

Proponente: 31.A
Proposta: 2021/2483
del 20/12/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 2129
del 20/12/2021

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E
DELL'ORGANIZZAZIONE**

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: ADEGUAMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI DUE
DIPENDENTI DELL'ENTE ALLE MANSIONI EFFETTIVAMENTE
SVOLTE CON DECORRENZA 01.01.2022 DI CUI CON
CONTESTUALE TRASFERIMENTO DEFINITIVO.

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", le persone interessate verranno indicate all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e cognome. I soggetti interessati saranno meglio generalizzati all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio degli interessati.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 di I.D. dell'8.04.2021 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 16.04.2021 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2021-23 per Macro-obiettivi e allegati";
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2020 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 109 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2020 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 13.07.2021, immediatamente esecutiva, è stato approvato il Piano delle Performance 2021-2023, il Piano esecutivo di Gestione 2021 (art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii) e i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto il "**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**" è stato adottato il nuovo piano triennale dei fabbisogni dell'Ente;

Vista e richiamata integralmente la **Deliberazione di G.C. 06.03.2021 n. 35 di I.D.** che approva il "**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 - ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**";

Richiamato in particolare:

il punto 9) del dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. 06.03.2021 n. 35, che testualmente recita:

- *"9. di confermare l'autorizzazione per tutto il triennio 2021/2023, alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell'ambito dei "potenziali valori finanziari massimi" di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:*
 - *le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta, se compatibili e positivamente valutate dai Dirigenti di riferimento, secondo gli indirizzi sul part-time già disposti nelle precedenti Deliberazioni che si confermano integralmente;*
 - *la trasformazione di posti conseguenti ad accordi sindacali o necessari a facilitare la riconversione professionale o il mutamento di mansioni di dipendenti, anche a seguito di inidoneità fisica, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei Piani dei fabbisogni e delle loro integrazioni o variazioni, o comunque maggiormente utili all'Amministrazione anche in un'ottica di bilanciamento valoriale della dotazione organica e dei diversi profili professionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali ed agli accordi sindacali relativi a particolari Servizi;"*

Considerato inoltre, in merito al tema della mobilità interna, da ultimo quanto previsto dalla Deliberazione G.C. 06.03.2021 n. 35 avente ad oggetto "Piano Triennale dei fabbisogni di personale - Anni 2021-2022-2023. Anno 2021" che, al capoverso 5.4) *Mobilità interna all'Ente*", testualmente recita:

- *"che al fine di contemperare le contrapposte esigenze di contenimento e riduzione della spesa di personale da un lato, e di soddisfazione del fabbisogno di personale nei diversi Servizi dell'Ente*

*dall'altro, occorre necessariamente mettere in campo azioni integrate di mobilità interna e di reclutamento esterno all'Ente come già evidenziato nel D.U.P., **utilizzando la mobilità interna quale uno degli strumenti di risposta alle diverse esigenze interne;***

- *che è opportuno riservare prioritariamente alla mobilità interna la soddisfazione di nuove esigenze di personale connesse a professionalità "a contenuto trasversale", più facilmente o maggiormente acquisibili con percorsi di riconversione professionale, anche da parte di personale non più idoneo fisicamente alle mansioni proveniente prevalentemente dall'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia o di altro personale interno all'Ente **sia "su base volontaria"** e previa valutazioni positive dei Dirigenti di riferimento (nella logica della valorizzazione del personale interno e quale risposta all'aspirazione dei lavoratori di arricchire la propria professionalità attraverso una diversa esperienza di lavoro, tenuto comunque conto dei carichi di lavoro e delle complessive esigenze organizzative), **che con eventuale trasferimento d'ufficio**, soprattutto in caso di modifiche organizzative o di nuova valutazione dei "carichi di lavoro", anche effettuata limitatamente ad alcuni Servizi interessati da processi di rinnovamento/ accorpamento / riorganizzazione.*

Pertanto si autorizzano processi di mobilità interna e di riallocazione delle risorse umane, attuati in maniera coerente a quanto già indicato nei precedenti Piani dei fabbisogni e qui riconfermato, in relazione ai diversi fabbisogni di personale emersi nel corso delle diverse ricognizioni effettuate coi Dirigenti, ed anche per il futuro, utilizzando la mobilità interna, se compatibile, in modo "integrato" rispetto al reclutamento dall'esterno anche a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente, nonché in relazione alle conseguenti e necessarie azioni di riassetto e redistribuzione del personale, ed ai collegati piani di sviluppo organizzativo... omissis...";

Tenuto conto:

