



# Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO DELL'OCCUPAZIONE TUTELA DEI LAVORATORI  
*DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE E ATTIVITA' ISPETTIVA*  
- DIVISIONE XIII -

## **ACCORDO CON LE OO.SS. A LIVELLO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA SULLE PROCEDURE DI MOBILITA' VOLONTARIA VERSO ALTRE AMMINISTRAZIONI O ENTI PUBBLICI**

Addì 22.05.2003, alle ore 10.00, presso i locali di Via Flavia, 6 - si incontrano, in prosecuzione della riunione del 15.05 u. s., i rappresentanti dell'Amministrazione ed i rappresentanti delle OO.SS a livello nazionale: CGIL/FP – CISL/FPS – UIL/PA – SALL/UNSA/CONFESAL – UGL/ANDCD – RDB STATALI – FAS/CISAL-FAS.

### **Sono presenti per l'Amministrazione:**

Dr. Mario NOTARO – Direttore Generale degli affari generali, risorse umane e attività ispettiva;  
Dr. Alessandro FALCO – Dirigente Div. XIII - Dir. Generale aa. gg., risorse umane e attività ispettiva;  
Dr.ssa Anna Maria BELGUARDI – Dirigente Div.V - Direzione Generale aa. gg, risorse umane e attività ispettiva;  
Dr.ssa Rossella Viaggio – Div. XIII - Dir. Generale aa. gg., risorse umane e attività ispettiva;  
Dr.ssa Marzia Valeri - Div.V - Direzione Generale aa. gg, risorse umane e attività ispettiva;  
Dr. Michele Di Rienzo - Div. XIII - Dir. Generale aa. gg., risorse umane e attività ispettiva;

### **Sono presenti per le OO.SS.:**

CGIL/FP : Antonio Ventrelli; Elena Rendina; Silvia Lodi; Aufiero Annarita;  
CISL/FPS: Immacolata Dui, Paola Raparelli;  
UIL/PA: Fabrizio Di Lalla, Paolo Cataldi, Orlando Grimaldi;  
SALL/UNSA/CONFESAL: Marina Carbone;

UGL/ANDCD: Maurizio Pisani, Mauro Zannino, Michele Cavaliere;  
RDB/STATALI: Pietro Tagliatesta;  
FAS/CISAL - FAS: Nicoletta Morgia, Ester Pandolfini;

Svolgono compiti di segreteria: Dr.ssa Daniela Corallo.

Nell'ambito delle iniziative volte a costituire un sistema articolato di disciplina dei processi di mobilità volontaria – già avviato con l'accordo sottoscritto il 6 novembre 2001, recante regolamentazione delle procedure di mobilità volontaria interna – con il presente Accordo vengono definiti i criteri per la valutazione delle richieste di trasferimento del personale in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verso altre Amministrazioni o Enti pubblici, al fine del rilascio del relativo nulla osta. Ciò al fine di disciplinare, secondo canoni di coerenza, un fenomeno in significativa espansione, quale quello dei passaggi diretti di personale tra amministrazioni diverse, di cui alle previsioni dell'art.30 del d.lgs n.165 del 2001.

Nel rispetto del principio di massima trasparenza e per contemperare le esigenze funzionali e organizzative dell'Amministrazione con quelle del personale, sulla base della proposta del 5 marzo 2003 elaborata sull'argomento dalla Commissione per la mobilità – costituita ai sensi dell'art. 2, punto 8, del CCNI di Amministrazione sottoscritto il 25 ottobre 2000 – si concorda sulla definizione di criteri oggettivi che tengano conto di determinate situazioni, di peculiare rilevanza e gravità, oltre che di facile misurabilità, e che consentano di valutare, in termini puntuali, ogni singola richiesta di trasferimento in uscita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali verso altre Amministrazioni o Enti pubblici.

A tal fine le parti convengono di adottare un sistema di disciplina fondato sui criteri generali e le modalità attuative qui di seguito descritte.

