



CRITERI GENERALI DI PRIORITA' PER LA MOBILITA' INTERNA

La mobilità interna, ad oggi, non è espressamente disciplinata da fonti statali di rango primario, con la conseguenza che ogni amministrazione provvede a darsi proprie regole attraverso regolamenti.

Per l'ARAN la mobilità interna rientra nell'ambito delle "determinazioni per l'organizzazione degli uffici e delle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro" che possono essere prese dagli organi di gestione dell'ente con la capacità ed i poteri del datore di lavoro privato.

Per il personale afferente la Giunta regionale è, al riguardo, ancora vigente l'ormai obsoleta DGR n. 1436/2000.

L'articolo 5, comma 3, lettera h) del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali 2016-2018 prevede tra le materie oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7 comma 2, la definizione dei Criteri Generali di Priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

L'art. 9 del CCDI personale del comparto 2018 – 2020 sottoscritto dalla Delegazione trattante della Regione Veneto e dalla Delegazione trattante di parte sindacale, al comma 1 dispone che: *l'Amministrazione informa annualmente la R.S.U. e le OO.SS. sul fabbisogno del personale delle differenti strutture. L'Amministrazione in apposita sezione negoziale, definirà con la R.S.U. e le OO.SS., un regolamento che definisca le modalità per le domande di mobilità interna che verranno comunque valutate ogni tre mesi dalla Struttura competente in materia di Risorse Umane.*

A tale proposito, in tema di mobilità interna, si sottolinea preliminarmente, che tale strumento rappresenta un'occasione importante, nel contesto di un approccio alla gestione delle risorse umane, che punti al rafforzamento della motivazione e della crescita professionale del singolo dipendente.

I principi ispiratori in tema di mobilità sono infatti:

- La flessibilità;
- L'interesse pubblico;
- La valutazione delle esigenze di servizio e della funzionalità dei singoli uffici, da realizzare nel rispetto delle esigenze di famiglia e dell'interesse del lavoratore alla migliore collocazione e per favorirne lo sviluppo professionale e l'esplicazione delle proprie capacità.



Sulla base di tali presupposti, è necessario individuare percorsi di assegnazione interna che siano sì funzionali alle esigenze organizzative dell'amministrazione ma anche che promuovano un miglior inserimento del personale nell'ambiente di lavoro, tenendo conto delle diverse capacità del personale, mirante, ove possibile, a soddisfare la richiesta di sviluppo e realizzazione professionale perseguendo l'obiettivo di coprire i posti disponibili con professionisti ed operatori in grado di mantenere e migliorare in maniera efficace ed efficiente le prestazioni, coniugando le necessità organizzativo-gestionali con le aspirazioni del personale.

Una disciplina della tematica, inoltre, garantisce, nelle situazioni di turn over o in presenza di processi riorganizzativi che coinvolgono uno o più settori dell'amministrazione, fatto salvo quanto previsto al comma 1 art. 6 bis del sopracitato CCDI 2018-2020 parte normativa, un percorso di assegnazione trasparente nel rispetto della correttezza, salvaguardando l'ambito delle competenze professionali e tutelando il personale che presenta limitazioni certificate dal medico competente o fruitore di particolari istituti contrattuali.

Ciò posto, si ritiene di individuare secondo un ordine gerarchico ed in relazione, prioritariamente, alla mobilità volontaria ma anche in funzione di una valutazione per la mobilità d'ufficio, rispetto alla quale può porsi la necessità di operare scelte tra dipendenti, i seguenti criteri generali di priorità ai fini dell'adozione di misure di spostamento di struttura e/o di sede, fatta salva la precedenza delle esigenze di carattere organizzativo quali valutate dagli organi competenti secondo l'apposito regolamento:

1. motivi di salute e motivi familiari dell'interessato, adeguatamente documentati;
2. attinenza del percorso professionale con il posto da ricoprire;
3. data di presentazione dell'istanza di mobilità;
4. avvicinamento della sede lavorativa alla residenza dell'interessato;
5. anzianità di servizio dell'interessato nelle funzioni e/o struttura di appartenenza.

In applicazione a quanto previsto al comma 2, art. 9 CCDI 2018-2020 citato nel regolamento, il parere negativo espresso dalla struttura di appartenenza alla mobilità del dipendente interessato alla medesima, o il parere positivo, previa sostituzione, trascorsi sei mesi dalla comunicazione del parere stesso, non precluderanno alla Struttura competente in materia di personale l'assunzione delle determinazioni relative all'assegnazione del dipendente alla nuova struttura.



92814541

