

## VERBALE D'INTESA

Il giorno 19/4/2011 2011 presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n. 6 - Roma - si è svolto un incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, al fine di concordare le modifiche al Regolamento relativo alla Mobilità territoriale interna (allegato alla circolare 74/2009) nonché, il documento descrittivo delle modifiche/integrazioni al citato Regolamento - comprensivo del criterio "UNA TANTUM" relativo alla compensazione delle percentuali di carenza delle Strutture tramite la fase di reclutamento dall'esterno di nuove risorse - che, allegati entrambi al presente verbale, ne formano parte integrante.

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP *Roberto Mancini*  
CISL FP *[Signature]*  
UIL PA *Augusto Della Rocca*  
FIALP/CISAL *[Signature] (V. NOTA A VERBALE)*  
RdB - USB - PT *[Signature] (V. NOTE A VERBALE)*  
ANMI *[Signature]*  
FLEPAR *Roberto Spornelli (V. NOTE A VERBALE)*  
FP CIDA *Immediato (per risorse  
per i professionisti)*

### LA DELEGAZIONE

*[Signature]*  
*Giuseppe Lencioni*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



## NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. pur condividendo in larga parte le modifiche relative alla normativa sui trasferimenti, esprime un parere estremamente negativo riguardo ai trasferimenti "locali".

Infatti tali trasferimenti riguardano, in molti casi e per effetto della riduzione dell'organico, province diverse e favoriscono lo spostamento in ambito regionale di soggetti che, se inseriti nelle graduatorie regionali avrebbero meno diritto di altri che pur avendo un punteggio superiore non vedono accolte le proprie istanze.

Inoltre, coloro che lavorano in strutture complesse sono favoriti rispetto agli altri lavoratori perché nel trasferimento da una provincia all'altra possono mantenere la posizione organizzativa della quale erano destinatari al contrario di tutti gli altri che, non lavorando in strutture complesse, chiedendo il trasferimento da una provincia all'altra devono rinunciare all'incarico.

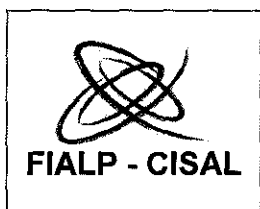
USB P.I.  
Coord. Naz. INAIL

---

**Coordinamento Nazionale USB INAIL**

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: [usb@inail.it](mailto:usb@inail.it) SITO: [www.usbinail.it](http://www.usbinail.it)



**COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL**

P.le Pastore, 6 – 00144 ROMA

Tel. 0654873959 - fax 0654873955 – [www.autonominail.it](http://www.autonominail.it) - [cisal@inail.it](mailto:cisal@inail.it)

## **NOTA A VERBALE**

La scrivente O.S. nel sottoscrivere il presente accordo relativo a modifiche del Regolamento di Mobilità del Personale, evidenzia la sua contrarietà ad alcune modifiche non condivisibili.

In particolare, contesta l'esigua elevazione percentuale per Professionisti Contarp, Cte ed Informatici, rispetto a quella convenuta per il Personale delle Aree. Per i primi, infatti, risulta praticamente impossibile, per gli anni futuri, immaginare trasferimenti, anche limitatamente a scambi.

Relativamente ai Professionisti Legali, pur apprezzando i miglioramenti attuati rispetto all'ipotesi di lavoro inizialmente proposta, lamenta la dilazione nell'avviare un nuovo concorso sia per consentire una più agevole mobilità, sia per venire incontro alle difficoltà organizzative legate anche al territorio (Uffici Giudiziari).

In pratica, si vogliono evitare esternalizzazioni che risultano dannose economicamente e politicamente per l'Ente.

Più in generale, segnala di registrare una "sofferenza" per i vari rami professionali, in particolare quello sanitario, di cui non ci si è adeguatamente preoccupati.

Infine, risulta estremamente difficile condividere l'interpretazione che si è voluta riconoscere alla locuzione "mobilità provinciale", non fosse altro perché non dispone per il futuro ma sana un'applicazione, ad avviso della scrivente O.S., distorta che ha già determinato delle mobilità "discutibili".

Roma 19 aprile 2011

**IL COORDINATORE GENERALE**  
Francesco Savarese



**Coordinamento Generale**

FIALP - CISAL



**F.I.E.P.A.R.**  
**ASSOCIAZIONE LEGALI INAIL**  
Aderente alla CISL-FPS  
**SEGRETERIA GENERALE**  
Via Pierluigi da Palestrina, 8 - 00193 Roma

Roma, 19 aprile 2011

L'Associazione Avvocati INAIL sottoscrive il presente accordo, in considerazione del presupposto di sistema che raccorda le Avvocature Territoriali alla funzione di assicurare la difesa dell'Istituto davanti alle Autorità Giudiziarie e di prestare assistenza e consulenza legale alle Strutture amministrative dell'Ente, che non può che intendersi in collegamento con le garanzie previste dall'art. 3 legge professionale.

Permangono scostamenti tra la descrizione dell'assetto organizzativo dell'Avvocatura e quanto di fatto è declinato funzionalmente e strutturalmente sul territorio. Improprio è il riferimento all'incardinamento esclusivo (come invece è per CONTARP e CTE) degli Avvocati presso le Avvocature regionali e distrettuali, da intendersi semmai come allocazione funzionale.

Si attende, altresì, prima dell'attuazione della mobilità nazionale, che venga consentita a tutti gli Avvocati la partecipazione alle procedure di mobilità all'interno delle regioni e la riconduzione ad uniformità dei provvedimenti disparati emessi a seguito dell'ultima procedura di mobilità regionale.

