

Deliberazione della Giunta Regionale 26 gennaio 2018, n. 25-6420

Modifica ed integrazione della D.G.R. n. 75-13015 del 30 dicembre 2009 avente ad oggetto: Approvazione del provvedimento organizzativo che disciplina le materie di cui alle lettere e), f), g), j), k) e l) del comma 1 dell'art. 5 della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23, per quanto attiene i criteri e le modalita' di gestione dei processi di mobilita' interna del personale regionale.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

La legge regionale n. 23 del 28 luglio 2008, "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale", ha stabilito la nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali ed ha fissato le disposizioni concernenti la dirigenza e il personale regionale;

la stessa legge, individua, all'art. 3, le fonti che disciplinano l'organizzazione regionale, distinguendo le materie oggetto di regolamentazione diretta da parte della legge, dalle materie oggetto di regolamentazione ad opera di provvedimenti di organizzazione, di competenza della Giunta regionale per il proprio ruolo, dalle materie oggetto di definizione ad opera di atti di competenza dei dirigenti;

in particolare, l'art. 5 (Provvedimenti di organizzazione), demanda ai provvedimenti organizzativi da adottarsi da parte della Giunta regionale per l'ambito di competenza, l'individuazione e la disciplina, fra gli altri, dei criteri per l'attuazione della mobilità interna ed esterna (art. 5, comma 1, lettera j);

il comma 4 dell'art. 33 (Assegnazione del personale alle strutture e mobilità) prevede inoltre, espressamente, che i provvedimenti di organizzazione disciplinino, nel rispetto del contratto collettivo di lavoro, criteri e modalità per l'attuazione della mobilità esterna ed interna, al fine di assicurare il riequilibrio tra carenze ed eccedenze di organico con l'obiettivo di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane, la loro riconversione e l'arricchimento professionale;

richiamata la D.G.R. n. 75-13015 del 30 dicembre 2009 avente ad oggetto: Approvazione del provvedimento organizzativo che disciplina le materie di cui alle lettere e), f), g), j), k) e l) del comma 1 dell'art. 5 della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale" e, in particolare:

- l'art. 45 "Mobilità tra direzioni regionali ed all'interno di ciascuna direzione";
- l'art. 46 "Mobilità tra la Giunta e il Consiglio";
- l'art. 48 "Processi di mobilità ed osservanza delle norme contrattuali", ove si stabilisce che, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro, trovino applicazione per l'attuazione delle predette procedure, i criteri e le modalità, ai quali si rinvia per ogni aspetto non disciplinato dal provvedimento organizzativo stesso;

valutati i numerosi interventi normativi nazionali e regionali volti a dare nuovo impulso ed efficacia alla razionalizzazione delle Pubbliche amministrazioni anche attraverso i processi di mobilità interni ed esterni all'ente e, in particolare, la revisione della legislazione nazionale in materia di mobilità interna (cd Decreto Madia L. n. 114/2014, che ha integrato e modificato profondamente l'art. 30, comma 2 del D.Lgs. 165/2001);

ritenuto, conseguentemente, ai fini dell'attuazione degli artt. 5 e 33 sopra richiamati, di modificare il provvedimento organizzativo approvato con la D.G.R. n. 75-13015 del 30 dicembre

2009 per quanto attiene la disciplina della mobilità interna con specifico riferimento all'art. 45, con riferimento alle previsioni di cui all'art. 30, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., attraverso il testo allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO 1);

richiamata la D.G.R. n. 33-6812 del 2 dicembre 2013 con la quale è stato approvato il testo relativo ai criteri per la gestione della mobilità interna riferita al personale delle categorie, ad integrazione della D.G.R. n. 75-13015 del 30.12.2009 sopra citata;

considerata l'esigenza di pervenire ad un rinnovato sistema di criteri per la gestione della mobilità interna all'Ente con riferimento all'esigenza prioritaria di razionalizzazione organizzativa dell'Amministrazione regionale all'interno del quadro delle misure dirette a rendere più flessibile la gestione del personale nelle strutture, nel rispetto delle vigenti modalità di relazione sindacale, si dà atto che il testo allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale sostituisce integralmente la precedente disciplina approvata con la deliberazione della Giunta regionale n. 33-6812 del 2.12.2013 (ALLEGATO 2);

