

Ge. 05/05/2015

NP/2015/826/1 PART.

GENOVA
MORE THAN THIS

**PROTOCOLLO D'INTESA
TRA
COMUNE DI GENOVA E ORGANIZZAZIONI SINDACALI CONFEDERALI**

Mobilità volontaria tra aziende partecipate e incentivazione dei livelli di produttività nell'ambito degli indirizzi sul personale delle società partecipate del Comune di Genova

Premesso che:

- il Comune di Genova, nell'ambito dell'attuale quadro legislativo di riferimento¹, in esecuzione a quanto disposto dal legislatore, ha predisposto il documento relativo alle Linee di indirizzo sul personale delle società partecipate;

Atteso che:

le parti ritengono qualificanti e prioritari rispetto alle predette linee di indirizzo i seguenti principi:

-
- ¹ Art 18, comma 2 bis, Decreto Legge, 25 giugno 2008, n.112 , come modificato dalla legge di stabilità 147/2013 e ss.mm. e art.3, comma 5, Decreto Legge, 24 giugno 2014, n.90 *Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello (...). Le amministrazioni pubbliche coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*



- *la mobilità volontaria tra aziende*, quale strumento di contenimento del costo del lavoro del "Gruppo Comune" e al contempo di valorizzazione del capitale umano;
- *i sistemi incentivanti legati ai risultati aziendali*, quali strumenti motivazionali orientati all'aumento dell'efficienza, della produttività e della redditività aziendale nel riconoscimento dell'apporto dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi dell'azienda. Nell'ambito delle azioni volte al contenimento della dinamica retributiva, descritte nelle Linee di indirizzo, le parti riconoscono la relazione virtuosa tra retribuzione incentivante e produttività legata a parametri oggettivi e misurabili nei risultati a conto economico.

Ai fini della difesa dei livelli occupazionali e/o dell'efficienza dei servizi erogati, prima di coprire il fabbisogno ricorrendo al mercato esterno del lavoro, l'Amministrazione Comunale favorisce la conclusione di intese tra Società volte a promuovere processi di mobilità volontaria per valorizzare, tra l'altro, la professionalità dei dipendenti delle società del gruppo.

L'amministrazione ritiene, infatti, che le risorse umane, con le loro competenze e conoscenze, costituiscano l'asset strategico nelle aziende pubbliche e la loro mobilità possa generare innovazione organizzativa gestionale e tecnologica, valorizzazione e sviluppo delle professionalità dei dipendenti, ed anche risparmio di risorse finanziarie del sistema comunale nel suo complesso.

Lo sviluppo di forme di collaborazione e la mobilità tra diverse società comunali ha lo scopo di favorire:

- il miglior impiego delle sinergie disponibili;
- lo sviluppo di modelli organizzativi e gestionali innovativi;
- la valorizzazione del capitale umano.

In tale ottica riveste una particolare importanza la realizzazione di iniziative di formazione. Infatti l'armonizzazione dell'offerta formativa con la gestione flessibile delle risorse umane può offrire nuove opportunità di crescita professionale sostenendo nel contempo la competitività del sistema comunale.

Le forme di mobilità oggetto del presente accordo sono riconducibili:

- alla mobilità volontaria fra società del gruppo Comune intendendo, con tale espressione, forme che comportino il definitivo trasferimento del dipendente a Società diversa da quella di appartenenza, previa domanda e consenso del lavoratore;
- all'assegnazione temporanea, nei limiti e modalità previsti dalla normativa, del dipendente a società diversa da quella di appartenenza, previa stipula di appositi accordi tra le società interessate.

Il presente accordo definisce i criteri generali ed i presupposti per l'attuazione della mobilità e l'assegnazione temporanea di personale.

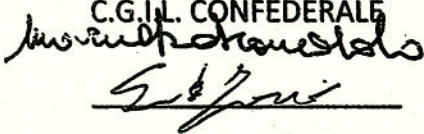
Tutto ciò premesso,

**LE PARTI CONCORDANO LE SEGUENTI MODALITA' DI REGOLAZIONE DELLA MOBILITA'
VOLONTARIA TRA AZIENDE**

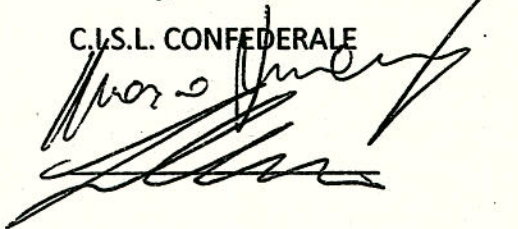
1. La Relazione Previsionale Aziendale delle singole società controllate, contenente il piano del fabbisogno, sarà oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali;
2. Le società partecipate, in regime di controllo, prima di avviare, sulla base del piano di fabbisogno approvato dalla Giunta, le procedure selettive per il reclutamento del personale a tempo indeterminato secondo i principi fissati dall'art. 35, comma 3, del D.lgs. 165/2001, dovranno prioritariamente procedere, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del Regolamento sulle Società Partecipate, all'attivazione di procedure di mobilità volontaria.
3. I presupposti per l'attuazione della mobilità interaziendale sono:
 - l'esistenza presso la società di destinazione di posti da ricoprire tramite nuove assunzioni, fatte salve le graduatorie vigenti;
 - il possesso dei requisiti e/o titoli professionale.
4. Le società procedono a reclutare il personale avviando una ricerca di personale per il profilo e qualifica richiesta all'interno dell'intero "Gruppo Comune", con il coordinamento tecnico della struttura allo scopo individuata dall'Ente, nei tempi tecnici occorrenti all'azienda;
5. I dipendenti interessati alla ricerca di personale possono presentare manifestazione di interesse ed essere selezionati in base agli esiti dei colloqui individuali.
6. In caso di esito positivo viene stipulato un accordo tra le aziende ed il lavoratore per disciplinare le modalità di interruzione del rapporto di lavoro e la contestuale riassunzione, secondo l'inquadramento contrattuale e retributivo proposto dall'azienda nel bando di ricerca. Sarà possibile prevedere, prima di procedere all'assunzione e previo consenso dell'azienda cedente, un periodo, non superiore ai 12 mesi, in distacco. Il periodo in distacco assorbe il periodo di prova.
7. I presupposti di cui al comma 2 si applicano anche in caso di assegnazione temporanea di personale presso altre società controllate del Comune di Genova. Nel caso di assegnazione temporanea di personale lo stato giuridico del lavoratore non subisce modificazioni.
8. Le parti ritengono necessario avviare un sistema di gestione dei dati attinenti al personale delle società (contenente informazioni relative ai profili professionali del personale da mettere in processi di ricollocazione, su richiesta del dipendente o della società stessa) ai fini della coordinata attuazione delle procedure di mobilità del personale attraverso cui curare l'ottimale distribuzione delle risorse umane.
9. Le Parti convengono di verificare annualmente gli effetti del presente accordo, mediante l'apertura di un tavolo.

L'accordo è sottoscritto dalle Parti in data 4 maggio 2015

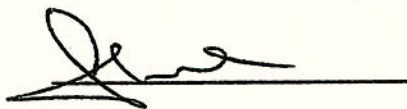
C.G.I.L. CONFEDERALE



C.I.S.L. CONFEDERALE



Comune di Genova
Assessore al Personale



U.I.L. CONFEDERALE



Comune di Genova
Assessore alle Partecipate

