



## **REGOLAMENTO PROGRESSIONI DI CARRIERA**

**(APPROVATO CON DELIBERA C.D.A DEL 29.04.2024)**

Indice:

<a href="#"><u>Articolo 1 - Miglioramenti di carriera del personale interno</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 2</u></a>
<a href="#"><u>Articolo 2 – Progressioni verticali interne – Impiegati e Quadri</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 3</u></a>
<a href="#"><u>Articolo 3. Progressione verticale per la posizione di dirigente</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 6</u></a>
<a href="#"><u>Articolo 4 – Progressioni economiche orizzontali</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 6</u></a>
<a href="#"><u>Articolo 5 - Pubblicità, trattamento e pubblicazione dati</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 7</u></a>
<a href="#"><u>Articolo 6 - Trasparenza – accessibilità</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 7</u></a>
<a href="#"><u>Articolo 7 – Rinvio</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 7</u></a>
<a href="#"><u>Articolo 8 - Entrata in vigore</u></a>	<a href="#"><u>Pag. 8</u></a>



La Società Finanziaria Regione Sardegna S.p.A. (“**SFIRS S.p.A.**”) riconosce l’importanza delle risorse umane dedicate al conseguimento della propria missione aziendale e ritiene che la motivazione del personale rivesta un ruolo centrale per il successo delle proprie attività.

Per tale motivo, tenuto conto dell’art. 19 del Codice di Comportamento, la SFIRS S.p.A. ha deciso di dotarsi di un apposito regolamento per disciplinare le progressioni di carriera interne.

\*\*\*\*\*

### **Articolo 1 - Miglioramenti di carriera del personale interno**

Al fine di valorizzare le competenze e di concretizzare le potenzialità del personale dipendente “non dirigente”, mediante il migliore utilizzo delle capacità professionali di ciascuna risorsa, il presente Regolamento prevede, per ogni dipendente della Società, la possibilità di una progressione di carriera, sia orizzontale che verticale, tenuto conto di quanto stabilito dal *CCNL per i Quadri Direttivi e per il Personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e dal CCNL dei dirigenti delle Aziende del credito.*

Le progressioni del personale possono essere di due tipologie:

- (i) **progressioni verticali:** consistono nella possibilità di accedere a livelli di inquadramento contrattuale superiori; questo tipo di progressione è connesso o all’esigenza di coprire posti vacanti per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni, trasferimenti, etc., oppure, alla necessità di coprire specifici ruoli professionali a seguito di mutamenti organizzativi, oppure ad altre comprovate esigenze aziendali oggettive;
- (ii) **progressioni orizzontali:** consistono nella possibilità di accedere a livelli retributivi superiori, nell’ambito della stessa categoria professionale.

Tali progressioni sono attivate ad iniziativa del Direttore Generale – consultati i responsabili di Unità ad esito di un processo di valutazione della performance individuale – ed approvate dall’Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione) con apposita delibera motivata sinteticamente con le ragioni di merito; tutta la documentazione utilizzata per la valutazione delle progressioni



proposte è conservata agli atti societari e debitamente protocollata, nonché soggetta alla normativa sulla tutela dei dati personali.

Nell'adozione delle decisioni relative alle progressioni di carriera, la SFIRS S.p.A. si ispira a principi di merito, trasparenza, pubblicità e imparzialità, ivi compresi quelli di cui all'art. 19, D.Lgs. 175/2016 che richiama l'articolo 35, comma 3, D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165, e nel rispetto delle regole definite dal *CCNL per i Quadri Direttivi e per il Personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali* e dal *CCNL dei dirigenti delle Aziende del credito*, oltretutto, da ultimo, a quanto previsto, sia nel *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza* ("PTPCT"), nonché dal Modello, previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, adottato dalla SFIRS S.p.A..

All'adunanza dell'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione), in cui vengono assunte le delibere in merito alle progressioni di carriera, interviene il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* ("RPCT"). Le progressioni, sia verticali che orizzontali, salvo quanto previsto dal CCNL applicato (*CCNL per i Quadri Direttivi e per il Personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali* e dal *CCNL dei dirigenti delle Aziende del credito*), saranno a discrezione dell'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e sono inscindibilmente legati anche alla dotazione finanziaria della SFIRS S.p.A..