IL SEGRETARIO GENERALE

avv. Tiziana Cignarelli

Oggetto: **Modifiche al Regolamento relativo alla mobilità territoriale nazionale - circ. 74/2009:**

- Modifica dei criteri relativi alla determinazione delle percentuali di carenza presso le Sedi cedenti
- Personale stabilizzato, requisiti ai fini della presentazione della domanda di mobilità
- Mobilità locale, integrazione art. 1
- Compensazione

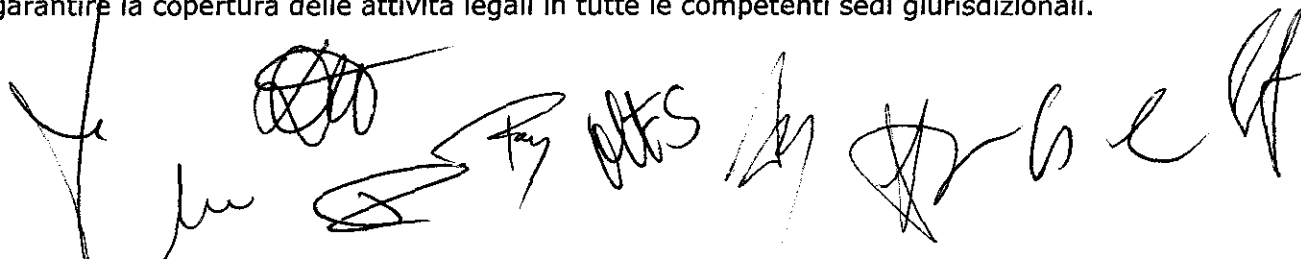
L'attuale disciplina della mobilità territoriale, recepita con apposito regolamento, prevede che, rispetto alle capacità delle Strutture di cedere e/o ricevere personale, ferma restando la disponibilità del posto presso la Sede richiesta, i trasferimenti non devono determinare presso la Sede di appartenenza una carenza superiore alla percentuale della carenza media nazionale, aumentata di 6 (sei) punti percentuali, riferita a tutto il personale in forza presso la Sede di riferimento, senza distinzione di livello area o professione. Per i professionisti e per il personale appartenente all'area C vige l'ulteriore criterio in base al quale la movimentazione non deve determinare, presso la Sede di appartenenza, una carenza superiore al 50% del rapporto fabbisogno/forza, nell'ambito del proprio profilo con dotazione organica superiore ad una unità.

Con riferimento all'ultima procedura di mobilità nazionale 2010 - con la quale sono stati disposti n. 58 trasferimenti a fronte di n. 289 domande valide su 342 presentate - tale criterio è apparso particolarmente restrittivo, nonché discriminante, soprattutto nei confronti del personale appartenente a particolari professionalità, al quale è stata preclusa la possibilità di ottenere il trasferimento a causa della carenza complessiva della Struttura di appartenenza che, da un'attenta verifica, è risultata prevalentemente da imputare al personale dell'area amministrativa (come verificatosi per un professionista CONTARP del Friuli che, nonostante fosse in esubero e stante la disponibilità del posto presso la Struttura richiesta, non ha potuto ottenere il trasferimento a causa della carenza complessiva della Direzione Regionale, pari al 22% a fronte del limite invalicabile del 17% - carenza media nazionale 11% + 6 punti).

Pertanto, al fine di agevolare le movimentazioni di personale, nel rispetto della carenza organizzativo/funzionale delle Strutture interessate a salvaguardia dell'attività istituzionale, si propone, con riferimento alla rilevazione della carenza presso la Struttura di appartenenza, di procedere ad una differenziazione fra le diverse categorie e professionalità di dipendenti secondo quanto, di seguito, rappresentato.

Per i professionisti INFORMATICI, CONTARP e CTE (suddivisi per rami professionali) e considerato che tali professionalità, possono mantenere una autonoma identità rispetto al personale delle aree da un punto di vista funzionale e organizzativo, e considerato, altresì, che le stesse sono tutte incardinate presso la Direzione Generale o le Direzioni Regionali, si propone di adottare il criterio secondo cui la verifica della percentuale di carenza deve essere rapportata alla carenza media nazionale relativa alla singola professionalità di riferimento, aumentata di 15 punti percentuali, escludendo, pertanto, l'ulteriore verifica del 50% che non avrebbe, in tal caso, alcun senso logico (considerato l'incardinamento delle suddette professionalità esclusivamente presso le Direzioni Regionali).

Invece, per quanto riguarda i professionisti Legali, incardinati presso l'Avvocatura Generale, le Avvocature Regionali e quelle Distrettuali, la verifica della percentuale di carenza deve essere rapportata alla carenza media nazionale aumentata di 10 punti percentuali, anche al fine di garantire la copertura delle attività legali in tutte le competenti sedi giurisdizionali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be 'Fay' and 'P.L.S.'.

Con riferimento, invece, al personale amministrativo, che rappresenta la forza più consistente presso tutte le Strutture dell'Istituto - dopo un'attenta analisi della situazione nazionale e alla luce della rideterminazione delle dotazioni organiche e dei futuri turn-over - si ritiene opportuno procedere alla verifica della percentuale di carenza che non dovrà essere superiore alla percentuale della carenza media nazionale, aumentata di 10 punti (elevando, quindi, da 6 a 10 punti il margine eccedente la carenza media nazionale previsto, attualmente, dal Regolamento).

Parimenti, tale limite del 10% eccedente la carenza media nazionale, potrebbe essere applicato anche al personale appartenente al profilo delle attività ispettive - incardinato esclusivamente presso le Direzioni Regionali - per cui la rilevazione della forza avrà un contesto esclusivo regionale.

Per il personale appartenente ai profili sanitario (articolato negli specifici sottoprofili), socio educativo, tecnico e informatico che, come noto, è presente presso le Strutture territoriali in numero limitato (alcune unità), si propone, elevando al 60% la percentuale del contingente minimo garantito presso la Struttura di appartenenza al fine di garantirne la funzionalità organizzativa, di procedere solo alla verifica del citato limite.

L'unica eccezione potrebbe essere rappresentata dal personale sanitario (tecnici di radiologia, infermieri professionali, fisioterapisti e OTA) in forza presso il Centro Riabilitazione di Volterra e il Centro Protesi di Vigorso di Budrio e della Sacra Famiglia che rappresenta, invece, la maggior parte del personale incardinato presso tali Strutture, per il quale, il limite del 60% appare non consona alle esigenze organizzative e funzionali delle stesse.

Per il suddetto personale, considerato l'esubero a livello nazionale, si potrebbe ipotizzare, fermo restando il parere vincolante dei competenti Responsabili di Struttura, una percentuale diversa che potrebbe attestarsi sul limite fisso del 10% di carenza.

Per i Dirigenti Medici di I° livello, in quanto incardinati, anch'essi, presso le Sedi territoriali in numero limitato, si propone di procedere alla sola verifica relativa al limite del 60% del contingente minimo per ogni singola Struttura Dirigenziale.

Ciò premesso, si renderebbe necessario procedere alla modifica dell'art. 8 del Regolamento sulla Mobilità territoriale, come di seguito rappresentato.