precisato che tale disciplina si applica al personale delle categorie non titolare di incarico di Alta professionalità/Posizione organizzativa e che l'eventuale disciplina della gestione della mobilità interna del personale titolare di incarico di Alta professionalità/Posizione organizzativa trova spazio all'interno della nuova regolamentazione di tali incarichi in corso di elaborazione (cfr. D.G.R. n. 6-5429 del 25.7.2017);

in sede di Commissione bilaterale (incontri del 12 ottobre, 16 novembre e 6 dicembre 2017) è stato effettuato l'esame congiunto dei contenuti di cui all'ALLEGATO 2 (Criteri di mobilità interna) alla presente deliberazione, tenuto conto che le materie oggetto del presente provvedimento non rientrano tra quelle oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali, trattandosi di materie relative all'organizzazione degli uffici e alle misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro che l'art. 5 del D.Lgs. 165/2001 riconduce in via esclusiva ai poteri datoriali di diritto privato, nel rispetto delle leggi e degli atti organizzativi dell'amministrazione di appartenenza; in data 18.12.2017 in seduta plenaria delle rispettive delegazioni trattanti si è preso atto dell'esito complessivamente positivo del confronto conseguente ai lavori effettuati in sede di Commissione bilaterale; in data 9 gennaio 2018 in seduta plenaria delle rispettive delegazioni trattanti, pur nella condivisione sostanziale della nuova disciplina di mobilità interna, non si è dato luogo alla firma dell'Intesa all'uopo richiesta da parte delle organizzazioni sindacali aziendali e predisposta da parte della delegazione trattante di parte pubblica;

informata, ai sensi dell'art. 5, comma 2, della L.R. 23/2008 la competente Commissione consiliare;

considerata l'intesa espressa dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale con deliberazione n. 17 del 25/1/18 sui contenuti dei testi allegati alla presente deliberazione;

dato atto che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio regionale;

attestata la regolarità amministrativa dello stesso, ai sensi della DGR n. 1-4046 del 17.10.2016 di approvazione della "Disciplina dei controlli interni";

tutto ciò premesso e considerato, la Giunta regionale, unanime,

delibera

- di approvare, ai sensi degli artt. 5 e 33 della L.R. 23/2008, il testo allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, che modifica parzialmente il provvedimento organizzativo approvato con la D.G.R. n. 75-13015 del 30 dicembre 2009 per quanto attiene la disciplina della mobilità interna (art. 45 “Mobilità tra direzioni regionali e all’interno di ciascuna direzione”, comma 1), ALLEGATO 1;
- di approvare, ai sensi della L.R. 28 luglio 2008 n. 23, il testo relativo ai Criteri per la gestione della mobilità interna riferita al personale delle categorie non titolare di incarico di Alta professionalità/Posizione organizzativa, nell’ambito delle disposizioni degli artt. 5 e 33 della L.R. 23/2008, e degli artt. 45, 46 e 48 della D.G.R. n. 75-13015 del 30 dicembre 2009, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, ALLEGATO 2;
- di stabilire che la disciplina di cui al presente provvedimento trova applicazione dalla data del 1 febbraio 2018 e sostituisce integralmente la precedente;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio regionale.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. n. 22/2010.

(omissis)

Allegato

ALLEGATO 1

Il comma 1 dell'art. 45, è così modificato:

1. I trasferimenti interdirezionali rispettivamente nell'ambito del ruolo della Giunta o del Consiglio regionale sono disposti con atto del direttore regionale competente in materie di risorse umane, per i rispettivi ruoli, con riferimento alle previsioni di cui all'art. 30, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2011 e s.m.i..

CRITERI DI MOBILITA' INTERNA

art. 33 L.R. 23/2008

Conclusa la razionalizzazione organizzativa riferita alle strutture (direzioni e settori) e la fase di prima applicazione della L.R. 23/2015, si ritiene necessario apportare misure correttive ai criteri per la gestione della mobilità interna all'Ente (DGR 33-6812 del 2.12.2013), effettuato il confronto sindacale. La presente disciplina sostituisce integralmente quella precedente.

Le ragioni a fondamento del presente intervento sono le seguenti.

