

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2022/693**  
**del 31/03/2022**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 551**  
**del 31/03/2022**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** TRASFERIMENTO DEFINITIVO PRESSO ALTRO SERVIZIO CON  
CONTESTUALE ADEGUAMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE  
DI UNA DIPENDENTE DELL'ENTE - DECORRENZA 11.04.2022.

## LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO 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", la persona interessata verrà indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e cognome. La persona interessata sarà meglio generalizzata 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 dell'interessata.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 di I.D. del 29.03.2022 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022-2024 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con successiva deliberazione di Giunta Comunale si provvederà ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione relativo all'esercizio 2022;
- 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 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 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. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente anno 2021 primo stralcio;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 23.12.2021, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente stralcio anno 2022 e parziale modifica del piano 2021;

Vista e richiamata integralmente da ultimo la **Deliberazione di G.C. 23.12.2021 n. 245 di I.D.** che approva il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", con particolare riferimento a quanto previsto:

- **al punto 1 del dispositivo** nel quale si provvedeva ad approvare, il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – stralcio ANNO 2022 e parziale modifica del piano 2021, PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA di cui all'**ALLEGATO 1** della succitata Deliberazione, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti e nel quale si indicavano tutti i limiti e le normative di riferimento, in merito al contenimento della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, e si verificava il rispetto da parte del Comune di Reggio Emilia di tutte le suddette condizioni al fine di poter effettuare assunzioni sia a tempo indeterminato che determinato anche per l'anno 2022, secondo quanto autorizzato nell'allegato 1;
- **al punto 2 del dispositivo** che testualmente recita: "di dichiarare, a valere per l'anno 2022, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2022 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione";

- **al punto 5 del dispositivo che dispone** *“di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti, all’indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati”;*
- **al punto 8 del dispositivo** nel quale vengono confermati per il triennio 2020/22, i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col provvedimento di che trattasi;

Richiamato inoltre in particolare quanto contenuto nel paragrafo **“5.Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano”** dell’Allegato 1) alla suddetta Deliberazione che conclude come di seguito riportato:

*“In merito al rispetto delle norme sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa prevista per nuove assunzioni stabilite nel presente provvedimento, nell’ambito della più “complessiva” spesa di personale di cui all’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. convertito con modificazioni in Legge n. 58/2019, al DPCM 17/03/2020 e Circolare interministeriale 08/06/2020, si specifica che “il “rapporto” provvisoriamente determinato, simulato sulla base dei dati accertati nel mese di Ottobre 2021, tra la spesa pre-consuntiva 2021 del personale assegnato al Comune e all’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia e la media delle entrate dell’ultimo triennio, risulterà verosimilmente pari al 27.84%, in linea all’analogo “rapporto” registrato nell’ultimo rendiconto approvato 2020, pari al 27,85% (come da normativa vigente).”*

Preso atto che l’osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale è stata attestata nel Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 34/2021, che ha espresso *“parere favorevole alla proposta di: “Piano Triennale dei fabbisogni di personale – anni 2021-2022-2023 – stralcio 2022 e parziale modifica del piano 2021, provvedimenti conseguenti – rideterminazione dotazione organica”* raccomandando inoltre che *“...all’atto delle assunzioni di qualsiasi natura, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti in materia di spesa del personale, con l’adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio”;*

Richiamato, con particolare riferimento all’atto in oggetto quanto indicato nell’Allegato 1) approvato con la Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021:

- al paragrafo **“4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale”**  
*“Le leve su cui agire il reclutamento sono selezionate per garantire la stabilità degli organici, limitare il precariato ed il ricorso al lavoro flessibile, garantire omogeneità di trattamento giuridico ed economico tra le persone dell’organizzazione, si confermano pertanto tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nei precedenti Piani da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane (Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A).*
- in particolare al paragrafo **“4.6 Mobilità Interna”** che di seguito si riporta:  
*“La mobilità, insieme agli interventi in materia di reclutamento e di dotazioni organiche, è una delle leve principali su cui agire per governare in modo efficace le politiche di gestione del personale. In particolare oltre alla ricollocazione del personale su base volontaria, costituisce lo strumento prevalente per ricollocare personale divenuto inidoneo alla mansione. ...omissis...”*

Vista e richiamata altresì la **Deliberazione di G.C. 06.03.2021 n. 35 di I.D.** che approvava il **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 - ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”** che è stato riconfermato nella Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021 relativamente agli indirizzi in materia di reclutamento e gestione del personale complessivamente già approvati nel 2020/2022;