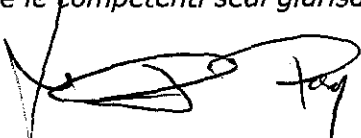





*Il trasferimento in ambito nazionale potrà essere effettuato in presenza di posizioni vacanti nella Struttura di destinazione e non dovrà determinare presso l'Unità di appartenenza una carenza superiore, di norma, a **10** punti percentuali rispetto alla carenza media nazionale della forza del personale - a tempo indeterminato. Tale criterio, applicato separatamente per profilo, riguarderà esclusivamente il personale appartenente al **profilo amministrativo** e a **quello delle attività ispettive**.*

*Per tutti gli altri profili dell'**Area C** (incluso il profilo sanitario articolato per singoli sottoprofili), con dotazione organica superiore ad una unità, dovrà essere, invece, garantito, nell'Unità di appartenenza, un contingente minimo pari al **60%** della medesima dotazione organica, calcolata con arrotondamento per eccesso, ad eccezione del personale sanitario in forza presso le **Strutture di Vigorso di Budrio, della Sacra Famiglia e di Volterra** per il quale la carenza dovrà essere contenuta nel limite fisso del **10%** del rapporto fabbisogno/forza, **fermo restando il parere vincolante dei competenti Responsabili**.*

*Parimenti, per i **Dirigenti Medici di I° livello incardinati presso le Unità Territoriali**, si procederà alla verifica del contingente minimo del **60%** presso la Struttura Dirigenziale di appartenenza, calcolata con arrotondamento per eccesso.*

*Per i professionisti INFORMATICI, CONTARP e CTE (suddivisi per rami professionali) il trasferimento non dovrà determinare, presso la Struttura di appartenenza (Direzione Generale, Direzione Regionale), una carenza superiore a **15** punti percentuali rispetto alla carenza media nazionale riferita alla specifica professionalità.*

*Con riferimento, invece, ai **Professionisti Legali** il limite di carenza presso l'Avvocatura Generale, le Avvocature Regionali e quelle Distrettuali non deve essere superiore alla carenza media nazionale aumentata di **10** punti percentuali, anche al fine di garantire la copertura delle attività legali in tutte le competenti sedi giurisdizionali.*

pe      

*In ogni caso, non verranno disposti provvedimenti di mobilità che determinino esubero presso la Struttura richiesta.*

Con riferimento, invece, al personale stabilizzato - escluso dalle precedenti procedure di mobilità in quanto non in possesso del requisito minimo di 5 anni dalla data di assunzione definitiva presso l'Istituto - considerato che precedentemente alla stabilizzazione, lo stesso, aveva prestato servizio a tempo determinato per periodi, anche non continuativi, si propone di ammettere alle procedure di mobilità tale personale purchè in possesso di un'anzianità di servizio in INAIL complessiva, comprensiva quindi dei suddetti periodi, di almeno 5 anni.

Per quanto riguarda, invece, l'anzianità di Sede e di servizio da computare ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, si farà riferimento alla data d'immissione definitiva nei ruoli dell'Istituto.

In merito al concetto di mobilità provinciale (art. 1 del Regolamento), che sta generando dubbi interpretativi e controversie in fase di mobilità infraregionale, con particolare riferimento alle Strutture territoriali di livello Dirigenziale dalle quali dipendono Strutture ubicate in Province diverse (Es. Avellino - Benevento) sarà opportuno, al fine di rendere univoco l'operato delle Direzioni Regionali, procedere alla modifica del 6 comma dell'art. 1 del Regolamento, utilizzando la locuzione "**mobilità locale**", come, di seguito, rappresentato.

*In merito alla novità relativa alla mobilità Provinciale, introdotta con il Regolamento allegato alla circolare 74/2009, con particolare riferimento all'ambito territoriale di competenza delle Strutture Dirigenziali dalle quali dipendono una o più substrutture, si ritiene opportuno adottare la più precisa locuzione di mobilità locale; ciò al fine di confermare al Dirigente della Struttura Dirigenziale, dalla quale dipendono una o più sub strutture, l'autonomia organizzativo-funzionale sul territorio di propria competenza a prescindere dall'ubicazione geografica delle Strutture dipendenti.*

*Pertanto, ferma restando la competenza del Direttore Regionale relativamente alle movimentazioni fra Strutture di livello dirigenziale site nella stessa Provincia, che hanno la precedenza sulle movimentazioni regionali, pari precedenza è riconosciuta anche alle movimentazioni fra Strutture che fanno capo ad una Struttura di livello dirigenziale la cui competenza, in merito all'adozione del relativo provvedimento, spetta, invece, al Direttore di Sede.*

*Si precisa, inoltre, che i trasferimenti in ambito regionale verso tali Strutture complesse dovranno essere disposti esclusivamente presso la Struttura Dirigenziale di riferimento. Sarà competenza del Direttore della Sede disporre l'assegnazione presso una delle Strutture dipendenti in base alle proprie valutazioni di carattere organizzativo funzionale e, comunque, dopo aver soddisfatto eventuali richieste nell'ambito della mobilità locale.*

*Pertanto, le Direzioni Regionali, preposte alla elaborazione di tutte le graduatorie, dovranno esaminare le richieste di mobilità presentate per Strutture di livello Dirigenziale situate nella medesima Provincia, nonché quelle presentate nell'ambito del territorio di competenza di Strutture Dirigenziali, alle quali è riconosciuta, per entrambe, la precedenza su quelle regionali, ferme restando le competenze in merito alla gestione delle movimentazioni. In ordine alla tempistica da osservare, la mobilità **locale** dovrà essere espletata parallelamente a quella regionale e i relativi provvedimenti avranno la stessa decorrenza.*

## **CRITERIO DI COMPENSAZIONE**

Al fine di permettere più possibilità di movimentazione di personale, si ritiene opportuno introdurre nel Regolamento un nuovo criterio secondo il quale, successivamente all'adozione dei provvedimenti di trasferimento nell'ambito della normali procedure di mobilità, si procederà ad una rivisitazione delle graduatorie allo scopo di individuare, fra le domande non accolte per mancanza dei previsti requisiti (carenza presso la Sede cedente e mancanza del posto presso quella richiesta), quelle che, a seguito delle mutate condizioni delle Sedi coinvolte nelle movimentazioni, potrebbero essere oggetto di ulteriori trasferimenti.