A distanza di tre anni dall'introduzione dei criteri stabiliti con la deliberazione citata, sono stati considerati:

- la validità generale del sistema di criteri e le opportunità non pienamente dispiegate;
- la revisione della legislazione nazionale in materia di mobilità interna (cd Decreto Madia L. n. 114/2014, che ha integrato e modificato profondamente l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001), in particolare per quanto attiene la mobilità all'interno delle PP.AA. (comma 2);
- la positiva valutazione della sperimentazione del sistema di mappatura del personale regionale in macro-famiglie professionali e della Banca Dati delle Professionalità;
- il rafforzamento della valutazione dell'apporto professionale del lavoratore in chiave di sviluppo professionale, da un lato e delle condizioni personali dall'altro, con riferimento alle attuali possibilità di flessibilizzazione della prestazione lavorativa;
- il principio di rotazione, del quale la mobilità interna, sia all'interno della direzione sia fra le direzioni, rappresenta una possibile modalità attuativa da applicare nei ruoli della Giunta e del Consiglio secondo quanto previsto dai rispettivi Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

1. Mobilità interna alla Direzione

I provvedimenti di mobilità nell'ambito di ciascuna Direzione sono di competenza del Direttore il quale vi provvede dopo aver sentito i Dirigenti ed il dipendente interessato, in presenza di obiettive esigenze organizzative, tecniche e produttive che devono essere sintetizzate nelle motivazioni degli stessi. Nell'assunzione di detti provvedimenti il Direttore opera con i poteri gestionali di cui all'art. 17, comma 3, lett. c) della L.R. n. 23/2008.

Il Direttore è tenuto, in base al fabbisogno professionale della propria struttura, ad utilizzare la banca dati delle professionalità e/o ad effettuare avvisi interni al fine di migliorare l'allocazione delle risorse umane, favorendo in primo luogo la disponibilità alla copertura del posto da parte del dipendente, in chiave di sviluppo professionale, supportando il trasferimento, ove necessario, con un adeguato percorso formativo. Le misure attivate devono essere improntate alla massima trasparenza e pubblicità.

In seguito, contemperate la necessità di copertura del fabbisogno e la possibile diversa assegnazione del personale in servizio, il direttore può effettuare la mobilità datoriale, ex art. 2103 codice civile, di cui al punto 3.5, nel rispetto dell'art. 30, comma 2 del D. Lgs. 165/2001; nel disporre il trasferimento di sede il direttore valuta prioritariamente modalità flessibili di utilizzo del lavoratore.

A parità di macro famiglia o specializzazione e di requisiti professionali, il Direttore assume la propria scelta tenendo conto della residenza anagrafica del dipendente e della sua situazione familiare documentata ed acquisita agli atti.

Di tali atti deve essere data comunicazione alle direzioni competenti in materia di personale della Giunta e del Consiglio regionale, per gli ambiti di rispettiva competenza.

2. Mobilità tra Direzioni

La mobilità fra Direzioni è disposta, per gli ambiti di rispettiva competenza, dalle direzioni della Giunta e del Consiglio competenti in materia di personale secondo le modalità indicate ai successivi punti.

Le misure attivate devono essere improntate alla massima trasparenza e pubblicità.

3. Criteri di mobilità

3.1 Ricognizione dei fabbisogni e delle disponibilità di personale

I Direttori regionali -di norma all'inizio di ogni anno- definiscono le esigenze di personale che possono trovare soddisfazione all'interno dell'Ente. Dopo aver effettuato la mobilità interna alla Direzione ed in relazione alle mutate esigenze connesse all'organizzazione del lavoro, i direttori rilevano le figure professionali che non è possibile utilizzare pienamente.

Le competenti direzioni della Giunta e del Consiglio regionale valutano la congruità dei fabbisogni di personale formulati dai Direttori rispetto ai fattori esplicitati al fine di perseguire il corretto dimensionamento delle strutture. Per le strutture della Giunta tale valutazione può utilizzare degli indicatori di fabbisogno standard¹ in chiave comparativa, ove disponibili.

Le esigenze devono essere motivate in modo preciso e circostanziato, rendendo evidenti le ragioni organizzative, tecniche e produttive che determinano l'esigenza di avvalersi di nuovo personale in particolare quando sono riferite a compiti istituzionali e di legge; parimenti, i Direttori individuano le disponibilità di personale da allocare in altre strutture regionali, ove più utili, se riferite a circostanziate situazioni, da esplicitare.

Le esigenze di nuovo personale devono, inoltre, indicare il settore dove sussiste l'esigenza di personale, la sede di lavoro, la categoria e l'eventuale titolo di studio (nel caso di condizione essenziale per lo svolgimento dell'attività o di specifica motivazione), il tipo di attività prevalente che contraddistingue la posizione di lavoro, la macro famiglia e la specializzazione professionale per esigenze di tipo specialistico, le attitudini, le conoscenze e i requisiti professionali necessari.