- che la mobilità interna, in generale, costituisce ordinaria modalità per la soddisfazione delle esigenze e dei fabbisogni di personale evidenziati dai Dirigenti, nonché strumento per assicurare una gestione flessibile della Dotazione organica, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente e all'aspirazione dei lavoratori di arricchire la propria professionalità attraverso una diversa esperienza di lavoro;
- che il Comune di Reggio Emilia promuove la mobilità interna dei dipendenti, compatibilmente con i carichi di lavoro interni ai Servizi, quale strumento di carattere organizzativo, ispirato ai principi di ottimizzazione e razionalizzazione delle risorse umane, contemperando le proprie esigenze organizzative con la valorizzazione delle attitudini e la crescita professionale dei lavoratori;
- che ancora a maggior ragione, la mobilità interna viene da sempre valorizzata ed utilizzata quale principale strumento per la **riconversione professionale dei dipendenti** giudicati non idonei fisicamente alle proprie mansioni, prevalentemente provenienti dall'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia o da altri specifici e particolari profili di attività, quali i servizi di vigilanza, ecc.;

Preso atto a tal proposito che con decorrenza 15.02.2021, la Dr.ssa M.N., "Agente" - categoria C1 è stata trasferita temporaneamente con processo di mobilità interna a seguito di richiesta di mobilità volontaria, dal Servizio "Polizia Locale e Protezione Civile" all'Area Servizi alla Persona – U.O.C. Attività Amministrative;

Considerato:

- che essendo ampiamente decorsi i termini stabiliti dall'art. 47 – Sezione B "L'Accesso" - del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi (6 mesi dal trasferimento temporaneo) occorre procedere al suo trasferimento definitivo e che interpellate, sia la Dirigente Coordinatrice dell'Area Servizi alla Persona di attuale assegnazione che la dipendente, entrambe hanno espresso parere positivo al trasferimento definitivo;
- che inoltre la Dirigente Coordinatrice dell'Area Servizi alla Persona ha contestualmente richiesto di provvedere altresì alla "modifica del profilo professionale" sinora rivestito dalla dipendente Dr.ssa M.N. in "Gestore Processi Amministrativi", collocandola su altro posto vacante e disponibile in D.O. di pari profilo e categoria - profilo più coerente e consono rispetto alle mansioni effettivamente svolte, fermo restando il rapporto orario;

Vista inoltre la richiesta avanzata dal Dirigente del Servizio "Polizia Locale e Protezione Civile", con la quale si richiedeva la modifica del profilo professionale della dipendente Sig.ra C.C. tuttora inquadrata in un profilo di vigilanza - già temporaneamente distaccata presso gli uffici del Comando di Polizia

Locale – ed in particolare prevedendo la modifica da: “Agente” di Cat. C a “Gestore Processi Amministrativi” di pari categoria, al fine di riallineare il contenuto professionale attualmente richiesto ed esercitato in modo prevalente dalla dipendente stessa, con un profilo professionale più coerente alle mansioni svolte, fermo restando il rapporto;

Preso atto complessivamente, delle soprariportate richieste pervenute dai diversi Dirigenti dell’Ente di modifica del profilo professionale di alcuni dipendenti per riallineamento coi contenuti professionali effettivamente svolti e con eventuale trasferimento definitivo presso altro Servizio dell’Ente;

Visti a tal proposito, gli artt. 25 “Dotazione Organica e Piano d’assegnazione” e 27 “Principi generali sulla mobilità” - Sezione A del Regolamento sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi, nonché gli artt. 46 “Mobilità d’ufficio” e 47 “Mobilità interna su istanza del singolo dipendente” - Sezione B del citato Regolamento;

Considerato complessivamente che in particolare, per mantenere inalterata la Dotazione Organica del personale di vigilanza del Servizio “Polizia Locale e Protezione Civile” da cui le dipendenti provengono o sono attualmente assegnate, lasciando vacanti i posti di profilo di vigilanza di “Agente” di risulta - non si possa procedere alla trasformazione dei posti occupati dalle dipendenti interessate ai passaggi, **ma si debbano utilizzare altri posti vacanti**;

Vista e richiamata nuovamente, a tal fine, la Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia:

- rideterminata ai sensi di legge, con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. n. 5167/61 secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30.12.2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- nel tempo successivamente più volte rivalorizzata economicamente a seguito di applicazione dei C.C.N.L. del personale e dei Dirigenti degli Enti Locali e modificata per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge;
- da ultimo rimodulata e rideterminata, con decorrenza 01.09.2021, con Determinazione Dirigenziale n. 1405 di R.U.A.D. del 31.08.2021 in Allegato A alla Determinazione, anche miratamente e funzionalmente alle esigenze di trasformazione oraria / di profilo professionale dei dipendenti alla suddetta decorrenza, e che riporta, a seguito di tutto quanto evidenziato all’interno della citata Deliberazione, a seguito di applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018, e che assume - per mero effetto dell’applicazione degli oneri contrattuali - i seguenti Valori di riferimento: n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 43.946.774, che si mantengono ampiamente entro i limiti dei “potenziali valori finanziari massimi” di riferimento della medesima ai sensi di legge;