Si procederà, quindi ad una compensazione, fra entrate ed uscite presso quelle Sedi che ricevendo personale si troverebbero, successivamente, in condizioni di cederlo o, viceversa, di riceverlo a seguito di uscite.

Il suddetto criterio dovrà essere applicato necessariamente, per motivi tecnici, in due fasi ben distinte.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Nella prima fase si procederà alle movimentazioni - secondo i nuovi criteri, con riferimento alla situazione rilevata alla data del 30 aprile - che avranno decorrenza 1° settembre.

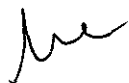
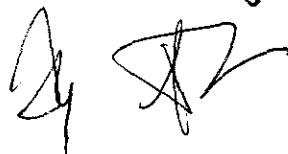
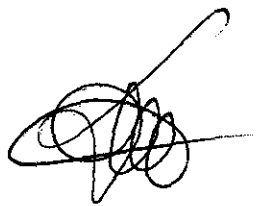
Nella seconda fase si procederà ad una nuova rilevazione delle disponibilità nonché delle carenze venutesi a determinare, presso le Strutture, successivamente ai trasferimenti disposti nella prima fase; laddove si rilevassero le condizioni favorevoli si procederà ad ulteriori movimentazioni, sempre nel rispetto delle disposizioni regolamentari.

In ogni caso si procederà all'adozione di tali ultimi provvedimenti solo successivamente alla presa di servizio, presso le Sedi di assegnazione, dei dipendenti trasferiti nella prima fase al fine di prevenire eventuali effetti distorsivi derivanti da rinunce e/o differimenti ai trasferimenti già disposti che potrebbero far venir meno le condizioni favorevoli alle movimentazioni relative alla seconda fase.

Inoltre, al di fuori della disciplina regolamentare, al fine di facilitare ulteriormente le movimentazioni di personale, con particolare riferimento a quello che, incardinato presso Unità storicamente carenti, inoltra, inutilmente da vari anni, domanda di mobilità, si propone di considerare come personale già in forza presso le Strutture dell'Istituto quello di imminente assunzione come i vincitori del concorso a 404 posti di C1 amministrativo e del concorso per Dirigente Medico di I° livello, limitatamente, però, alle assunzioni che verranno perfezionate nel periodo 1° maggio 2011 - 30 settembre 2011.

Si ritiene, quindi, congruo considerare tale personale già in forza, anche se ancora non assunto, in quanto nell'ipotesi di rinunce, queste potranno essere sicuramente rimpiazzate dallo scorrimento delle relative graduatorie, visto il considerevole numero di idonei presenti nelle stesse.

La suddetta proposta che, considerato l'ambito temporale indicato e la tipologia di dipendenti interessata, avrà un'applicazione "UNA TANTUM", potrebbe, eventualmente, essere presa in considerazione, ove ricorrano le medesime condizioni, anche per future procedure di mobilità, ovviamente, con particolare attenzione agli scenari che verranno a determinarsi e a seguito di attenta valutazione in merito alle tipologie di personale interessate.





## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MOBILITA' TERRITORIALE**

### **Art. 1 (Cenni generali)**

Nel rispetto del principio di massima trasparenza ed al fine di contemperare le esigenze organizzative e gestionali dell'Amministrazione con le specifiche esigenze personali e familiari dei dipendenti, viene istituita una graduatoria nazionale secondo i criteri di punteggio di cui all' art. 5.

Analoghe graduatorie dovranno essere predisposte anche a livello regionale e provinciale ed alle stesse debbono essere applicati i criteri e le modalità operative definiti a livello nazionale.

Vengono fatte salve in ogni caso le particolari situazioni contemplate dalla Legge 100/87 e dalla Legge 266/99, riguardanti il personale militare trasferito d'autorità.

Per le situazioni di handicap, il riconoscimento del carattere di gravità ex art. 3, comma 3 della Legge 104/92, costituirà titolo di precedenza nell'utilizzo delle graduatorie di cui sopra, mentre negli altri casi costituirà diritto di preferenza a parità di punteggio.

**In merito alla novità relativa alla mobilità Provinciale, introdotta con il Regolamento allegato alla circolare 74/2009, con particolare riferimento all'ambito territoriale di competenza delle Strutture Dirigenziali dalle quali dipendono una o più sub strutture, si ritiene opportuno adottare la più precisa locuzione di mobilità locale; ciò al fine di confermare al Dirigente della Struttura Dirigenziale, dalla quale dipendono una o più sub strutture, l'autonomia organizzativo-funzionale sul territorio di propria competenza a prescindere dall'ubicazione geografica delle Strutture dipendenti.**

**Pertanto, ferma restando la competenza del Direttore Regionale relativamente alle movimentazioni fra Strutture di livello dirigenziale site nella stessa Provincia, che hanno la precedenza sulle movimentazioni regionali, pari precedenza è riconosciuta anche alle movimentazioni fra Strutture che fanno capo ad una Struttura di livello dirigenziale la cui competenza, in merito all'adozione del relativo provvedimento, spetta, invece, al Direttore di Sede.**

100  
he  
[Signature]

Si precisa, inoltre, che i trasferimenti in ambito regionale verso tali Strutture complesse dovranno essere disposti esclusivamente presso la Struttura Dirigenziale di riferimento. Sarà competenza del Direttore della Sede disporre l'assegnazione presso una delle Strutture di propria competenza in base alle proprie valutazioni di carattere organizzativo funzionale e, comunque, dopo aver soddisfatto eventuali richieste nell'ambito della mobilità locale.

Pertanto, le Direzioni Regionali, preposte alla elaborazione di tutte le graduatorie, dovranno esaminare le richieste di mobilità presentate per Strutture di livello Dirigenziale situate nella medesima Provincia, nonché quelle presentate nell'ambito del territorio di competenza di Strutture Dirigenziali, alle quali è riconosciuta, per entrambe, la precedenza su quelle regionali, ferme restando le competenze in merito alla gestione delle movimentazioni.

In ordine alla tempistica da osservare, la mobilità locale dovrà essere espletata parallelamente a quella regionale e i relativi provvedimenti avranno la stessa decorrenza.

In ordine alla tempistica da osservare, la mobilità locale dovrà essere espletata parallelamente a quella regionale e i relativi provvedimenti avranno la stessa decorrenza.

