

**Determinazione del Direttore Generale**

n. 150 del 26-05-2025

**DIREZIONE GENERALE**

**PROVVEDIMENTO n. 5**

**OGGETTO:** ADOZIONE REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DI SVILUPPO CAMPANIA SPA

**IL DIRETTORE GENERALE**  
DOTT. FORTUNATO POLIZIO

---

Documento firmato digitalmente  
(D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE DEL PERSONALE  
DIPENDENTE NON DIRIGENTE DI SVILUPPO CAMPANIA SPA APPROVATO CON DELIBERA  
DI C.D.A. DEL 24.5.25**

**Articolo 1 (Ambito di applicazione)**

Il presente regolamento, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.5.25, disciplina le procedure per le progressioni verticali tenuto conto che Sviluppo Campania è una società in house della Regione Campania e che il CCNL di riferimento è quello del Credito. Per progressione verticale si intende, la procedura riservata al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, per l'accesso a livelli di inquadramento superiori.

**Articolo 2 (Principi generali)**

Sviluppo Campania spa garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e del CCNL Credito; garantisce, inoltre, pari opportunità tra uomini e donne, nonché il rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, tempestività ed economicità in base alla normativa vigente.

L'iter di valutazione delle progressioni di carriera viene avviato solo a seguito dell'approvazione del Piano Triennale, tenuto conto dell'organigramma aziendale, della pianta organica approvata dal Consiglio di amministrazione e delle risorse economiche previste nel Piano triennale.

**Articolo 3 (Requisiti di ammissione e procedure per le progressioni)**

La partecipazione alle procedure per le progressioni di cui al presente Regolamento è riservata al personale di Sviluppo Campania spa, assunto da almeno 24 mesi che sia in possesso dei requisiti individuati di volta in volta nell'Avviso di selezione.

I dipendenti che possono partecipare alle procedure per le progressioni di carriera non devono aver riportato, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto, se espressamente richiamato nell'Avviso.

**Articolo 4 (Avviso per le progressioni)**

Gli avvisi di cui al presente regolamento saranno indetti a seguito di delibera di Consiglio di Amministrazione e saranno resi pubblici mediante apposite determine del Direttore Generale. Gli Avvisi dovranno indicare:

- il numero dei posti, in base all'organigramma approvato dalla Società, da ricoprire per ogni singolo livello;
- il termine e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione e della relativa documentazione;
- i requisiti specifici richiesti;

- le modalità di espletamento del colloquio, della eventuale prova tecnico pratica e di valutazione dei candidati.

### **Articolo 5 (Modalità di valutazione dei candidati)**

La Commissione esaminatrice, composta così come determinato dal successivo articolo 6, effettuerà la valutazione complessiva della vita professionale e aziendale di ciascun candidato e delle sue capacità a ricoprire la posizione lavorativa inerente al livello di inquadramento superiore così come delineata alla luce della declaratoria e dei relativi profili professionali di cui al CCNL di riferimento, nonché sulla base dei requisiti e delle caratteristiche in tal senso indicati dell'Avviso e secondo le indicazioni del medesimo Avviso in riferimento alla procedura di progressione verticale cui si riferisce:

Ciascun candidato sarà in particolare valutato in virtù del suo curriculum di studi e professionale e dei titoli relativi presentati, nonché mediante un colloquio funzionale alla verifica del possesso da parte sua delle conoscenze, competenze e comunque dell'idoneità all'esecuzione delle prestazioni relative alla posizione lavorativa di livello superiore, anche mediante la possibile previsione da parte dell'Avviso nel contesto del colloquio dello svolgimento di una prova tecnico-pratica. Nello specifico, saranno oggetto di valutazione:

- le conoscenze;
- le competenze professionali e le prestazioni;
- le attitudini e potenzialità professionali;

di ciascun candidato.

**Conoscenze:** valutazione dei titoli curriculari inerenti la posizione da ricoprire attribuendo un punteggio a titoli di studio, certificazioni e abilitazioni conseguite ed eventuali titoli post laurea (es. dottorati, master, corsi di specializzazione), eventuali conoscenze della lingua inglese (e/o di eventuali altre lingue straniere) e dell'informatica;

**Competenze professionali e prestazioni:** valutazione, curriculare e per colloquio, dell'anzianità di inquadramento, dell'anzianità dei ruoli ricoperti e dei risultati conseguiti, nonché di eventuali riconoscimenti ricevuti in coerenza con la qualifica da ricoprire;

**Attitudine e potenzialità professionali:** valutazione da colloquio e mediante eventuale prova tecnico/pratica sulle conoscenze acquisite e competenze sviluppate, capacità di lavoro in team e/o coordinamento e/o direzione e/o organizzazione dei gruppi di lavoro, responsabilità e autonomia decisionale.

Alla valutazione di ciascun candidato si procederà mediante l'attribuzione di un punteggio massimo pari a 100, suddivisibile dall'Avviso di indizione della procedura nei termini e relativi possibili range di punteggio seguenti, anche a seconda del previsto svolgimento, o meno, della prova tecnico pratica:

#### **ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO CON PROVA PRATICA**

PUNTEGGIO CV	da 20 a 30
PUNTEGGIO COLLOQUIO	50
PUNTEGGIO PROVA TECNICO PRATICA	da 20 a 30
<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>	<b>100</b>

<b>ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO SENZA PROVA PRATICA</b>	
PUNTEGGIO CV	da 30 a 35
PUNTEGGIO COLLOQUIO	da 65 a 70
<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>	<b>100</b>

### **Articolo 6 (Commissione esaminatrice)**

La Commissione esaminatrice delle selezioni di cui al presente regolamento, nominata dal Direttore Generale su proposta del Consiglio di amministrazione, è composta da membri in numero dispari che saranno individuati tra professori universitari associati, ordinari o straordinari in materie giuridiche e/o economiche nonché esperti qualificati in discipline attinenti la missione aziendale.

### **Articolo 7 (Formazione dell'elenco dei vincitori)**

Ultimate le attività di selezione la Commissione invierà al Consiglio di amministrazione l'elenco ordinato in base al punteggio ottenuto di coloro i quali sono risultati idonei ad ottenere l'inquadramento per il quale si sono candidati nei limiti dei posti messi a selezione.

L'elenco così ottenuto, su proposta del Consiglio di amministrazione, sarà approvato con Determina del Direttore Generale e pubblicato conformemente alla normativa vigente.

### **Articolo 8 (Nomina del Responsabile del Procedimento)**

Ai sensi della Legge 7.8.1990 n. 241 e ss.mm.ii., il Responsabile del Procedimento sarà nominato con determina del Direttore Generale.

### **Articolo 9 (Entrata in vigore)**

Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente alla sua pubblicazione che avverrà mediante Determina del Direttore Generale.