Sono previsti momenti di verifica periodica dei fabbisogni attraverso analisi organizzative a cura dei competenti settori della Giunta e del Consiglio regionale volti a supportare possibili miglioramenti nell'organizzazione del lavoro. Per il ruolo della Giunta regionale tali momenti di verifica si connettono agli indicatori di fabbisogno standard di ciascuna direzione².

¹ È allo studio l'elaborazione di indicatori di fabbisogno standard (riferiti alle direzioni di staff e alle direzioni di linea), sulla base di analoghe esperienze già positivamente sperimentate e di un confronto con altre realtà regionali.

² Idem c.s.

3.2 Banca dati delle professionalità (BDP)

Sperimentata l'efficacia dello strumento con riferimento al personale di categoria D, la BDP viene implementata e completata entro 6 mesi attraverso la mappatura del curriculum formativo-professionale dei dipendenti delle categorie C e B e del personale trasferito ai sensi della L.R. 23/2015.

Al fine di supportare la disponibilità al cambiamento e alla crescita professionale del personale, per le richieste di personale avanzate dai Direttori regionali di cui al precedente punto e tenendo conto delle eventuali eccedenze di professionalità segnalate, la Direzione competente in materia di personale procede a contattare attraverso l'utilizzo della Banca dati delle professionalità il personale compatibile con la professionalità ricercata e ad avviarlo ad un colloquio attitudinale con il Direttore della struttura di destinazione (o suo delegato). In caso di esito positivo, la direzione competente in materia di personale, acquisita la disponibilità del dipendente, comunica l'assegnazione del dipendente anche alla direzione di appartenenza del medesimo.

La Direzione competente in materia di personale adotta l'atto di trasferimento, cui deve conseguire la presa di servizio entro il termine massimo di 90 giorni.

Fino al completamento della BDP, è possibile l'utilizzo dei dati riferibili ai percorsi professionali dei dipendenti già disponibili attraverso il sistema di gestione del personale HR o altri archivi.

3.3 Ricerche di professionalità

A seguito di valutazione positiva dal punto di vista organizzativo, per le richieste di personale avanzate dai Direttori regionali vengono inoltre emesse almeno due ricerche di professionalità all'anno che evidenziano, per i posti da coprire, tutti gli elementi identificativi contenuti nella richiesta di personale ed elencati al precedente punto 3.1.

Il dipendente interessato, in possesso dei requisiti richiesti, entro il termine massimo di 21 giorni, riducibile in caso di particolare urgenza, presenta la domanda dandone comunicazione alla Direzione di appartenenza e di destinazione.

Successivamente all'istruttoria, volta ad accertare il possesso dei requisiti richiesti, i candidati vengono avviati ad un colloquio attitudinale con il Direttore della struttura di destinazione (e/o suoi delegati, ivi compreso il responsabile del settore di destinazione). Di tale colloquio viene redatto apposito verbale per supportare la valutazione comparativa dei

candidati che viene conservato agli atti d'ufficio. Da tale verbale deve emergere l'ordine di graduatoria, così come l'eventuale motivata non idoneità. La scelta del nominativo del dipendente da trasferire è attribuita al direttore richiedente che è tenuto ad esplicitarne la motivazione; la sintesi delle risultanze dei colloqui è trasmessa alla Direzione competente in materia di personale che provvede ad informare i dipendenti, nonché i direttori interessati.

A fronte di successive analoghe esigenze, il Direttore –riformulando e motivando adeguatamente la nuova richiesta- può richiedere l'utilizzo di personale già ritenuto idoneo in precedente valutazione comparativa dei candidati.

3.4 Trasferimento

Successivamente alla comunicazione degli esiti al Direttore della struttura di appartenenza del dipendente individuato, la Direzione competente in materia di personale adotta l'atto di trasferimento, cui deve conseguire la presa di servizio entro il termine massimo di 90 giorni.

Ove sia indispensabile, sia nel caso di utilizzo della BDP, sia in esito alla ricerca di professionalità, è possibile concordare un periodo definito di distacco a tempo parziale per un periodo massimo di 6 mesi per porre in essere le idonee misure organizzative (sostituzione o redistribuzione dei compiti con altro personale interno alla struttura, anche attraverso un adeguato periodo di affiancamento).

Solo in caso di circostanziate situazioni è possibile esprimere parere negativo al trasferimento, da motivare espressamente; in ogni caso, decorsi 8 mesi dalla domanda o dalla disponibilità del dipendente, il trasferimento viene perfezionato.