## Art. 2 (Destinatari)

I criteri di cui al presente Regolamento sono applicabili a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, esclusi:

- i Dirigenti
- i Dirigenti Medici di II livello
- i Dirigenti Medici di I livello con incarico di maggior spessore (B1)\*
- I Professionisti titolari di incarico di coordinamento, anche se conferito in via temporanea.
- i Professionisti con incarico di RSPP\*
- il personale assunto con contratto di lavoro di natura privatistica (tipografi, tecnici ortopedici,...)
- il personale assunto tramite procedure concorsuali o altri istituti per il quale è previsto vincolo temporale di permanenza presso la Struttura di assegnazione \*\*.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- il personale proveniente da altre Amministrazioni per il quale si stabilisce un vincolo di permanenza di due anni (indicato nella lettera di trasferimento nei ruoli dell'Istituto) presso la Struttura di assegnazione.
- il personale già trasferito con procedura di mobilità ordinaria o straordinaria, nazionale, regionale o provinciale, per il quale sussiste il vincolo di permanenza di due anni presso la Struttura di ultima assegnazione.
- il personale trasferito o che abbia assunto la nuova posizione giuridica presso la Struttura di appartenenza a seguito di partecipazione a selezione interna, cambio di profilo o di area, per il quale il vincolo è assimilato a quello previsto per la mobilità a domanda (due anni)

\*Per quanto riguarda i Dirigenti Medici di I livello con incarico di maggior spessore (B1) e i professionisti con incarico di RSPP, potranno presentare domanda di trasferimento a condizione inderogabile che, una volta ottenuta la mobilità, saranno distolti dall'incarico conferito.

**\*\*Con riferimento, invece, al personale stabilizzato - escluso dalle precedenti procedure di mobilità in quanto non in possesso del requisito minimo di 5 anni dalla data di assunzione definitiva presso l'Istituto - il quale ha prestato servizio a tempo determinato per periodi, anche non continuativi, lo stesso è ammesso alle procedure di mobilità purchè in possesso di un'anzianità di servizio complessiva presso l'Istituto, comprensiva quindi dei suddetti periodi, di almeno 5 anni.**

**Per quanto riguarda, invece, l'anzianità di Sede e di servizio da computare ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, si farà riferimento, esclusivamente, alla data d'immissione definitiva nei ruoli dell'Istituto.**

### Art. 3 (Competenze)

Alla Direzione Centrale Risorse Umane sono affidati i compiti di predisposizione della graduatoria nazionale nonché della gestione della mobilità a livello nazionale e di monitoraggio sulla mobilità a livello regionale (per quanto riguarda la mobilità all'interno della Direzione Generale si rimanda all'apposito Regolamento).

Alle Direzioni Regionali sono affidati i compiti di predisposizione delle graduatorie **locali** e regionali.

I Direttori Regionali approvano, con propria determinazione, le graduatorie regionali e **locali** (per quelle di propria competenza) ed assumono i relativi provvedimenti di trasferimento.

*MS*

*le*

*la*

*Se - [signature] B [signature] M [signature] b h*

*HA*

I Direttori di Sede, dai quali dipendono Strutture di livello inferiore, sono, invece, competenti per l'adozione dei provvedimenti nell'ambito delle Strutture di propria competenza.

Il Direttore Centrale Risorse Umane approva, con propria determinazione, la graduatoria nazionale ed assume i provvedimenti di trasferimento nazionali.

#### Art. 4

#### (Situazioni rilevanti ai fini della predisposizione della graduatoria)

Le situazioni che concorrono alla formazione della graduatoria:

- a) **Ricongiungimento al nucleo familiare** previsto nel caso in cui il dipendente desideri riavvicinarsi al coniuge (o convivente "anagrafico") e/o a figli minori di età.
- b) **Motivi di salute:** nel fattore in questione relativo al dipendente quanto ai familiari (coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado), sono da ricomprendere tanto le patologie per le quali è stata riconosciuta l'invalidità civile, quanto le situazioni di handicap grave riconosciute ai sensi della legge n.104/92;
- c) **Carichi di famiglia:** saranno prese in considerazione le persone che risultano a carico del dipendente secondo criteri definiti ai fini fiscali.
- d) **Anzianità:** per tale fattore, è da considerarsi rilevante tanto l'anzianità di servizio, corrispondente all'anzianità maturata dalla data di immissione in servizio presso l'Istituto - compresi i periodi prestati presso altre Amministrazioni senza interruzione del rapporto di lavoro - quanto l'anzianità di Sede, corrispondente all'anzianità maturata nella Sede di servizio dalla quale si chiede il trasferimento. Per anzianità di sede si intende quella complessivamente maturata - senza soluzione di continuità - nell'ambito provinciale.

Le situazioni sopra elencate, con esclusione di quelle previste al punto b) per le quali è richiesta la specifica certificazione rilasciata dalla competente ASL, possono essere autocertificate ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 455 recante il T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

**Art. 5**  
**(punteggi per la formazione della graduatoria)**

Il punteggio per la formazione della graduatoria di mobilità volontaria interna, è ripartito su base 100, come segue:

<b>1 - COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE</b>	<b>Max punti</b> <b>30</b>
A. Coniuge o convivente (presente nel nucleo familiare anagrafico)	
- che lavora ma impossibilitato al trasferimento. Il relativo punteggio verrà attribuito solo previa presentazione da parte del dipendente della documentazione attestante la suddetta intrasferibilità che non potrà essere presa, comunque, in considerazione per richieste di mobilità nell'ambito della stessa Provincia.	15 punti
- in tutte le altre situazioni	5 punti
B. Figli minori fino a 3 anni di età	15 punti
C. Figli minori di età superiore a 3 anni	10 punti
D. Figli minori fino a 3 anni di età (in assenza dell'altro genitore)	20 punti
E. Figli minori di età superiore a 3 anni (in assenza dell'altro genitore)	15 punti
F. Altri familiari presenti nel nucleo familiare anagrafico	5 punti

Per nucleo familiare di riferimento, ai fini dell'attribuzione del previsto punteggio, si intende quello costituito dal dipendente in qualità di capofamiglia o coniuge dello stesso.

