

REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Data di pubblicazione: 21/06/2019

Opere e Infrastrutture della Sardegna Srl: Marco Dario Cherchi - Amministratore Unico

Approvato con determinazione dell'Amministratore unico n. 007 del 12.06.2019

Approvato ad esito di controllo analogo in data 20/06/2019

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 del disposto della L.R. 8/2018, 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.
- L'art. 7 della legge regionale n. 8/2018 dispone inoltre che: "Al termine del primo triennio, il prosieguo dell'operatività della società è subordinato all'approvazione dei risultati di gestione e dal raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla Giunta regionale con l'approvazione del piano industriale. Nel caso di mancata approvazione dei risultati di gestione e di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, la società è posta in liquidazione."
- L'approvazione del piano industriale è intervenuta con deliberazione della Giunta regionale n. 8/22 del 19.02.2019, con la quale è stato dato compito all'Amministratore Unico della società Opere e Infrastrutture della Sardegna S.r.l., di procedere nella predisposizione di tutti gli atti necessari per consentire l'immediato avvio e operatività della società in ossequio agli obiettivi previsti nello stesso, tra cui le procedure per il reclutamento del personale, da effettuarsi nel rispetto del requisito della preventiva selezione pubblica e con applicazione delle norme vigenti in materia di rapporti di lavoro privato, come previsto dall'articolo 19 del Decreto Legislativo n. 175/2016.
- Nel Piano industriale sono stati predeterminati gli obiettivi della società partecipata, anche con riferimento alle dotazioni economiche e al fabbisogno di personale.
- L'art. 7, comma 2, della legge regionale n. 8/2018 dispone infine che: "L'organico della società può essere costituito, in fase iniziale, anche da personale del sistema Regione e degli enti locali in possesso delle qualifiche professionali richieste". Tale ipotesi potrà essere attuata sulla base di quanto disposto dal comma 7, dell'articolo 23 – bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001, che testualmente recita: "sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie....".

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 predispone un apposito avviso nel quale sono indicati i seguenti elementi:
 - a. numero complessivo dei posti offerti, con indicazione di quelli riservati per legge;
 - b. famiglia, 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. Nel caso in cui il candidato abbia subito condanne penali passate in giudicato per reati che comportino la destituzione del personale dipendente presso le pubbliche amministrazioni, la Società valuterà l'ammissibilità o meno alla procedura, in relazione alla compatibilità tra la condanna penale e la natura delle funzioni connesse al posto da ricoprire;

- 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 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. In ogni caso i componenti della Commissione, scelti anche tra dipendenti pubblici in quiescenza, con comprovata esperienza nelle materie e/o nelle attività per le quali si procede, e/o esperti in materia di selezione del personale. 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. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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. Preselezione