## **CRITERI GENERALI**

La valutazione delle richieste di trasferimento avviene sulla base della costruzione, per ogni posizione da vagliare, di un numero indice – cosiddetto "indicatore" – il cui valore è il risultato in senso algebrico di elementi positivi e negativi, misurati secondo punteggi opportunamente graduati, al fine di contemperare in modo adeguato le diverse influenze degli elementi stessi. L'entità del valore raggiunto dall'indicatore determina la possibilità di concedere o meno il consenso al trasferimento presso l'Amministrazione o Ente richiedente.

Ai fini della valorizzazione dell'indicatore, vengono presi in considerazione i seguenti elementi:

### **1- esubero/carenza nell'area funzionale**

l'Amministrazione rileva l'esubero o la carenza di organico nell'area funzionale di inquadramento del dipendente, presso la sede di servizio;

### **2- esubero/carenza nell'area professionale**

l'Amministrazione rileva l'esubero o la carenza nell'area professionale di appartenenza del dipendente, presso la sede di servizio;

### **3- anzianità di servizio**

l'anzianità maturata dalla data di immissione in servizio presso questa Amministrazione, compresi i periodi pre-ruolo, costituisce elemento a favore o a sfavore, in relazione agli anni di servizio interamente compiuti. L'anzianità di servizio si attesta mediante autocertificazione;

### **4- distanza dalla sede di servizio**

viene presa in considerazione la residenza del dipendente fuori dell'ambito comunale o provinciale della sede di servizio. Il luogo di residenza si attesta mediante autocertificazione;

### **5- situazioni di handicap**

le situazioni di handicap individuate dalla legge n. 104/92, riferite esclusivamente al dipendente, al coniuge e a parenti di 1° grado del dipendente, acquisiscono rilevanza solo allorquando sussista anche l'elemento della distanza dalla sede di servizio come individuato al precedente punto 4. La situazione di handicap deve risultare da certificazione rilasciata dalla competente AUSL;

### **6- parere del dirigente**

costituisce elemento a favore o a sfavore l'assenso o il diniego al trasferimento da parte del competente dirigente.

Le dotazioni organiche da prendere a riferimento per il conteggio delle carenze e degli esuberi, nelle more della rideterminazione dei contingenti organici prevista ai sensi dell'art.34 della legge n.289/2002 sono quelle di cui alla tabella A del D.P.R. n.176/2001, come modificata dal D.P.C.M. 11.12.2002.

I suddetti elementi vengono misurati con pesi differenziati, in relazione a diverse fasce di graduazione, secondo lo schema dei punteggi riportato di seguito nella tabella A.

## **MODALITA' ATTUATIVE**

In merito alla definizione delle modalità attuative delle procedure di mobilità volontaria verso altre Amministrazioni o Enti pubblici, le parti individuano le seguenti linee procedurali:

- a) Il valore dell'indicatore viene determinato dalla somma algebrica dei punteggi spettanti al dipendente interessato alla procedura di mobilità verso l'esterno, sulla base degli elementi a favore e a sfavore attribuiti.
- b) In relazione al valore assunto dall'indicatore, l'Amministrazione dà luogo:
  - alla concessione del nulla-osta al trasferimento, in caso di valori positivi dell'indicatore;
  - al diniego al trasferimento, in caso di valori negativi dell'indicatore;
  - alla concessione del nulla-osta al trasferimento, ove l'indicatore assuma il valore pari a zero, solo in caso di esubero nell'area funzionale di inquadramento del dipendente, presso la sede di servizio.
- c) Le richieste di rilascio di nulla-osta al trasferimento pervenute dalle P.A. interessate, vengono esaminate, alla luce dei criteri definiti e dopo aver assunto i dati necessari al calcolo dell'indicatore, secondo l'ordine cronologico della data di ricezione delle richieste medesime e, in caso di parità, secondo la maggiore età anagrafica del dipendente.
- d) A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, l'Amministrazione procede, in via prioritaria, alla definizione delle richieste in giacenza, previa acquisizione delle necessarie informazioni per il calcolo dell'indicatore.

Restano escluse dalla presente disciplina le procedure di trasferimento presso la medesima Amministrazione nella quale il personale già svolge attività di servizio in posizione di assegnazione temporanea (comando, fuori ruolo).