Con riferimento al punto A., si richiama l'attenzione sulla condizione di intrasferibilità del coniuge, che non può essere considerata nel caso di presentazione di domanda di mobilità verso Sedi ubicate nella stessa Provincia di appartenenza. Diversamente, la domanda, a condizione che sia corredata della dichiarazione di intrasferibilità del datore di lavoro del coniuge, ovvero, che quest'ultimo svolga un'attività lavorativa autonoma, può essere accolta qualora comporti un effettivo avvicinamento al Comune nell'ambito della Provincia di riferimento nella quale il coniuge stesso sia residente e svolga la propria attività lavorativa.

In caso di dichiarazione non in linea con i suddetti requisiti si apporterà, d'ufficio, la relativa variazione.

100

me

**2- MOTIVI DI SALUTE****Max punti  
40**

A. del dipendente	40 punti
B. del coniuge o convivente o dei figli	25 punti
C. di altri familiari presenti nel nucleo familiare anagrafico	15 punti
D. di altri familiari non presenti nel nucleo familiare anagrafico destinatari della Legge 104/92. Il relativo punteggio viene riconosciuto solo nel caso in cui il dipendente chieda il trasferimento nell'ambito della Regione ove risiede il familiare invalido che necessita di assistenza.	5 punti

**N. B.** I punteggi relativi ai motivi di salute non sono cumulabili (in caso di più situazioni indicate sulla domanda la procedura assegnerà automaticamente il punteggio più alto).

A tali fini dovrà essere prodotta, solo alla prima istanza di mobilità, la relativa documentazione, ovvero, in caso di variazione di quanto già certificato, allegando la nuova documentazione alle istanze successive:

1. Copia autenticata del verbale di riconoscimento dell'invalidità civile con l'indicazione della percentuale di invalidità.
2. Copia autenticata del verbale di riconoscimento della Legge 104/92.

Qualora non venga prodotto il documento di cui al precedente punto 1., l'individuazione della percentuale attribuibile ai fini del punteggio, sarà effettuata dalla Sovrintendenza Medica Generale.

L'unica deroga deve essere concessa in caso di invalidità relativa ai minori per i quali non è prevista la dichiarazione di percentuale di invalidità da parte delle competenti ASL.

In questo caso il riconoscimento ai minori destinatari di un'indennità di frequenza presso Istituti specializzati al trattamento terapeutico o riabilitativo deve intendersi equiparato all'invalidità minima (74%) prevista per l'erogazione, agli invalidi maggiorenni (18 - 65 anni), dell'assegno d'invalidità. In caso di minore destinatario di indennità di accompagnamento, tale riconoscimento deve intendersi equiparato all'invalidità del 100%.

La certificazione relativa all'erogazione dell'indennità di frequenza deve riportare la data di scadenza della stessa e potrà essere valutata, ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, solo se ancora valida.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'le', a large scribble, a signature that looks like 'Fey', a signature that looks like 'MBS', and a signature that looks like 'SA'. There are also some other marks and initials scattered around.

I punteggi attribuibili in base alla percentuale di invalidità civile posseduta risultano dalla seguente tabella:

<b>Percentuale di invalidità civile riconosciuta</b>		<b>Punti da attribuire</b>			
		<b>p. 2 A</b>	<b>p. 2 B</b>	<b>p. 2 C</b>	<b>p. 2 D</b>
0	33	0	0	0	0
34	45	8	5	2,5	1
46	60	16	10	5,0	2
61	74	24	15	7,5	3
75	90	32	20	10,0	4
91	100	40	25	15,0	5

### **3 - CARICHI FAMILIARI**

**Max punti 15**

- A. 4 o più persone a carico ai fini fiscali 15 punti
- B. 3 persone a carico ai fini fiscali 13 punti
- C. 2 persone a carico ai fini fiscali 10 punti
- D. 1 persona a carico ai fini fiscali 5 punti

### **4 - ANZIANITA'**

**Max punti 15**

- A. DI SERVIZIO: 0,25 punti per anno, con un massimo di 5 punti
- B. DI SEDE: 0,50 punti per anno, con un massimo di 10 punti
- C. MAGGIORAZIONE ANZIANITA' DI SEDE PER ASSEGNAZIONE D'UFFICIO: 0,50 punti per anno, con un massimo di 10 punti

Per anzianità di Sede si intende quella complessivamente maturata - senza soluzione di continuità - nell'ambito Provinciale.

Nel computo degli anni di servizio sono escluse le aspettative per motivi di famiglia, personali o di studio.

Costituisce priorità assoluta, a prescindere dal punteggio, la sussistenza di situazioni di handicap grave riconosciute ai sensi della legge 104/92 art. 21.

*RE*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Costituiscono, invece, motivo di preferenza a parità di punteggio, nell'ordine:

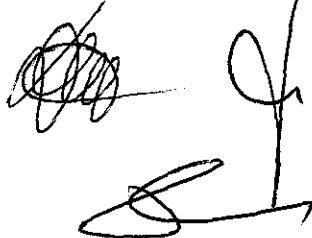
1. motivi di salute nelle altre situazioni secondo l'ordine di precedenza indicato nell'art. 1 della Sintesi del Regolamento.
2. l'anzianità di domanda con riferimento all'anno di presentazione.
3. l'anzianità di Sede.
4. l'anzianità di servizio complessivo.
5. la maggiore età.

**Pertanto,**

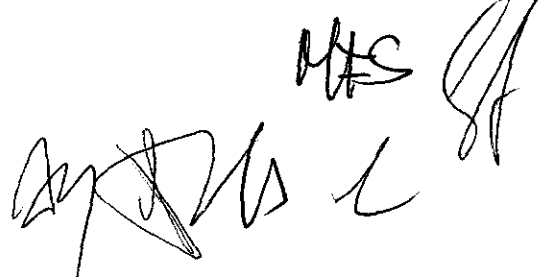
1. in base alle domande presentate nei termini previsti ed a seguito della valutazione dei titoli posseduti da ciascun interessato alla data di riferimento, mediante l'attribuzione dei coefficienti numerici secondo i criteri precisati, vengono predisposte le singole graduatorie, redatte per Struttura ricevente, per area di appartenenza e profilo professionale;
2. le graduatorie nazionali e le singole graduatorie regionali riporteranno i dati anagrafici del dipendente, l'Unità di appartenenza e quelle per le quali si è fatta domanda, nonché i relativi punteggi;
3. per la mobilità in ambito regionale le graduatorie **locali (ivi comprese quelle relative a Strutture Dirigenziali ubicate nella stessa Provincia)** e regionali vengono redatte e gestite a livello regionale e di Struttura dirigenziale, ferma restando la competenza del Direttore della Sede di livello dirigenziale, ai fini dell'adozione del relativo provvedimento, per le movimentazioni fra Strutture di propria competenza;
4. in caso di mutamento di area professionale e/o di profilo in data successiva all'arco temporale di presentazione delle domande ma prima della formulazione delle graduatorie, l'interessato viene inserito nella graduatoria relativa alla nuova "posizione";
5. viene depennato dalla graduatoria il dipendente che abbia mutato area professionale e/o profilo a seguito di favorevole partecipazione a concorso pubblico il cui bando prevede il vincolo di permanenza minima nella Sede di prima assegnazione.
6. le graduatorie vengono inoltrate via telematica agli interessati e notificate dalla Struttura di appartenenza; entro 10 giorni da tale notifica gli interessati potranno formulare osservazioni circa il punteggio e il conseguente posizionamento in graduatoria. La nuova graduatoria - eventualmente riformulata - assume carattere definitivo e viene nuovamente notificata a tutti i dipendenti inclusi nella graduatoria.

