversie legali con la Società e/o con l'Amministrazione regionale o gli enti facenti parte del Sistema della Regione Sardegna, aventi ad oggetto il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o che abbiano avuto, negli ultimi 3 anni, un contenzioso di medesima natura;
 - b. in virtù di precedenti rapporti a termine istaurati con la Società, con la sottoscrizione del nuovo contratto, superassero il limite legale previsto dalla legge e/o dagli accordi aziendali vigenti, salvo diverse previsioni dell'avviso.
2. Non potranno essere contrattualizzati dalla Società coloro che, pur risultando vincitori della selezione, si trovino nelle condizioni di cui ai punti 1 e 2 dell'Art. 12, ovvero che non siano autorizzati dall'amministrazione di appartenenza ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 11) Reclutamento di personale con qualifica Dirigenziale

1. Per il reclutamento e la selezione di figure dirigenziali trovano applicazione le disposizioni del presente regolamento, secondo quanto previsto nei seguenti commi.

2. L'avvio delle procedure di reclutamento delle figure dirigenziali è disposto dall'Amministratore Unico, sulla base del Piano triennale del fabbisogno del personale di cui all' Art. 2) del presente regolamento, redatto in coerenza con il Piano industriale triennale approvato dalla Giunta regionale.
3. Sono ammessi a partecipare alla selezione i laureati in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:
 - anzianità professionale di almeno 5 anni in ruoli di responsabilità che abbiano comportato l'inquadramento nella categoria dei funzionari o dei quadri direttivi;
 - anzianità professionale di almeno 3 anni in ruoli di responsabilità che abbiano comportato l'inquadramento nella categoria dei dirigenti.
 - aver conseguito una specifica specializzazione professionale, culturale e scientifica, attinente agli ambiti di competenza della società, desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza;
4. Le candidature pervenute sono oggetto di una prima valutazione documentale, effettuata dalla Commissione o dal soggetto esterno incaricato di cui all'Art. 4), volta a verificare la congruità di ciascun curriculum con i requisiti richiesti nell'avviso di selezione e alla assegnazione dei punteggi per i titoli ai soggetti ammessi;
5. Le prove di selezione per le assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato sono effettuate con le seguenti modalità:
 - a. una **prova psicoattitudinale** condotta da un operatore specializzato, che potrà essere realizzata mediante somministrazione di test psicoattitudinali e/o colloquio orale e verterà sull'indagine circa la sussistenza delle caratteristiche attitudinali richieste per il ruolo in questione, che saranno definite dalla Commissione di valutazione prima dell'avvio della prova stessa;
 - b. una **prova scritta** (facoltativa) mediante domande a risposta multipla o aperta da risolvere in un tempo predeterminato, finalizzata ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere, con riferimento al contesto normativo, alle metodologie ed agli approcci operativi propri del profilo professionale oggetto di selezione;
 - c. una **prova orale** finalizzata alla valutazione delle conoscenze e professionalità dei candidati con riferimento alle materie indicate nell'avviso, alle esperienze lavorative e alle capacità e competenze individuali dichiarate nel curriculum.
6. La composizione del punteggio viene calibrata in funzione del profilo ricercato e pubblicata nel relativo avviso di selezione.
7. Nel bando di selezione sarà specificato il numero massimo di candidati ammessi alle distinte prove selettive in ragione della graduatoria di merito.
8. La valutazione della prova orale è rimessa alla Commissione nominata ai sensi del presente regolamento.
9. Al termine della prova orale la Commissione dovrà compilare una scheda di dettaglio contenente la valutazione del candidato e le motivazioni della stessa.
10. Il punteggio finale è dato dalla somma del voto attribuito al curriculum, delle valutazioni conseguite nella prova psicoattitudinale, nella prova scritta e nella prova orale.
11. Il punteggio minimo per accedere alla graduatoria di merito è pari al 70% del punteggio massimo conseguibile, arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Art. 12) Avvertenze

1. Per quanto riguarda eventuali incompatibilità e/o conflitti d'interesse, si fa presente che la Commissione esaminatrice ne verificherà la sussistenza attraverso una specifica istruttoria. Laddove il conflitto fosse verificato ed il candidato, avvertito dell'esistenza dello stesso, decidesse comunque di partecipare alle selezioni e ne risultasse vincitore, il contratto non potrà essere stipulato se non dopo l'eliminazione della causa dell'incompatibilità e/o del conflitto di interessi. In ogni caso, prima della stipula del contratto, la Società acquisirà una dichiarazione sostitutiva di atto notorio (Art. 47, DPR 445/2000) circa l'insussistenza di cause ostative all'assunzione.
2. Per i dipendenti pubblici si applicano le disposizioni di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 in materia di divieti ed autorizzazioni.
3. OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L. si riserva la facoltà di revocare gli avvisi, la procedura di selezione, di prorogarne la data o di sospenderla, dandone comunicazione ai candidati attraverso il sito istituzionale, senza che gli stessi possano vantare alcuna pretesa al riguardo.
4. In caso di insussistenza, revoca o modifica delle ragioni normative, regolamentari, organizzative e delle risorse finanziarie, OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L. fa altresì salvo il diritto di non procedere alla stipula del contratto, o di proporre un contratto di durata inferiore.
5. Gli iscritti agli ordini professionali, in caso di collaborazione dovranno acquisire il nulla osta dell'ordine di appartenenza, se richiesto.

