

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI
INTERNE DI CARRIERA DEL PERSONALE
DIPENDENTE**



SOMMARIO

1. Oggetto	3
2. Scopo	3
3. Esclusioni	3
4. Progressioni verticali	3
4.1 Individuazione del fabbisogno	4
4.2 Pubblicità selezione interna per la progressione verticale	4
4.3 Procedura di valutazione per la progressione verticale	4
4.4 Modifica dei parametri contrattuali	5
26. 5. Trattamento dei dati personali	5
27. 6. Norma transitoria	6



1. OGGETTO

Il presente Regolamento definisce le modalità per la gestione delle progressioni interne del Personale dipendente, da parte di Unioncamere Emilia-Romagna (di seguito anche UCER).

Le modalità di valutazione disciplinate nel presente regolamento non hanno natura di concorso pubblico.

2. SCOPO

Scopo del Regolamento è l'attivazione di un sistema di progressione di carriera in grado di valorizzare le professionalità, l'esperienza e le conoscenze acquisite dal personale in servizio, nonché le competenze atte a svolgere le attività previste dal livello professionale superiore, mediante la programmazione di opportunità di carriera in grado di coniugare la crescita professionale del personale e le esigenze organizzative di UCER. Le procedure sono regolamentate nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

3. ESCLUSIONI

Sono esclusi dalla progressione, i passaggi da quadro a dirigente, livello per il quale è necessario ricorrere obbligatoriamente alla selezione pubblica.

UCER si riserva la facoltà di eventualmente valutare, per l'individuazione della figura di quadro, se applicare il presente regolamento ovvero espletare la procedura di selezione di cui al Regolamento per il reclutamento del personale dipendente anche con qualifica dirigenziale.

4. PROGRESSIONI VERTICALI

Le progressioni di carriera possono essere disposte per una migliore utilizzazione delle competenze professionali del Personale ed a fronte di un aumento di responsabilità evidente e continuativo nel tempo, ovvero per attribuzione di incarichi maggiori.

Le progressioni verticali consistono in un passaggio da un livello di inquadramento contrattuale ad uno superiore. Questo tipo di progressione è determinata solitamente dall'esigenza di coprire posizioni vacanti (per mobilità in uscita/turnover e/o motivi attinenti a pensionamenti, licenziamenti, dimissioni etc.), ovvero per necessità di coprire determinati ruoli professionali in seguito a mutamenti organizzativi o ad altre comprovate esigenze aziendali. La stessa avviene nell'ambito della programmazione annuale dei fabbisogni e nel rispetto del contingente di posti con tale programmazione assegnati a questa modalità di copertura, rispetto al totale delle assunzioni programmate tenuto conto delle disponibilità finanziarie, della necessità di reperire specifiche professionalità e della congruenza qualitativa e quantitativa dell'organico esistente.

Le progressioni di carriera di Personale interno sono possibili in presenza di determinate competenze, conoscenze ed esperienze professionali e di persone motivate ad esprimerle, compatibilmente con le necessarie risorse di bilancio, nel limite delle disponibilità complessive dei posti vacanti e che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.



4.1 Individuazione del fabbisogno

Nell'ambito del P.I.A.O. vengono, tra gli altri, individuati i fabbisogni di personale e le posizioni conseguentemente da coprire. In questo caso UCER verifica, dapprima, la possibilità di provvedere con risorse interne, in possesso delle necessarie competenze e relative capacità.

Il Segretario Generale con l'apporto del Responsabile dell'Area principalmente interessata effettua una ricognizione delle competenze interne, verificando la presenza – o meno – dei requisiti minimi richiesti.

Il Segretario Generale presenta, poi, alla Giunta, salvo specifiche deleghe assegnate al Segretario Generale, una proposta nell'ambito della quale sono evidenziati:

- le posizioni da coprire, con descrizione delle caratteristiche e dei requisiti professionali relativi al rispettivo ruolo, nonché delle esperienze e dei titoli di studio richiesti nonché i relativi livelli contrattuali e retributivi
- nel caso di proposta di progressione verticale, le motivazioni sottese alla proposta di selezione interna, con evidenza dei criteri utilizzati per le procedure della selezione rivolta al personale già in servizio, garantendo il rispetto e l'alternanza della selezione pubblica rivolta all'esterno

4.2 Pubblicità selezione interna per la progressione verticale

I meccanismi di pubblicità della selezione interna prevedono la trasmissione di una comunicazione a tutti i dipendenti, a mezzo posta elettronica aziendale, nonché della pubblicizzazione della medesima sul sito intranet di UCER.

4.3 Procedura di valutazione per la progressione verticale

La procedura di selezione da seguire è quella prevista per i candidati esterni, ovvero

- per le posizioni di QUADRO, di 1° e 2° livello
 - un elaborato scritto anche sulle tematiche oggetto del successivo colloquio
 - un colloquio tecnico relativo alle tematiche da affrontare
- Per le posizioni di 3° e 4° livello
 - un colloquio tecnico relativo alla padronanza delle tematiche da affrontare.

Per la partecipazione alla progressione verticale è richiesto, in ogni caso, il possesso di un'anzianità minima di 5 anni maturata all'interno del proprio livello, nonché dello specifico titolo di studio quando sia prescritto da norme di legge o regolamentari per un determinato profilo professionale.

La procedura di selezione terrà conto dei seguenti elementi: esperienza di servizio del dipendente interessato; idoneità allo svolgimento delle nuove mansioni previste nel livello superiore; comparazione dei curricula; percorsi formativi effettuati; esiti delle prove. Le prove selettive e i titoli dovranno evidenziare l'aderenza delle capacità del candidato/a alle caratteristiche indicate.