pe

mu









## Art. 6 (Tempificazione)

Dal punto di vista temporale, le fasi in cui si articolerà ciascuna sessione nazionale e regionale sono le seguenti:

### GRADUATORIE NAZIONALI

- ✓ arco temporale di presentazione delle domande: **1 gennaio – 30 aprile**
- ✓ data di riferimento per la valutazione dell'anzianità posseduta: **30 aprile**
- ✓ notifica delle graduatorie: **dal 20 maggio al 5 giugno \***
- ✓ presentazione delle osservazioni da parte dei dipendenti interessati: **entro 10 giorni dalla notifica e, comunque, non oltre il 15 giugno**
- ✓ predisposizione e pubblicazione definitiva delle graduatorie: **30 giugno**
- ✓ decorrenza, di norma, delle movimentazioni: **1 settembre**

\*per motivi logistici la notifica delle graduatorie nazionali ai dipendenti interessati dovrà essere curata dalle Strutture Centrali e Regionali.

### GRADUATORIE REGIONALI

Per sincronizzare i movimenti nazionali con quelli regionali, la tempistica regionale è, invece, la seguente:

- ✓ arco temporale di presentazione delle domande: **1 agosto – 31 ottobre**
- data di riferimento per la valutazione dell'anzianità posseduta: **31 ottobre**
- ✓ notifica delle graduatorie: **entro il 10 dicembre**
- ✓ presentazione delle osservazioni da parte dei dipendenti interessati: **entro 10 giorni dalla notifica**
- ✓ predisposizione e pubblicazione definitiva delle graduatorie: **31 gennaio**
- ✓ decorrenza delle movimentazioni: **1 marzo**

## GRADUATORIE LOCALI

Come anticipato in premessa viene istituito un terzo livello di mobilità, da espletarsi in ambito **locale**, che dovrà essere propedeutica a quella regionale.

In ordine alla tempistica da osservare la mobilità **locale** dovrà essere parallelizzata a quella regionale e i relativi provvedimenti di trasferimento recheranno la stessa data di decorrenza.

Si precisa che, per quanto riguarda l'adozione dei provvedimenti di trasferimento in ambito **locale**, è competente:

- il Responsabile Regionale per i trasferimenti fra Strutture di livello dirigenziale ubicate nella stessa Provincia (es. da Roma Centro a Roma Nomentano ecc.)
- il Direttore della Sede di livello dirigenziale per trasferimenti fra le Strutture ubicate nel proprio territorio di competenza (es. da Frosinone a Sora - da Avellino a Benevento - ecc.)

Tutte le graduatorie, comprese quelle riformulate, saranno oggetto di verifica con le Organizzazioni Sindacali per i rispettivi ambiti di competenza.

Ai fini della predisposizione della graduatoria nazionale, le Direzioni Regionali, dopo aver concluso le operazioni di cui sopra, comunicheranno alla Direzione Centrale Risorse Umane le disponibilità di posti nell'ambito della Regione; tali disponibilità verranno pubblicizzate a livello nazionale **in tempo utile**, al fine di consentire, entro il successivo 30 aprile, la possibilità di eventuali modifiche in merito alle Unità indicate nelle domande di mobilità già presentate.

**Art. 7**  
**(Presentazione delle domande)**

Ai fini dell'inserimento nelle graduatorie di cui all'art. 1, gli interessati sono tenuti:

1) a produrre, negli archi temporali previsti, domanda redatta sull'apposito modulo:

a) indicando, in ordine di preferenza, non più di tre Unità;

b) assumendo contestualmente l'obbligo di comunicare tempestivamente ogni modifica, che dovesse comportare una variazione rispetto a quanto dichiarato nell'istanza di mobilità territoriale, ovvero, sul cessato interesse alla movimentazione richiesta (gli eventi che comportano una variazione a favore del dipendente, come nascita di un figlio o riconoscimento della percentuale di invalidità o art. 21, saranno presi in considerazione solo se verificatisi entro il termine per la presentazione della domanda);

c) dichiarando sotto la propria responsabilità che tutte le circostanze addotte corrispondono a verità e di essere edotto che, ove venisse accertata l'infedeltà dei dati o della documentazione fornita ovvero l'omissione di comunicazioni relative alle variazioni intervenute nella propria posizione, si procederebbe ad annullare il provvedimento di trasferimento, ferma restando la valutazione sotto il profilo disciplinare;

2) ad inoltrare tale domanda tramite **INFOPORTALE DIPENDENTE**, trasmettendo contestualmente e obbligatoriamente, la relativa documentazione, alla Struttura Regionale/Centrale di appartenenza, entro il termine per la presentazione della domanda stessa; in caso di mancato inoltro della domanda da parte del dipendente per causa di forza maggiore, il responsabile centrale e/o regionale della procedura, su richiesta del dipendente medesimo e dietro presentazione della domanda in forma cartacea da inoltrare, obbligatoriamente, entro la data di scadenza, dovrà digitarla, per conto dello stesso, tramite l'apposita funzione (in merito, si fa presente che, considerato l'ambiente informatico utilizzato per la procedura di mobilità la domanda può essere inoltrata anche da postazioni private tramite INTERNET); all'atto dell'inoltro il Responsabile della Struttura di appartenenza rappresenterà, ai fini di quanto previsto al successivo art. 8, 4° e 5° comma, le esigenze organizzative/funzionali della Struttura cui è in forza l'interessato;

re  
mu

- 3) a rinnovare ad ogni sessione la domanda compilando un nuovo modulo e allegando la necessaria documentazione solo in caso di variazioni rispetto a quella presentata unitamente alla prima istanza;
- 4) l'Istituto si riserva ogni facoltà di controllo sulla veridicità di quanto dichiarato.