Art. 13) Procedure di riqualificazione economica di tipo orizzontale

1. La società promuove e valorizza lo sviluppo delle professionalità interne, anche mediante gli strumenti di progressione interna del personale supportati da percorsi di formazione personalizzati.
2. Sono disciplinate dal presente regolamento le riqualificazioni di carriera di natura orizzontale, consistenti nella possibilità di accedere a livelli di inquadramento contrattuale superiori nell'ambito della stessa fascia professionale, quale adeguamento delle mansioni svolte ai sensi dell'art. 2103 cod. civ. e del CCNL applicato.
3. Le riqualificazioni sono esperibili solo all'interno della medesima fascia funzionale di qualifica come di seguito articolate:
 - 1° Fascia - Mansioni dirigenziali:** Dirigente
 - 2° Fascia - Mansioni professionali e direttive:** personale classificato come esperto/tecnico/responsabile, 1°, 2° livello e Quadro CCNL Terziario
 - 3° fascia - Mansioni operative, di concetto:** personale classificato come impiegato d'ordine/di concetto, 3°, 4° livello CCNL Terziario
 - 4° fascia - Mansioni generiche:** 5°, 6°, 7° livello CCNL Terziario
4. Le riqualificazioni di carriera, con riconoscimento del trattamento economico di livello superiore, sono ammesse solo per i dipendenti in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per profili professionali strettamente attinenti e correlati con quelli posseduti ed espletati dal personale interessato e per passaggi al livello immediatamente superiore.
5. La società individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, il numero delle riqualificazioni autorizzate con riferimento alle specifiche esigenze organizzative aziendali, al fine di disporre di livelli professionali adeguati alle necessità dei servizi e delle prestazioni da erogare.
6. Alle progressioni di natura meramente economica da riconoscersi al personale in stretta applicazione delle declaratorie di cui ai CCNL applicati non sono applicabili le disposizioni di cui all'art. 19 comma 2-4 del D. Lgs 175/2016, in quanto le stesse si configurano unicamente come adeguamenti dei

benefici economici contrattuali e non sottendono una modifica, né della qualifica né delle correlate mansioni; pertanto, le stesse non sono configurabili quali novazione del rapporto di lavoro. Le suddette progressioni, pertanto, sono adottabili dall'azienda, con provvedimento dell'Amministratore Unico, in coerenza con le previsioni organiche individuate nel piano dei fabbisogni aziendale, nelle modalità previste dal presente regolamento. In detto provvedimento si darà espressa contezza che la progressione verticale è di natura prettamente economica in correlata applicazione del CCNL di riferimento.

7. Sono precluse riqualificazioni e/o progressioni di carriera che prevedano l'utilizzo del personale in fasce funzionali nuove rispetto a quelle derivanti delle procedure di assunzione, in quanto per le stesse la società opererà con procedura selettiva ad evidenza pubblica, fatta salva la percentuale minima del 50% delle posizioni disponibili in favore dell'accesso dei candidati esterni.
8. Le riqualificazioni del personale si attuano mediante esperimento di selezione interna dedicata al personale avente i requisiti richiesti per l'accesso alla fascia funzionale di riferimento.
9. L'avviso di selezione interna deve contenere:
 - a. indicazioni relative alla professionalità richiesta;
 - b. requisiti generali e specifici d'ammissione;
 - c. termine e modalità per la presentazione delle domande;
 - d. modalità di svolgimento della selezione;
 - e. indicazione dei criteri di valutazione;
 - f. documentazione richiesta;
 - g. la qualifica e il livello di inquadramento ai sensi del CCNL applicato;
10. L'avviso sarà reso pubblico tramite comunicazione al personale nonché pubblicazione sul sito internet della società per almeno 7 giorni;
11. La valutazione dei candidati sarà effettuata da una apposita commissione nominata ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento, sulla base di uno o più dei seguenti elementi:
 - a. **Titoli di studio e professionali** attinenti con la mansione oggetto di selezione;
 - b. **Relazione** predisposta dal superiore gerarchico nella struttura in merito allo sviluppo delle competenze professionali maturate dal dipendente nel percorso lavorativo;
 - c. **Prova psicoattitudinale** condotta da un operatore specializzato, che potrà essere realizzata mediante somministrazione di test psicoattitudinali e/o colloquio orale e verterà sull'indagine circa la sussistenza delle caratteristiche attitudinali richieste per il ruolo in questione, che saranno definite dalla Commissione di valutazione prima dell'avvio della prova stessa;
12. L'esito della procedura selettiva è adottato con Determinazione dell'Amministratore Unico.

Art. 14) Pubblicità, trattamento e pubblicazione dati

1. Degli avvisi di cui al presente regolamento si dà adeguata pubblicità tramite l'area pubblica del sito istituzionale di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L. e mediante tutti gli altri canali ritenuti efficaci per la ricerca del personale di interesse.
2. Degli esiti della procedura comparativa, ovvero degli esiti delle fasi di reclutamento e di selezione, si dà adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi nell'area pubblica del sito istituzionale di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L.
3. I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di selezione o comunque ai fini dell'assunzione o del conferimento di incarichi saranno trattati nel rispetto di

quanto previsto e regolamentato dal D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni, nonché dal D. Lgs. 33/2013 ss.mm.ii.

Art. 15) Trasparenza ed accessibilità

1. I titolari di un interesse qualificato a conoscere gli atti della procedura possono presentare istanza scritta, anche per via telematica, alla Società. Il richiedente deve indicare gli estremi del documento oggetto della richiesta ovvero gli elementi che ne consentano l'individuazione, specificare e, ove occorra, comprovare l'interesse connesso all'oggetto della richiesta, dimostrare la propria identità e, ove occorra, i propri poteri di rappresentanza del soggetto interessato. Il procedimento di accesso deve concludersi nel termine di trenta giorni decorrenti dalla presentazione della richiesta all'ufficio competente.

Art. 16) Entrata in vigore

1. Il presente regolamento si applica dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito istituzionale di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L..