## **TABELLA A - PUNTEGGI PER LA VALORIZZAZIONE DELL'INDICATORE PER LA VALUTAZIONE DELLE RICHIESTE DI MOBILITA' VERSO ALTRE AMMINISTRAZIONI O ENTI PUBBLICI**

### **ELEMENTI A FAVORE**

#### **1 - ESUBERO NELL'AREA FUNZIONALE**

- |  |              |           |
|--|--------------|-----------|
| ▪ esubero fino al 10%                    | <b>punti</b> | <b>5</b>  |
| ▪ esubero superiore al 10% e fino al 20% | <b>punti</b> | <b>10</b> |
| ▪ esubero superiore al 20% e fino al 40% | <b>punti</b> | <b>20</b> |
| ▪ esubero superiore al 40%               | <b>punti</b> | <b>25</b> |

#### **2 - ESUBERO NELL'AREA PROFESSIONALE**

- |  |              |           |
|--|--------------|-----------|
| ▪ esubero fino al 10%                    | <b>punti</b> | <b>5</b>  |
| ▪ esubero superiore al 10% e fino al 20% | <b>punti</b> | <b>10</b> |
| ▪ esubero superiore al 20% e fino al 40% | <b>punti</b> | <b>20</b> |
| ▪ esubero superiore al 40%               | <b>punti</b> | <b>25</b> |

#### **3 - ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'AMMINISTRAZIONE**

- |  |              |           |
|--|--------------|-----------|
| ▪ da 9 anni un punto per ogni anno di anzianità <b>fino ad un massimo di</b> | <b>punti</b> | <b>30</b> |
|--|--------------|-----------|

#### **4 - DISTANZA DALLA SEDE DI SERVIZIO**

- |  |              |           |
|--|--------------|-----------|
| ▪ residenza fuori dell'ambito comunale della sede di servizio, ma entro l'ambito provinciale | <b>punti</b> | <b>10</b> |
| ▪ residenza fuori dell'ambito provinciale della sede di servizio                             | <b>punti</b> | <b>15</b> |

#### **5 - SITUAZIONI DI HANDICAP TUTELEATE DALLA LEGGE 104/92**

- (solo nel caso in cui sussista l'elemento "distanza dalla sede di servizio")
- |  |              |           |
|--|--------------|-----------|
| ▪ situazioni di handicap individuate dalla legge n. 104/92, riferite esclusivamente al dipendente, coniuge e parenti di 1° grado | <b>punti</b> | <b>15</b> |
|--|--------------|-----------|

#### **6 - PARERE DEL DIRIGENTE**

- |                     |              |          |
|---------------------|--------------|----------|
| ▪ parere favorevole | <b>punti</b> | <b>5</b> |
|---------------------|--------------|----------|

### **ELEMENTI A SFAVORE**

#### **1 - CARENZA NELL' AREA FUNZIONALE**

- |  |                |           |
|--|----------------|-----------|
| ▪ carenza fino al 10%                    | <b>punti -</b> | <b>5</b>  |
| ▪ carenza superiore al 10% e fino al 20% | <b>punti -</b> | <b>10</b> |

▪ carenza superiore al 20% e fino al 40%	<b>punti - 20</b>
▪ carenza superiore al 40%	<b>punti - 25</b>
<b>2 - CARENZA NELL'AREA PROFESSIONALE</b>	
▪ carenza fino al 10%	<b>punti - 5</b>
▪ carenza superiore al 10% e fino al 20%	<b>punti - 10</b>
▪ carenza superiore al 20% e fino al 40%	<b>punti - 20</b>
▪ carenza superiore al 40%	<b>punti - 25</b>
<b>3 - ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
▪ da 3 a 5 anni	<b>punti - 10</b>
▪ inferiore a 3 anni	<b>punti - 20</b>
<b>4 - PARERE DEL DIRIGENTE</b>	
▪ parere sfavorevole	<b>punti - 5</b>

**Per l'Amministrazione**

*Firmato*

**Per le OO.SS.**

CGIL/FP : *Firmato*

CISL/FPS: *Firmato*

UIL/PA: *Firmato*

SALL/UNSA/CONFSAL: *Firmato*

UGL/ANDCD: *Firmato*

RDB/STATALI:

FAS/CISAL – FAS: *Firmato*