

# MACROTRANSIZIONE 4. Trasferire il personale



MICROTRANSIZIONE	si	no
<b>A. Svolgere un'analisi della dotazione organica inerente la funzione sociale nei Comuni</b>		
Lo studio di fattibilità – o altro documento ove non redatto – contiene la sezione dedicata all'analisi della dotazione organica assegnata alla funzione sociale nei Comuni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È stata fatta un'analisi della presenza di dirigenti nei Comuni per le funzioni sociali comunali gestite direttamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lo studio di fattibilità – o altro documento ove non redatto – contiene la sezione dedicata all'analisi del fabbisogno del personale per la funzione del sociale in Unione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È stata fatta un'analisi delle posizioni organizzative comunali <i>versus</i> posizioni organizzative in Unione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È stata fatta un'analisi della possibilità di istituire la dirigenza in Unione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>B. Redigere e approvare il piano del fabbisogno triennale inerente la funzione sociale</b>		
È stato redatto il piano del fabbisogno triennale inerente la funzione sociale? <b>1</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Giunta dell'Unione ha approvato il piano del fabbisogno triennale inerente la funzione sociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La revisora del conto ha espresso parere favorevole al piano del fabbisogno triennale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>C. Redigere e approvare il piano di trasferimento</b>		
È stato redatto il piano di trasferimento del personale? <b>2</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È stato svolto un incontro congiunto con i segretari comunali per concordare il piano di trasferimento del personale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il personale e le responsabili comunali sono stati coinvolti nel progetto di trasferimento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il revisore del conto ha espresso parere favorevole alla rideterminazione della dotazione organica?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Giunta dell'Unione ha approvato il piano di trasferimento del personale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In caso di trasferimento, è stata redatta una delibera di Giunta comunale facsimile per la rideterminazione delle dotazioni organiche comunali in diminuzione da trasmettere ai Comuni per l'approvazione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In caso di trasferimento, è stata predisposta la delibera di Giunta dell'Unione per la rideterminazione della dotazione organica in aumento per l'approvazione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono stati condivisi con i segretari e le responsabili finanziarie i criteri di riparto della spesa del personale in Unione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>D. Informare le organizzazioni sindacali e predisporre gli adempimenti necessari per il trasferimento</b>		
Sono stati coinvolti i sindacati nel processo di trasferimento del personale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È stata trasmessa l'informativa obbligatoria ai sindacati per il trasferimento ai sensi dell'art. 2112 cc?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## E. Trasferire il personale in Unione

Il personale comunale che si occupa(va) di welfare è stato trasferito all'Unione? <b>3</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il personale AUSL delle funzioni in ex delega è stato trasferito all'Unione? <b>4</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ove è possibile istituire la dirigenza, la Giunta dell'Unione ha dato mandato di individuare un dirigente per il SST?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il responsabile del servizio sociale in Unione è stato selezionato tra i dipendenti dei Comuni/Unione? <b>5</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabile del servizio sociale in Unione è stata selezionata all'esterno con procedura di mobilità o incarico fiduciario (ex art. 110 TUEL)? <b>6</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabile dell'Ufficio di Piano e del SST coincidono?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono stati individuati dei Coordinatori di area?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In caso di trasferimento del personale in Unione, è stata individuata la sede principale di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In caso di trasferimento del personale in Unione, sono stati concordati i rimborsi spese chilometriche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In caso di trasferimento del personale in Unione, sono stati concordati i buoni pasto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

... ..

... ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### NOTE

#### 1. Nota

Il piano del fabbisogno viene redatto dal responsabile delle risorse umane

#### 2. Nota

Il piano del trasferimento del personale viene redatto dal responsabile delle risorse umane

#### Suggerimenti

Ove non sia possibile procedere contestualmente al trasferimento della funzione e del personale, provvedere a un regime transitorio di comando, indicando già la data di decorrenza del trasferimento (es. il comando decorre dal 1/1/2017 e si provvederà al trasferimento con decorrenza 1/1/2018)

Se i Comuni non intendono trasferire il personale perché necessitano ancora di parte del loro tempo (necessità frequente negli enti di piccola dimensione), si può procedere al trasferimento per poi comandare in quota il personale ai Comuni di provenienza

#### Nota

Il collocamento nella posizione di comando va considerato un istituto di carattere eccezionale e comunque nel termine massimo di due anni (art. 56 T.U. n. 3/1957). Ciò implica che alla posizione di comando del dipendente presso una nuova amministrazione non si accompagna la corrispondente soppressione del posto in organico presso l'amministrazione di provenienza

#### Warning

È importante trasferire non solo le competenze professionali ma anche quelle amministrative

#### 3. Nota

Il collocamento nella posizione di comando va considerato un istituto di carattere eccezionale e comunque nel termine massimo di due anni (art. 56 T.U. n. 3/1957). Ciò implica che alla posizione di comando del dipendente presso una nuova amministrazione non si accompagna la corrispondente soppressione del posto in organico presso l'amministrazione di provenienza

#### 4. Nota

Il collocamento nella posizione di comando va considerato un istituto di carattere eccezionale e comunque nel termine massimo di due anni (art. 56 T.U. n. 3/1957). Ciò implica che alla posizione di comando del dipendente presso una nuova amministrazione non si accompagna la corrispondente soppressione del posto in organico presso l'amministrazione di provenienza

NB Nel caso del comando, il trattamento economico, normativo e previdenziale è quello applicato dal datore di lavoro titolare del rapporto, che ne rimane interamente responsabile

NB Il trasferimento del dipendente pubblico comporta il riconoscimento di un assegno perequativo

#### 5. Suggerimento

Se la responsabile del servizio sociale in Unione viene selezionata tra dipendenti dei Comuni, potrebbe essere indice di una valorizzazione del personale e delle competenze interne. D'altro canto, le persone selezionate dall'esterno sono più libere in termini di conoscenza del contesto e possono portare un maggiore spirito innovativo. Se sono fiduciari a tempo determinato, il rischio è che non garantiscano la continuità e la stabilità su una funzione che ha bisogno di un lavoro a medio-lungo termine

#### 6. Vedi nota 5