Considerato inoltre, in merito al tema della mobilità interna, di 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 recitava:

- *“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.;

Tutto ciò premesso

Preso atto che:

- con in data 11.03.2022 la Sig.ra M.D. "Agente" - categoria C1 ha inoltrato richiesta di mobilità interna presso l'Ufficio Stampa del Comune di Reggio Emilia;
- il Dirigente Comandante del Servizio Polizia Locale e Protezione Civile in data 16.03.2022, ha espresso parere favorevole al trasferimento della dipendente con decorrenza 11.04.2022 finalizzato al cambio del profilo professionale per svolgere il proprio lavoro presso l'Ufficio Stampa;

Considerato che il Direttore Generale, cui sono assegnate le unità dell'Ufficio Stampa, con comunicazione del 22.03.2022, ha espresso parere favorevole all'inserimento della dipendente presso tale ufficio, tenuto conto delle dimissioni intervenute presso tale struttura, dei carichi di lavoro che sono notevolmente aumentati negli ultimi anni e delle specifiche professionalità richieste per lo svolgimento delle attività degli uffici stampa previste dalla Legge 150/2000 che la dipendente possiede, previo adeguamento contestuale del profilo professionale in altro più coerente e consono rispetto alle mansioni che la dipendente andrà a svolgere e precisamente "Gestore Processi di Comunicazione" – Cat. C.

Considerato altresì che, per mantenere inalterata la Dotazione Organica del personale di vigilanza del Servizio "Polizia Locale e Protezione Civile" da cui la dipendente proviene, lasciando vacante il posto di profilo di vigilanza di "Agente" di risulta, non si possa procedere alla trasformazione del posto occupato dalla dipendente interessata al passaggio, ma si debba utilizzare un altro posto già vacante e disponibile di "Gestore Processi di Comunicazione" - Cat. C profilo professionale corrispondente alle funzioni e così come richiesto dal Direttore Generale;

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;

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 01.03.2022, con Determinazione Dirigenziale n. 144 di R.U.A.D. del 22.02.2022 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;

Tenuto conto di tutto quanto sopraevidenziato e ritenuto di doversi dar corso con decorrenza 11.04.2022 per garantire lo svolgimento delle attività dell'Ente procedendo al trasferimento definitivo della dipendente Sig.ra M.D. e all'adeguamento del profilo professionale della dipendente trasformandolo in altro più coerente e consono rispetto alle mansioni che la dipendente andrà a svolgere e precisamente come di seguito riportato:

| INIZIALI<br>DIPENDENTE | ATTUALE PROFILO<br>PROFESSIONALE | NUOVO PROFILO<br>PROFESSIONALE       | STRUTTURA DI<br>DESTINAZIONE | RAPPORTO<br>ORARIO |
|------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------|
| M.D.                   | Agente                           | Gestore Processi di<br>Comunicazione | Direzione Generale           | 36                 |

Confermato che tale trasformazione avviene 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. 245 del 23.12.2021, 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 trasferire definitivamente, con decorrenza 11.04.2022 - a seguito di richiesta di mobilità volontaria e per tutte le motivazioni esposte in premessa - la dipendente Sig.ra M.D. presso altra struttura dell'Ente, provvedendo contestualmente alla trasformazione del profilo professionale ricoperto dalla stessa adeguandolo in altro più coerente e consono rispetto alle mansioni che la dipendente andrà a svolgere e precisamente:

| <b>INIZIALI<br/>DIPENDENTE</b> | <b>ATTUALE<br/>PROFILO<br/>PROFESSIONALE</b> | <b>NUOVO PROFILO<br/>PROFESSIONALE</b> | <b>STRUTTURA DI<br/>DESTINAZIONE</b> | <b>RAPPORTO<br/>ORARIO</b> | <b>POSTO<br/>VACANTE</b> |
|--------------------------------|--|--|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| M.D.                           | Agente                                       | Gestore Processi di Comunicazione      | Direzione Generale                   | 36                         | 821                      |

2. di dare atto che a decorrere dal 11.04.2022 a seguito del presente provvedimento si renderà vacante in Dotazione Organica n. 1 posto di AGENTE – cat. C – tempo pieno – posto n. 1449 assegnato al Servizio Polizia Locale e Protezione Civile;
3. di prendere atto che, a seguito del sopracitato trasferimento definitivo con contestuale trasformazione del 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, così come rideterminato, da ultimo, con D.D. n. 1501 di R.U.A.D. del 04.11.2020 e s.m.i..

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

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dott.ssa Battistina Giubbani)