

## **Nota informativa avvio procedura per progressioni di carriera del personale di InnovaPuglia**

Premesso che:

- InnovaPuglia S.p.A. (di seguito anche “Società”), società in-house della Regione Puglia, ha il ruolo di supportare la stessa Regione nella definizione e attuazione degli obiettivi di innovazione per lo sviluppo digitale della regione e degli acquisti centralizzati. A InnovaPuglia è affidato, pertanto, il compito di:
  - supportare la Regione Puglia nei processi di razionalizzazione della spesa pubblica, svolgendo, nel ruolo di Soggetto Aggregatore della regione Puglia (SArPULIA) ai sensi della L. 89/2014, funzioni di Centrale di Committenza e di Centrale di Acquisto Territoriale, attraverso il servizio telematico EmPULIA;
  - supportare la Regione Puglia nella definizione, realizzazione e gestione del Sistema Digitale Regionale, nelle sue componenti di infrastrutture pubbliche di servizio della Società dell’Informazione e di sistemi informativi regionali (sanità, territorio, e-gov, turismo...);
  - svolgere funzioni di assistenza tecnica alla PA regionale nella definizione, attuazione, monitoraggio, verifica e controllo degli interventi previsti dalla programmazione strategica regionale a supporto dell’innovazione (ruolo di Organismo Intermedio);
- con DGR n.570 del 12/04/2021 del sono state approvate le “Direttive in materia di spese di funzionamento delle Società controllate dalla Regione Puglia Seconda Revisione”;
- con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1322 del 28/09/2022 è stato approvato il Piano Industriale – Attività 2022-2024 della Società in house della Regione Puglia InnovaPuglia;
- Con DGR n.735. del 03.06.2024 è stato approvato il Documento Budget economico e Piano dei fabbisogni di personale 2024 nel quale sono indicate le risorse finanziarie disponibili ai fini delle progressioni di carriera;
- Il CdA di InnovaPuglia nella seduta del 01.07.2024 Verbale n. 2 ha approvato il regolamento di InnovaPuglia Spa sulle progressioni di carriera, la bozza di nota informativa e la scheda di valutazione, delegando il DAG alla pubblicazione.

Tutto ciò premesso, si informa che la Direzione procederà all’espletamento della procedura di cui al Regolamento sulle progressioni di carriera nel rispetto di quanto ivi disciplinato.

### **Art.1 - Criteri per avanzamento di carriera**

I principi generali sottesi al processo di selezione ai fini dell’attribuzione degli avanzamenti di carriera sono di seguito richiamati:

- Grado di competenze acquisite coerenti con il ruolo e la mansione da ricoprire;
- Coerenza delle esperienze professionali e titoli posseduti, evidenziati dal curriculum vitae;

- Valutazione degli obiettivi aziendali assegnati negli ultimi 3 anni, con particolare riferimento a risultati di progetto/ufficio/servizio rilevanti per il valore aggiunto della Società;
- Etica lavorativa coerente con i principi fissati dal Codice Etico della Società di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare nello svolgimento delle attività;
- Capacità e competenze relazionali interne ed esterne alla Società;
- Soft skills e capacità di interpretazione del ruolo in possesso dei candidati tra le quali: capacità di cooperazione, capacità di ascolto e comunicazione, capacità di guida, problem solving;
- Tempo di permanenza nel livello di inquadramento attuale.

La valutazione del dipendente si basa su una Scheda di Valutazione individuale, articolata in 4 dinamiche sotto riportate, il cui punteggio complessivo è considerato elemento ragguardevole ai fini dell'attribuzione dell'avanzamento di carriera.

1. Performance;
2. Responsabilità;
3. Tempo di permanenza nel livello di inquadramento attuale;
4. Obiettivi assegnati negli ultimi tre anni.

All'esito di tale processo le progressioni saranno approvate con Determinazione del Consiglio di Amministrazione.