## **Articolo 2 – Progressioni verticali interne – Impiegati e Quadri**

A seguito dell'esigenza di coprire posti vacanti per motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni, trasferimenti, pensionamenti, etc., oppure, della necessità di coprire specifici ruoli professionali a seguito di mutamenti organizzativi, oppure ancora a seguito di altre comprovate esigenze aziendali oggettive, il Direttore Generale – su proposta dei Responsabili di Unità – propone all'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione), le progressioni verticali necessarie al miglior raggiungimento degli obiettivi societari.

Le progressioni verticali si realizzano attraverso meccanismi selettivi al fine di accertare le professionalità richieste, ritenute necessarie per le finalità aziendali. Per



tale motivo, i contenuti delle selezioni ed i requisiti professionali richiesti per la partecipazione devono essere coerenti con quelli professionali indicati nelle declaratorie dei vari inquadramenti (Aree e Quadri) professionali.

Il ricorso alle progressioni verticali si fonda:

- su valutazioni relative agli obiettivi che la SFIRS S.p.A. intende perseguire;
- su valutazioni di tipo tecnico - organizzativo - produttivo (es. convenienza di sviluppare professionalità interne);
- sul riconoscimento del valore dell'offerta di spazi di carriera al personale in servizio, così come funzionale alla crescita aziendale;
- sul principio delle pari opportunità di tutti i lavoratori a partecipare alle selezioni.

Il personale interessato dalle progressioni di cui al presente articolo non è soggetto al periodo di prova.

Le proposte di progressione saranno, quindi, definite in ossequio ai principi di cui al precedente art. 1 del presente Regolamento.

La valutazione dei lavoratori proposti per la progressione verticale avverrà in base di un'apposita procedura selettiva interna per titoli ed esame orale.

La SFIRS S.p.A., nel bandire la selezione, dovrà prendere in considerazione:

- a) l'analisi dei fabbisogni interni per il periodo di riferimento;
- b) la raccolta delle candidature;
- c) la selezione dei candidati.

L'analisi dei fabbisogni interni è condotta sulla base dell'individuazione, con delibera del C.d.A., dei posti ritenuti necessari al corretto funzionamento degli uffici, da destinare alla progressione verticale.

Nella delibera del C.d.A. si provvede ad individuare:

- i profili con i quali si intende ricoprire i posti individuati, le mansioni di rispettiva competenza ed il corrispondente inquadramento assegnabile;
- i requisiti richiesti (tipo e grado di istruzione, titoli, abilitazioni, precedenti esperienze o specializzazioni, conoscenze, eventuali capacità e attitudini particolari, eventuale età massima, anzianità di servizio);
- le modalità di selezione.

La raccolta delle candidature dovrà avvenire con le seguenti modalità:



a) Le domande di partecipazione alle selezioni interne sono presentate sulla base di apposito avviso di selezione, pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Società Trasparente, sulla base dei seguenti criteri:

- domanda in carta semplice;
- dichiarazione dei titoli e/o abilitazioni posseduti;
- verifica dei titoli e dei requisiti, operata dall'Ufficio del Personale o, in caso di incompatibilità, dal Direttore Generale.

b) L'avviso di selezione deve contenere le seguenti indicazioni:

- il profilo, le mansioni ed il corrispondente livello del posto a selezione;
- i requisiti richiesti e la modalità di selezione, con l'indicazione delle materie oggetto del colloquio;
- termine di presentazione delle domande.

La selezione dei candidati prevede la valutazione dei titoli, secondo quanto indicato nel CCNL applicato, la valutazione delle abilitazioni, laddove richieste, e l'effettuazione di un colloquio.

Per lo svolgimento della selezione viene nominata dal C.d.A. una Commissione esaminatrice composta da tre membri:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Generale;
- componente esterno esperto in materia di selezione del personale, con comprovata esperienza nelle materie e/o nelle attività per le quali si procede alla selezione.

I componenti, inoltre, non potranno trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, ovvero in altre che possano inficiare l'obiettività del giudizio sui candidati.

La Commissione, a selezione ultimata, redige apposita graduatoria.