3.5 Mobilità datoriale

Esperate le forme di mobilità volontaria di cui ai punti 1, 3.2, 3.3, nonché la mobilità di cui al punto 4, ove l'esigenza di copertura del posto sia primaria ed indispensabile, viene effettuata la mobilità datoriale, ex art. 2103 codice civile, nel rispetto dell'art. 30, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, prendendo in considerazione, in primo luogo, le situazioni di disponibilità già evidenziate dai Direttori.

3.6 Formazione connessa ai procedimenti di mobilità e alla sostituzione del personale

Sono previsti specifici percorsi formativi connessi sia alla mobilità interna, sia alla sostituzione di personale a qualsiasi titolo; l'obiettivo è quello di favorire l'adeguamento delle competenze professionali nell'ambito delle attività della struttura di destinazione, utilizzando le modalità e gli strumenti propri del sistema formativo regionale (formazione trasversale, obiettivo e individuale).

3.7 Altre tipologie di mobilità interna e istituti di flessibilizzazione della prestazione lavorativa volti a supportare il benessere organizzativo

E' consentita la possibilità di trasferimento anche nel caso in cui si realizzi un accordo fra le parti interessate (dipendente, direttori di provenienza e di destinazione) a condizione che ciò non comporti necessità di sostituzione e fermo restando che le mobilità così perfezionate concorrano a soddisfare i fabbisogni individuati. Acquisita la disponibilità del dipendente e del direttore cedente, il direttore di destinazione esplicita le ragioni organizzative, tecniche e produttive a fondamento e l'adeguatezza della professionalità del dipendente da trasferire.

Sono, altresì, consentiti, previo accordo fra le parti interessate, distacchi temporanei (a tempo pieno o a tempo parziale) di personale fra direzioni diverse per sopperire ad esigenze di servizio di carattere transitorio, la cui durata è prevista nel provvedimento di distacco.

Ove il dipendente segnali l'esigenza di poter conciliare attraverso una maggiore flessibilizzazione del rapporto di lavoro i suoi tempi di vita e professionali per ragioni personali e di salute, familiari, di distanza dal luogo di lavoro, ecc. vengono valutate con il dipendente diverse possibilità di accesso alla richiesta, sia attraverso la mobilità interna che con altri istituti utili allo scopo, quali la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time o l'attuazione di progetti di lavoro a distanza e/o domiciliare, nell'ambito delle discipline vigenti per tali istituti.

3.8 Mobilità del personale in particolari situazioni

Il dipendente, attraverso il ricorso al Consulente di fiducia (laddove sia stata accertata una relazione critica tra l'individuo e l'ambiente di lavoro) o al Medico competente (nel caso in

cui possano essere messe in atto misure di prevenzione della salute psico-fisica del lavoratore), o qualora vengano esplicitate motivate esigenze personali connesse all'attività lavorativa, può chiedere il trasferimento presso altra struttura.

4. Mobilità del personale tra i ruoli del Consiglio e della Giunta

Le ricerche di professionalità vengono esperite anche tra le strutture del ruolo della Giunta e le strutture di ruolo del Consiglio.

Le ricerche di professionalità e le altre forme di mobilità hanno come presupposto la sussistenza di posti liberi nei rispettivi organici per ciascuna categoria, ad eccezione dei cd. "trasferimenti contestuali".

I relativi provvedimenti vengono assunti dal direttore competente in materia di personale del ruolo di destinazione.

5. Eccezioni

In sede di applicazione dei presenti criteri si tiene conto di quanto previsto dalla normativa vigente a tutela di dipendenti in particolari situazioni (art. 78, comma 6 del D.lgs. 267/2000, art. 21 e art. 33, commi 5 e 6 della Legge 104/1992, art. 18 del CCNL Quadro sulle prerogative sindacali del 7.8.1998, ecc.).

La mobilità interna non è attuata nei confronti di personale che:

- a) stia svolgendo il periodo di prova;
- b) abbia in corso un procedimento disciplinare;
- c) si trovi nel periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Trova, comunque, applicazione la Legge 27 marzo 2001, n. 97 "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".

6. Informazione

Dei provvedimenti di mobilità adottati secondo i presenti criteri viene data informazione scritta alle Organizzazioni sindacali aziendali, con periodicità mensile, mediante un quadro riepilogativo di tutti gli atti riferiti al mese precedente.