1. Le candidature pervenute sono oggetto di una prima valutazione documentale, effettuata dalla Commissione o da altro 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. Nello specifico, per la partecipazione alla selezione, fermi restando i requisiti generali previsti dalla normativa vigente, è richiesto il possesso dei seguenti titoli di studio, rilasciati da scuole o istituti statali parificati o legalmente riconosciuti:
 - a. per il profilo di addetto (*es. assistente amministrativo o istruttore tecnico*): diploma di istruzione secondaria di secondo grado, con eventuale indicazione del tipo di istituto presso il quale è stato conseguito;
 - b. per il profilo di impiegato di concetto (*es. istruttore amministrativo*): diploma di istruzione secondaria di secondo grado, Laurea (v.o.) o Laurea di primo livello o Laurea di secondo livello conseguita secondo le modalità contemplate dalla normativa vigente, con eventuale indicazione del gruppo di corso accademico;
 - c. per il profilo di Funzionario (*es. Funzionario amministrativo o Funzionario tecnico*): Laurea (v.o.) o Laurea di secondo livello conseguite secondo le modalità contemplate dalla normativa vigente, con eventuale indicazione del gruppo di corso accademico; tale requisito potrà essere ulteriormente dettagliato dall'avviso poiché varierà rispetto alla professionalità richiesta e alla tipologia dell'attività lavorativa da svolgere.
2. Per accedere alla selezione è altresì richiesta, per i profili di Impiegato di concetto e Funzionario, un'anzianità professionale nell'ambito del settore di attività e/o nel ruolo, che varia in funzione del profilo ricercato ovvero:
 - a. per il profilo di Impiegato di concetto è richiesta un'anzianità professionale nell'ambito del settore di attività e/o nel ruolo di almeno 4 anni;
 - b. per il profilo di Funzionario è richiesta un'anzianità professionale nell'ambito del settore di attività e/o nel ruolo di almeno 7 anni.
3. Per il profilo di addetto è invece sufficiente un'esperienza nell'ambito del settore di attività e/o nel ruolo richiesto, così come indicato nel bando di selezione.
4. Fermo restando che la composizione del punteggio viene di volta in volta calibrata in funzione del profilo ricercato e pubblicata nel relativo avviso, ad ogni singolo curriculum viene attribuito un punteggio massimo di 30 punti che valuta i seguenti elementi:
 - a. per il profilo di addetto:
 - formazione specialistica relativa alle attività di interesse, incluso il grado di conoscenza delle normative del settore, ovvero conoscenza delle lingue straniere e/o conoscenza approfondita e/o possesso di certificazioni anche europee sull'utilizzo di strumenti informatici fino ad un massimo di 20 punti;
 - specifiche esperienze maturate nell'ambito del settore di attività e/o nello specifico ruolo richiesto fino ad un massimo di 5 punti;
 - specifiche esperienze di lavoro maturate, se coerenti con il settore di attività e/o con il ruolo richiesto fino ad un massimo di 5 punti;

- b. per il profilo di Impiegato di concetto e di Funzionario:
- formazione specialistica relativa alle attività di interesse, incluso il grado di conoscenza delle normative del settore, ovvero conoscenza delle lingue straniere e/o conoscenza approfondita e/o possesso di certificazioni anche europee sull'utilizzo di strumenti informatici fino ad un massimo di 10 punti;
 - specifiche esperienze maturate nell'ambito del settore di attività e/o nello specifico ruolo richiesto fino ad un massimo di 15 punti;
 - specifiche esperienze di lavoro maturate, se coerenti con il settore di attività e/o con il ruolo richiesto fino ad un massimo di 5 punti.
5. Di volta in volta, in funzione delle specificità delle professionalità ricercate, si potrà determinare al meglio il valore dei singoli elementi; tali indicazioni saranno fornite nell'ambito dell'avviso di cui all'articolo 3 del presente regolamento.
6. Al termine della fase di valutazione dei titoli, la Commissione elabora una graduatoria dei curricula secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
7. Per ragioni di economicità e celerità di espletamento della selezione vengono invitati alle prove di selezione soltanto i candidati i cui curricula abbiano ottenuto i punteggi più elevati in ragione di un rapporto minimo di 1 a 3 tra posti disponibili e candidature. In ogni caso non saranno ritenuti idonei per la selezione i curricula che non abbiano totalizzato un punteggio minimo di 20/30. Per i candidati che accederanno alla selezione, il punteggio attribuito al curriculum si somma al punteggio complessivo ottenuto nelle prove selettive.
8. I candidati che hanno superato la preselezione 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.
9. La mancata presentazione del candidato alle prove, qualunque sia la causa, comporterà la sua automatica esclusione dalla procedura di selezione.

Art. 6. Selezione

1. Le prove di selezione per le assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato consistono in un apposito test con domande a risposta multipla da risolvere in un tempo predeterminato tendenti ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere; in un elaborato relativo al contesto normativo, alle metodologie ed agli approcci operativi propri del profilo professionale oggetto di selezione; in una prova orale.
2. I voti sono espressi in trentesimi. Sono ammessi alla prova orale i candidati che abbiano riportato in ciascuna delle prove scritte previste una votazione di almeno 20/30. La convocazione per la prova

orale può essere contestuale agli esiti della prova scritta o successiva. In questo secondo caso le convocazioni avverranno con le stesse modalità di cui al comma 8 dell'art. 5.