**Art. 8**  
**(Utilizzo delle graduatorie)**

**Il trasferimento in ambito nazionale potrà essere effettuato in presenza di posizioni vacanti nella Struttura di destinazione e non dovrà determinare presso l'Unità di appartenenza una carenza superiore, di norma, a 10 punti percentuali rispetto alla carenza media nazionale della forza del personale - a tempo indeterminato. Tale criterio, applicato separatamente per profilo, riguarderà esclusivamente il personale appartenente al profilo amministrativo e a quello delle attività ispettive.**

**Per tutti gli altri profili dell'Area C (incluso il profilo sanitario articolato per singoli sottoprofili), con dotazione organica superiore ad una unità, dovrà essere, invece, garantito, nell'Unità di appartenenza, un contingente minimo pari al 60% della medesima dotazione organica, calcolata con arrotondamento per eccesso, ad eccezione del personale sanitario in forza presso le Strutture di Vigorso di Budrio, della Sacra Famiglia e di Volterra per il quale la carenza dovrà essere contenuta nel limite fisso del 10% del rapporto fabbisogno/forza, fermo restando il parere vincolante dei competenti Responsabili.**

**Parimenti, per i Dirigenti Medici di I° livello incardinati presso le Unità Territoriali, si procederà alla verifica del contingente minimo del 60% presso la Struttura Dirigenziale di appartenenza, calcolata con arrotondamento per eccesso.**

**Per i Professionisti Informatici, CONTARP e CTE (suddivisi per rami professionali), il trasferimento non dovrà determinare, presso la Struttura di appartenenza (Direzione Generale, Direzione Regionale,), una carenza superiore a 15 punti percentuali rispetto alla carenza media nazionale riferita alla specifica professionalità.**

**Con riferimento, invece, ai Professionisti Legali il limite di carenza presso l'Avvocatura Generale, le Avvocature Regionali e quelle Distrettuali non deve essere superiore alla carenza media nazionale aumentata di 10 punti percentuali, anche al fine di garantire la copertura delle attività legali in tutte le competenti sedi giurisdizionali. In ogni caso, non verranno disposti provvedimenti di mobilità che determinino esubero presso la Struttura richiesta.**

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

Il parere dei Responsabili delle Strutture Regionali/Centrali interessate (ovvero dei Responsabili delle Strutture di appartenenza per le graduatorie infraregionali) è obbligatorio. Ove tale parere risultasse negativo, sarà apposta specifica annotazione nella graduatoria.

Nell'ipotesi di cui al comma precedente, la decisione circa la possibilità di movimentazione verso l'Unità richiesta è assunta, per le movimentazioni infraregionali, dal Direttore Regionale e, per quelle nazionali, dal Responsabile della Direzione Centrale Risorse Umane.

In presenza di obiettive ed eccezionali esigenze di servizio il Responsabile della Struttura Regionale/Centrale di riferimento potrà chiedere il differimento del trasferimento per un periodo massimo di 6 mesi.

### **Art. 9 (Rinunce)**

In caso di rinuncia al trasferimento dopo l'approvazione della graduatoria definitiva, il dipendente viene depennato dalla graduatoria e non saranno prese in considerazione nuove domande di trasferimento per la stessa Struttura prodotte prima che siano trascorsi due anni dalla data della rinuncia.

### **Art. 10 (Deroghe)**

In caso di domande di mobilità inoltrate da personale appartenente alla medesima area e profilo professionale che non comporterebbero cambiamenti del rapporto forza/fabbisogno delle Sedi interessate alle movimentazioni (scambio di Sedi), si potrà procedere, dandone informativa alle competenti OO.SS., ai relativi trasferimenti a condizione che non siano presenti altri dipendenti (controinteressati) che abbiano inoltrato domanda di mobilità presso almeno una delle Strutture interessate alle suddette movimentazioni. In merito all'adozione dei relativi provvedimenti rimangono invariate le competenze in ambito Nazionale e Territoriale (Regionale e **Locale**).

### **Art. 11 (Criterio di compensazione)**

**Al fine di favorire maggiore movimentazione di personale, successivamente all'adozione dei provvedimenti di trasferimento nell'ambito delle normali procedure di mobilità, si procederà ad una rivisitazione delle graduatorie allo scopo di individuare, fra le domande non accolte per mancanza dei previsti requisiti (carenza presso la Sede cedente e mancanza del posto presso quella richiesta), quelle che, a seguito delle mutate condizioni delle Sedi coinvolte nelle movimentazioni, potrebbero essere oggetto di ulteriori trasferimenti.**

Si procederà, quindi ad una compensazione, fra entrate ed uscite presso quelle Sedi che ricevendo personale si troverebbero, successivamente, in condizioni di cederlo o, viceversa, di riceverlo a seguito di uscite.

Il suddetto criterio dovrà essere applicato necessariamente, per motivi tecnici, in due fasi ben distinte.

Nella prima fase si procederà alle movimentazioni - secondo i nuovi criteri, con riferimento alla situazione rilevata alla data del 30 aprile - che avranno decorrenza 1° settembre.

Nella seconda fase si procederà ad una nuova rilevazione delle disponibilità nonché delle carenze venutesi a determinare, presso le Strutture, successivamente ai trasferimenti disposti nella prima fase; laddove si rilevassero le condizioni favorevoli si procederà ad ulteriori movimentazioni, sempre nel rispetto delle disposizioni regolamentari.

In ogni caso si procederà all'adozione di tali ultimi provvedimenti solo successivamente alla presa di servizio, presso le Sedi di assegnazione, dei dipendenti trasferiti nella prima fase al fine di prevenire eventuali effetti distorsivi derivanti da rinunce e/o differimenti ai trasferimenti già disposti che potrebbero far venir meno le condizioni favorevoli alle movimentazioni relative alla seconda fase.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including a large checkmark-like mark at the top, a complex scribble, and several more legible initials and names such as 'MFS', 'L', 'S', 'P', 'R', and 'Pa'.