Preso atto che nella suddetta Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia - adeguata e rimodulata da ultimo con la Determinazione Dirigenziale n. 1405 di R.U.A.D. del 31.08.2021, si ritroveranno vacanti e disponibili in pari data, i posti di corrispondente categoria e profilo professionale necessari a dar corso alle trasformazione di profilo più sopra evidenziate;

Tenuto conto di tutto quanto sopraevidenziato e ritenuto di dovervi dar corso complessivamente con decorrenza 01.01.2022 per garantire lo svolgimento delle attività dell’Ente:

- accogliendo le richieste avanzate dai Dirigenti interessati in merito alla trasformazione del profilo professionale delle due sopracitate dipendenti in altro più coerente con le effettive mansioni svolte dalle stesse, fermo restando l’attuale rapporto orario;
- procedendo contestualmente al trasferimento definitivo della dipendente Sig.ra M.N. attualmente in trasferimento temporaneo presso altra struttura dell’Ente;

come di seguito riportato:

INIZIALI DIPENDENTE	PROFILO PROFESSIONALE ATTUALE	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE	STRUTTURA DI DESTINAZIONE	RAPPORTO ORARIO ATTUALE
C.C.	Agente	Gestore Processi Amministrativi	Servizio Polizia Locale e Protezione Civile – U.O.C. Comando	36

M.N.	Agente	Gestore Processi Amministrativi	Area Servizi alla Persona – U.O.C. Attività Amministrative	36
------	--------	---------------------------------	--	----

Ritenuto pertanto di dover provvedere, alla data del 01.01.2022, alla trasformazione all'adeguamento del profilo professionale anche a seguito di trasferimento definitivo, delle due dipendenti sopraindicate;

Confermato che tali passaggi avvengono in coerenza e nel rispetto delle regole, dei principi e dei criteri già indicati sui diversi Piani Occupazionali e da ultimo ribaditi nella Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021, e nel limite:

- delle capacità di Bilancio;
- del contenimento della spesa di personale nell'ambito della "media del triennio" 2011-2013;
- dell'invarianza valoriale della Dotazione Organica;

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Visti:

- il nuovo T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza) e 183 comma 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, art. 4 - 2° comma
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- l'art. 59, e 60 dello Statuto Comunale;
- l'art. 14 Sezione A - del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente C.C.N.L.;

Visto l'incarico attribuito alla Dott.ssa Battistina Giubbani dal Sindaco Luca Vecchi in data 31.01.2020 (P.G. n. 25249) della direzione *ad interim* del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" e dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia a decorrere dal 01.02.2020;

DETERMINA

1. di modificare con decorrenza 01.01.2022, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il profilo professionale delle sottocitate dipendenti come segue:

INIZIALI DIPENDENTE	PROFILO PROFESSIONALE ATTUALE	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE	STRUTTURA DI DESTINAZIONE	RAPPORTO ORARIO	POSTO VACANTE
C.C.	Agente	Gestore Processi Amministrativi	Servizio Polizia Locale e Protezione Civile – U.O.C. Comando	36	160
M.N.	Agente	Gestore Processi Amministrativi	Area Servizi alla Persona – U.O.C. Attività Amministrative	36	208

- accogliendo le richieste avanzate dai Dirigenti interessati in merito alla trasformazione del profilo professionale delle due sopracitate dipendenti in altro più coerente con le effettive mansioni svolte dalle stesse, fermo restando l'attuale rapporto orario;
 - provvedendo contestualmente al trasferimento definitivo della dipendente Sig.ra M.N. attualmente in trasferimento temporaneo presso altra struttura dell'Ente;
2. di dare atto che a decorrere dal 01.01.2022 a seguito del presente provvedimento si renderanno vacanti in Dotazione Organica i seguenti posti tutti assegnati al Servizio Polizia Locale e Protezione Civile:
 - 2 posti di AGENTE – cat. C – tempo pieno – posti nn. 1446 e 1409;

3. di prendere atto che, a seguito delle sopracitate trasformazioni di profilo professionale non si verificherà alcuna maggior spesa, sul Bilancio del Comune di Reggio Emilia;
4. di dare atto che, a seguito di tale provvedimento, si avrà una contestuale variazione del Piano di assegnazione di diversi servizi dell'Amministrazione, ivi compresa l'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia – così come rideterminato, da ultimo, con D.D. n. 1501 di R.U.A.D. del 04.11.2020.

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Battistina Giubbani)