Nel caso in cui alcuni dei posti messi a selezione restino scoperti per rinuncia, decadenza o dimissioni dei vincitori, o per nuove sopravvenute esigenze, la SFIRS S.p.A. ha facoltà di procedere, nel termine di due anni dalla data di approvazione della graduatoria, alla copertura dei posti rimasti vacanti secondo l'ordine della graduatoria stessa.

La progressione verticale – nel caso in cui comporti un aumento di emolumenti del dipendente – può essere avviata solo dopo aver verificato la disponibilità delle



connesse risorse economiche.

### **Articolo 3. Progressione verticale per la posizione di dirigente**

Nel caso di alcune posizioni organizzative dotate di particolari responsabilità e di rilevanza strategica, per la SFIRS S.p.A. è possibile prevedere una progressione di carriera interna a fronte di profili altamente qualificati e con capacità manageriali di elevata competenza, da livello “Quadro” a cat. “Dirigente” con l’applicazione del *CCNL dei dirigenti delle Aziende del credito*.

Così come previsto dalla Deliberazione numero 42/5 del 23.10.2012 della Regione Autonoma della Sardegna (“*Direttive concernenti la disciplina degli Organismi partecipati dalla Regione Sardegna per affidamento di attività in “House providing”. Modifica delle direttive approvate con Delib.G.R. n. 17/32 del 27.4.2010. Modifica della composizione della Cabina di regia con funzioni di monitoraggio delle attività sul controllo analogo*”) ed ai sensi della D.G.R. n. 4/3 del 15 febbraio 2024, la procedura di nomina dei dirigenti – nonché la loro destituzione – è sottoposta al controllo preliminare da parte dell’organo politico competente al controllo.

La procedura di selezione è quella prevista dal precedente art. 2 del presente Regolamento.

### **Articolo 4 – Progressioni economiche orizzontali**

Il personale in servizio che ricopre – da almeno cinque anni la medesima posizione con il medesimo livello retributivo – può accedere al percorso di progressione economica orizzontale all’interno della categoria e del livello di appartenenza.

Le progressioni economiche consistono nell’attribuzione di un incremento retributivo lordo *ad personam* fino ad un massimo del 10 % della propria RAL o, nella ipotesi dei dirigenti, del proprio TMI e possono essere conferite esclusivamente al personale a tempo indeterminato, su proposta al Consiglio di Amministrazione del Direttore Generale, con provvedimento dell’Organo Amministrativo e possono riguardare fino ad un massimo del 10% del personale a tempo indeterminato in servizio, per ogni esercizio.

L’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fonda sui parametri



rilevati annualmente dal sistema di valutazione aziendale, sulla base di una relazione del Responsabile dell'Unità di riferimento e subordinatamente al colloquio orale che il candidato dovrà tenere con la Commissione di esame come nominata ai sensi del precedente art. 2 del presente Regolamento.

La progressione orizzontale può avvenire esclusivamente laddove vi siano risorse economiche disponibili a tal fine.

#### **Articolo 5 - Pubblicità, trattamento e pubblicazione dati**

Delle procedure di cui al presente regolamento, si darà adeguata pubblicità tramite l'area pubblica del sito aziendale di SFIRS S.p.A. nella sezione dedicata alla Trasparenza e mediante tutti gli altri canali ritenuti efficaci per la ricerca del personale di interesse.

Degli esiti delle procedure di cui al presente regolamento, si darà adeguata pubblicità tramite pubblicazione degli stessi nell'area dedicata sul sito aziendale di SFIRS S.p.A., nella sezione dedicata alla Trasparenza.

I dati e le informazioni che la Società riceve dai candidati in occasione delle procedure di cui al presente Regolamento saranno trattati nel rispetto di quanto previsto e regolamentato dal D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., nonché dal D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e dal GDPR 679/2016 UE.

#### **Articolo 6 - Trasparenza - accessibilità**

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.



#### **Articolo 7 – Rinvio**

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, troverà applicazione del CCNL applicato dalla SFIRS S.p.A., nonché le norme di legge in materia.

#### **Articolo 8 – Pubblicità ed entrata in vigore**

Il presente Regolamento, della cui adozione verrà data comunicazione al personale dipendente, entrerà in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito internet istituzionale della [SFIRS](#). S.p.A. nella sezione “Società Trasparente”, sottosezione “Disposizioni Generali/Atti Generali”.