

REVISIONE PROCEDURE DI REIMPIEGO DEL PERSONALE CIVILE

RIFERIMENTI NORMATIVI		IPOTESI
CCNL 2006-2009	Capo III, Art. 26. La mobilità rappresenta uno strumento gestionale di particolare rilevanza per la copertura dei posti vacanti della P.A. e per riequilibrare la distribuzione e l'utilizzo delle risorse umane tra le varie Amministrazioni (non vigente).	Informativa preventiva alle OO.SS. nazionali in sede tecnica, a cura dell'O.P. di F.A./CC/SGD competente (informativa periodica inerente agli enti per i quali si attivano le procedure semplificate o quelle ordinarie), relativa all'adozione dei provvedimenti di riorganizzazione/soppressione da attuarsi nell'anno successivo, tenendo informato SMD
D.Lgs. n. 165/2001	Art. 5 e 40 che regolamentano le tematiche oggetto di contrattazione.	1. TIPOLOGIA “ORDINARIA” <ol style="list-style-type: none"> a. Tavolo tecnico unico tenuto da SMD con la partecipazione degli O.P. per l'individuazione delle posizioni funzionali disponibili, definite anche in relazione ad eventuali job description e specifici requisiti, in ambito interforze SM/CC/SGD e per l'attivazione, ove non sussistano possibilità di reimpiego in ambito A.D. a livello territoriale (nell'ambito dei 50 Km), delle procedure da svolgere a cura di UG tese all'acquisizione delle disponibilità presso altre P.A. ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge 90/14. b. Esame congiunto fra i competenti Comandi/Enti delegati e le OO.SS. a livello locale/territoriale e RSU con confronto tra desiderata e posizioni disponibili per l'elaborazione di una 1^a bozza di piano di reimpiego da trasmettere al competente O.P. c. Tavolo tecnico, presieduto da SMD, a cui partecipano tutti gli O.P. (SM/CC/SGD) nell'ambito del quale vengono congiuntamente esaminati tutti i provvedimenti eventualmente concomitanti, confrontando contestualmente le posizioni funzionali disponibili e le bozze di piani di reimpiego di cui al para b. al fine di prevenire eventuali criticità (personale di Enti/F.A. diverse che potrebbero aspirare ad una medesima posizione disponibile).
D.Lgs. n. 150/2009 cd. Brunetta	Modifica degli del d.lgs. n. 165/2001 gli art.- 5 e 40. Art. 5 comma 2 ... le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con capacità e poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione alle OO.SS. ... Art. 40 ... che indica le materie escluse dalla contrattazione.	
D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90	Al punto g) dell'Art. 95: “i Capi di stato maggiore di Forza armata... determinano nei limiti delle dotazioni organiche complessive e relativamente alla propria Forza armata, in base alla ripartizione interforze del Capo di stato maggiore della difesa e approvata dal Ministro della difesa e nel quadro delle direttive ricevute: 1)... ; 2) le esigenze di personale civile per i comandi, reparti, unità, istituti, scuole ed enti vari, concordandone la designazione con la competente direzione generale.	

<p>D.L. n. 101/2013 convertito in L. n. 125/2013</p>	<p>Per sopperire alle gravi carenze di personale negli uffici giudiziari, si introduce la possibilità di un passaggio diretto presso il Ministero della Giustizia per ricoprire i posti vacanti del personale amministrativo: questo avviene mediante cessione del contratto di lavoro e previa selezione secondo criteri prefissati dallo stesso Ministero della Giustizia.</p>	<p>d. Ove emergano criticità a seguito del citato tavolo tecnico, elaborazione, a cura dell'O.P. competente, della graduatoria dei dipendenti civili in servizio presso ciascun Ente interessato da provvedimento di riorganizzazione/soppressione, suddivisa per area funzionale e profili professionali secondo i criteri predeterminati di coloro che aspirano alla medesima posizione.</p> <p>e. Coordinamento a cura di SMD dell'attribuzione delle collocabilità "critiche" tra O.P. diversi secondo le graduatorie di cui al punto "d"</p> <p>f. Elaborazione di un piano di reimpiego nominativo, a cura dell'O.P., sulla base dei requisiti, dei profili professionali, dei desiderata, delle disponibilità, della graduatoria e del coordinamento di cui al para e., da inviare a SMD per l'esame ed il relativo parere.</p> <p>g. Inoltro a UG da parte di SMD dei piani di reimpiego per la partecipazione alle OO.SS. nazionali (da concludere in 10 gg.).</p> <p>h. Comunicazione di UG a SMD per autorizzare l'invio del piano di reimpiego direttamente alla Direzione Generale competente</p> <p>Adozione da parte della Direzione Generale per il Personale Civile dei provvedimenti di trasferimento</p>
<p>D.L. 90/14 convertito con L. 114/14</p>	<p>Art. 4 commi 1 e 2: 1. I commi da 1 a 2 dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono sostituiti dai seguenti: 1. ...omissis.... 2.i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'art. 2103 del codice civile.....</p>	
	<p>Art. 5 commi 1 lettera b): 1. All' articolo 34 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modificazioni: a)...omissis... b)..... il personale in disponibilità può presentare alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione.....</p>	<p>2. TIPOLOGIA "SEMPLIFICATA" In caso di ridenominazione/riconfigurazione/cambi di dipendenze che non comportino variazioni di personale civile sul sedime di servizio.</p> <p>a. Informazione preventiva alle OO.SS. territoriali e RSU a cura dell'O.P. ovvero del Comando/Ente delegato (almeno 3 mesi prima dell'adozione del provvedimento di riorganizzazione/soppressione)</p> <p>b. Predisposizione da parte dell'O.P. del piano di reimpiego da inviare alla Direzione Generale competente, tenendo informato SMD.</p> <p>c. Adozione da parte della Direzione Generale per il Personale Civile dei provvedimenti di reimpiego.</p>