L'esperienza, i titoli e le competenze possedute devono essere rilevabili dal CV inserito nel sistema di autocertificazione dei CV dei dipendenti.

A parità di valutazione conseguita, sarà determinante l'anzianità nel livello posseduto.

## **Art.2 – Procedura selettiva**

Le proposte di progressione di carriera sono formulate dai Direttori di riferimento e validate dalla Commissione di Valutazione composta dal Comitato di Direzione e dal responsabile di sezione/ufficio competente.

Per ogni proposta di progressione il Direttore di Divisione di riferimento raccoglie tutte le informazioni relative alla storia professionale del candidato (valutazione obiettivi, incarichi assunti e da ricoprire, ultimo passaggio di livello, ecc).

Tali proposte vengono sottoposte alla Commissione che valida la Scheda di Valutazione compilata dal Dirigente, con l'eventuale ausilio del responsabile del candidato in cui sono riportate le valutazioni del caso e le risultanze finali in termini di livello di inquadramento da attribuirsi. Se ritenuto necessario, la Commissione ha facoltà, di intervistare i responsabili di sezione e/o i capi progetto/ufficio di riferimento del candidato, nonché il candidato stesso, in merito all'attività lavorativa svolta, le competenze sia tecniche che trasversali messe a disposizione per l'espletamento di tali attività, le eventuali competenze acquisite, il contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi e altre eventuali informazioni.

A seguito di sottomissione delle proposte di progressione e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di InnovaPuglia, le risultanze saranno rese note al dipendente e agli uffici aziendali di competenza.

In particolare, l'Ufficio del Personale provvede all'archiviazione della Scheda di Valutazione nel fascicolo del dipendente e ad altre eventuali operazioni conseguenti all'esito della valutazione.

### **Art. 3 – Requisiti di ammissione e criteri di esclusione**

Ai sensi del *Regolamento per le progressioni di carriera per il personale di InnovaPuglia* (approvato nella seduta del CDA n.2 del 01.07.2024), può essere preso in considerazione per le progressioni di carriera il personale di InnovaPuglia in forza con contratto a tempo indeterminato con più di 36 mesi di anzianità di servizio.

La progressione di carriera può avvenire di norma quando l'ultima progressione che ha riguardato il dipendente è antecedente agli ultimi 3 anni.

Sono fatti salvi i passaggi di livello entro i 18 mesi, previa valutazione dei Direttori di riferimento, previsti dalla contrattazione integrativa aziendale, dal quarto al quinto livello e dal quinto al sesto livello, rispettivamente per i neoassunti diplomati e laureati in discipline coerenti con l'oggetto dell'incarico.

Sono esclusi dalle progressioni di carriera:

- 1) Dipendenti in Aspettativa;
- 2) Dipendenti che negli ultimi due anni hanno ricevuto provvedimenti disciplinari;
- 3) Dipendenti che hanno in essere un contenzioso con la Società.

### **Art. 4 – Disposizioni finali**

Il presente avviso è valido come procedura ai fini delle future progressioni di carriera per le quali InnovaPuglia è stata autorizzata con DGR N. 735 del 03.06.2024.

Le valutazioni del Comitato di Direzione sono finalizzate a verificare l'idoneità di un dipendente a ricoprire ruoli o mansioni di maggiore responsabilità, con un maggiore grado di indipendenza, autonomia e competenza.

### **Art.5 - Pubblicità e informazioni**

Il presente avviso è pubblicato sul sito web di InnovaPuglia ([www.innova.puglia.it](http://www.innova.puglia.it)).

L'esito della procedura di selezione sarà reso noto mediante pubblicazione sul sito web di InnovaPuglia S.p.A [www.innova.puglia.it](http://www.innova.puglia.it).

Il Responsabile del Procedimento del presente avviso pubblico è il Dott. Francesco Zaccaro.

Valenzano, 18 luglio 2024

Il Direttore Generale  
*Ing. Francesco Surico*