3. La prova orale verte sulle materie indicate nell'avviso, sull'approfondimento delle conoscenze e delle capacità dichiarate nel curriculum nonché sulla motivazione. La valutazione è rimessa alla Commissione nominata ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del presente regolamento, che 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. 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 prova orale viene superata qualora il candidato consegua una votazione di almeno 20/30.
5. Il punteggio finale è dato dalla somma del voto attribuito al curriculum, del voto conseguito nei test, nella prova scritta e della votazione conseguita nella prova orale. Il punteggio minimo per accedere alla graduatoria di merito è pari ai 2/3 del punteggio massimo conseguibile.

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. I nominativi dei vincitori e degli idonei vengono pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale di OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L..
3. 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.
4. 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.
5. 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. Fatto salvo quanto previsto nei seguenti commi, per il reclutamento e la selezione di figure dirigenziali trovano applicazione le disposizioni del presente regolamento.

2. Ai fini dell'art. 2, le richieste relative a figure dirigenziali sono effettuate dall'Amministratore Unico, sulla base del Piano triennale del fabbisogno del personale, redatto in coerenza con il Piano industriale triennale approvato dalla Giunta regionale.
3. Per la partecipazione alla selezione, è richiesta una anzianità professionale di almeno 10 anni in ruoli di responsabilità che abbiano comportato l'inquadramento nella categoria dei funzionari o dei quadri direttivi, o di almeno 7 anni in ruoli di responsabilità che abbiano comportato l'inquadramento nella categoria dei dirigenti.
4. Le candidature pervenute sono oggetto di una prima valutazione documentale, effettuata dalla Commissione di cui all'art. 4, sulla base dei requisiti richiesti nell'avviso di selezione e, in ogni caso, della laurea e degli ulteriori titoli professionali e accademici conseguiti.
5. I candidati invitati alla preselezione sono sottoposti ad un colloquio da parte della Commissione che riguarda argomenti e materie di interesse per la società già specificati nell'avviso di selezione. All'esito dei colloqui, la Commissione provvede a formare una lista di candidati ammessi alle prove selettive che sarà pubblicata sul sito aziendale, unitamente alla convocazione per le prove successive.
6. Le prove di selezione per le assunzioni dei dirigenti a tempo determinato/indeterminato consistono in un apposito test con domande a risposta multipla da risolvere in un tempo predeterminato tendenti ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere; in un elaborato relativo al contesto normativo, alle metodologie ed agli approcci operativi propri del profilo professionale oggetto di selezione; in una prova orale.
7. I voti sono espressi in trentesimi. Sono ammessi alla prova orale i candidati che abbiano riportato in ciascuna delle prove scritte previste una votazione di almeno 20/30. La convocazione per la prova orale può essere contestuale agli esiti della prova scritta o successiva. In questo secondo caso le convocazioni avverranno con le stesse modalità di cui al comma 8 dell'art. 5.
8. La prova orale verte sulle materie indicate nell'avviso, sull'approfondimento delle conoscenze e delle capacità dichiarate nel curriculum nonché sulla motivazione. La valutazione è rimessa alla Commissione nominata ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del presente regolamento, che 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.
9. 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 prova orale viene superata qualora il candidato consegua una votazione di almeno 20/30.
10. Il punteggio finale è dato dalla somma del voto attribuito al curriculum, del voto conseguito nei test, nella prova scritta e della votazione conseguita nella prova orale. Il punteggio minimo per accedere alla graduatoria di merito è pari ai 2/3 del punteggio massimo conseguibile.

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. Pubblicità, trattamento e pubblicazione dati

1. Dell'avviso di cui al precedente art. 3 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. 14. 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. 15. 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..