Le progressioni di carriera non possono essere attivate per quei dipendenti per i quali, nei due anni precedenti, siano state comminate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale



4.4 Modifica dei parametri contrattuali

A seguito di valutazione positiva, al dipendente interessato viene comunicata per iscritto la variazione dei propri parametri contrattuali con l'indicazione del livello attribuito ovvero della modifica del superminimo con la specifica se assorbibile o non assorbibile. Copia della comunicazione viene trasmessa all'Ufficio del Personale per le variazioni conseguenti e le comunicazioni di legge.

26. 5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i., i candidati saranno informati che il trattamento dei dati personali da essi forniti in sede di partecipazione alla selezione o comunque acquisiti a tal fine da UCER, è finalizzato unicamente all'espletamento delle attività selettive e avverrà presso gli uffici di UCER con l'utilizzo di procedure anche informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità, anche in caso di eventuale comunicazione a terzi. Il conferimento di tali dati è necessario per valutare i requisiti di partecipazione e il possesso di titoli e la loro mancata indicazione può precludere la valutazione.

Ai candidati sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7 del citato D.Lgs. n.196/2003 e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, Unioncamere Emilia Romagna (anche UCER) in qualità di Titolare del trattamento ai sensi dell'art. 4, n. 7 del Regolamento UE 679/2016 "General Data Protection Regulation" (di seguito anche GDPR), informa che:

1. Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali e giudiziari (relativi a condanne e reati) relativi al partecipante alle procedure di cui al presente Regolamento saranno trattati:

- per le finalità amministrative connesse alla selezione, secondo i principi esplicitati all'art. 1
- ai fini della verifica dei requisiti di onorabilità ed integrità e/o in esecuzione di quanto previsto dal modello organizzativo e di controllo dell'Ente ai fini del D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle Società ovvero dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato ex Legge 90/2012 e D.Lgs. 33/2013 e 39/2013 e s.m.i.

I dati idonei a rivelare lo stato di salute dei candidati sono trattati per l'assolvimento degli obblighi previsti dalle leggi n. 104/1992 e n. 68/1999, nonché per l'accertamento del requisito dell'idoneità fisica all'impiego, previsto dall'art. 2 del d. P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

I predetti trattamenti trovano la loro base giuridica nell'esecuzione di un obbligo di legge (art. 6, par. 1, lett. c) anche ai fini dell'esecuzione di misure precontrattuali (art. 6, par. 1, lett. b) nonché, per il trattamento dei dati particolari, sulla base dell'art. 9, par. 2, lett. b) del GDPR.

2. Soggetti autorizzati al trattamento, comunicazione e diffusione

I dati acquisiti saranno trattati, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza, con particolare riferimento all'utilizzo di idonee misure di sicurezza tecniche ed organizzative, esclusivamente:

- da personale di UCER appositamente autorizzato al trattamento



Regolamento per le progressioni interne di carriera del
personale dipendente

Marzo 2023

- dai soggetti incaricati nelle Commissioni di valutazione, ove istituite
- dai Componenti degli Organi ed altre funzioni competenti in materia di compliance (CdA, Collegio Revisori dei conti, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e trasparenza) per le funzioni di competenza

La comunicazione dei dati ad altri soggetti verrà effettuata esclusivamente in esecuzione di obblighi di legge, di regolamento e per lo svolgimento delle funzioni istituzionali ai sensi di quanto previsto dalla normativa rilevante.

Si rende noto, inoltre, che i dati potranno essere conoscibili o comunicati alle seguenti categorie di soggetti:

- Pubbliche amministrazioni, per l'esecuzione di obblighi di legge
- Soggetti portatori di diritti soggettivi o interessi legittimi che ne facciano richiesta ai sensi della normativa in materia di accesso ai documenti amministrativi.

I dati non saranno comunicati in Paesi terzi (extra UE) od Organizzazioni internazionali ma saranno diffusi solo in ottemperanza agli obblighi di Legge come definiti dal D.Lgs. 33/2013.

3. Tempi di conservazione

La documentazione e le informazioni fornite in sede di partecipazione alla procedura saranno conservate illimitatamente, ad eccezione delle prove d'esame (elaborati) dei non vincitori che saranno conservati per 10 anni + 1 anno ulteriore in attesa di distruzione periodica.

4. Diritti degli interessati

Il GDPR attribuisce agli interessati specifici diritti, descritti negli artt. 15-23. In particolare, in relazione ai propri dati personali l'interessato ha diritto di chiedere a UCER l'accesso, la rettifica, la cancellazione, la limitazione, l'opposizione e la portabilità che saranno riconosciuti ove compatibili con le finalità e le basi giuridiche precedentemente citate. Non sarà possibile esercitare il diritto di revoca del consenso in quanto non previsto come base giuridica del presente trattamento. Rimane infine possibile proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali. L'esercizio dei propri diritti può essere richiesto dall'operatore economico in qualunque momento inviando apposita richiesta ai seguenti contatti:

UNIONCAMERE EMILIA ROMAGNA

Via Aldo Moro n. 62 - 40127 Bologna

Tel. 051/6377011 - Fax 051/6377050 - Email: staff@rer.camcom.it - PEC:

unioncamereemiliaromagna@legalmail.it

Responsabile per la protezione dei dati di UCER: francesco.arzarello@pec.it

27. 6. NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento entra in vigore a far data dal