

## REGOLAMENTO SULLA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

### REGOLAMENTO SULLA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 1 Disposizioni generali .....	2
Art. 2 Riferimenti normativi .....	2
Art. 3 Tipologie di mobilità interna .....	2
Art. 4 Mobilità d'urgenza .....	2
Art. 5 Mobilità interna ai sensi della legge 104/1992 .....	3
Art. 6 Mobilità ordinaria a domanda .....	3
Art. 7 Criteri di valutazione delle istanze .....	3
Art. 8 Commissione .....	4
Art. 9 Mobilità in compensazione .....	4
Art. 10 Mobilità d'ufficio .....	5
Art. 11 Criteri per la formazione della graduatorie in caso di mobilità d'ufficio .....	5
Art. 12 Mobilità dei dirigenti sindacali .....	7
Art. 13 Disposizioni finali .....	7

### **Art. 1 Disposizioni generali**

1. Il presente regolamento disciplina la mobilità interna del personale del Comparto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
2. L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia (d'ora innanzi l'«Agenzia») si impegna a gestire i percorsi di mobilità interna in modo trasparente ed imparziale, cercando di favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative, le richieste di trasferimento da parte dei dipendenti.
3. La ricollocazione del personale avviene nel rispetto della categoria, del profilo professionale e della posizione economica del dipendente.

### **Art. 2 Riferimenti normativi**

1. Il presente regolamento attua la disciplina contenuta nella seguente normativa:
  - D.lgs 165/2001 e s.m.i., art 5, c. 2 e art. 30, c. 2
  - Art. 2103, Codice Civile, come sostituito dall'art. 3, d.lg.s 81/2015
  - CCNLI 20.09.2001, art. 18 (per quanto compatibile con le disposizioni di legge vigenti)
  - CCNL 31.07.2009, art. 3 (per quanto compatibile con le disposizioni di legge vigenti)
  - CCNL 2.11.2022, art. 6, c. 3, lett. b)

### **Art. 3 Tipologie di mobilità interna**

1. L'Agenzia, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche o organizzative, dispone, con atto motivato, l'impiego di personale fra le sedi agenziali nel raggio di cinquanta chilometri dalla sede di assegnazione.
2. La mobilità interna si distingue in:
  - a. Mobilità d'urgenza
  - b. Mobilità ordinaria a domanda, ivi compresa la mobilità in compensazione
  - c. Mobilità d'ufficio

### **Art. 4 Mobilità d'urgenza**

1. La mobilità d'urgenza avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture agenziali in presenza di eventi contingenti e non prevedibili. Può essere disposta nei confronti dei dipendenti di tutte le categorie.
2. È disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di 30 (trenta) giorni nell'anno solare, salvo consenso del dipendente. In quest'ultima eventualità non può superare comunque i 60 (sessanta) giorni nell'anno solare.
3. La mobilità d'urgenza è disposta con comunicazione formale e motivata, secondo competenza, dal Direttore Generale o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Tecnico-Scientifico.
4. Al dipendente posto in mobilità d'urgenza spetta, qualora la sede lavorativa di temporanea assegnazione sia più lontana dalla dimora rispetto alla sede cui è stabilmente assegnato, il rimborso chilometrico per la differenza fra le due distanze.
5. La mobilità d'urgenza è disposta, di regola, osservando i seguenti criteri:
  - a. Esperienza pregressa nelle funzioni da svolgere
  - b. Volontarietà
  - c. Situazione familiare e personale del dipendente

- d. Vicinanza al luogo del trasferimento temporaneo
- e. Minor anzianità di servizio in Agenzia, qualora non vi siano volontari

#### **Art. 5 Mobilità interna ai sensi della legge 104/1992**

1. I dipendenti cui è stata riconosciuta la titolarità di una delle condizioni previste dall'art. 3 L. 104/92 possono presentare in qualsiasi momento domanda di mobilità interna.
2. Ai sensi dell'art. 21, legge 104/1992 i dipendenti con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni ascritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 648/1950 possono presentare in qualsiasi momento domanda di mobilità interna.
3. Ai sensi dell'art. 33, c. 5, legge 104/1992, i dipendenti che assistono un familiare con disabilità in situazione di gravità a norma dell'art. 33, c. 3 della predetta legge 104/1992, in qualsiasi momento possono presentare istanza di mobilità presso la sede agenziale più vicina a quella del soggetto che assistono. L'assegnazione alla nuova sede ha luogo per tutta la durata in cui permane il diritto ai permessi di cui all'art. 33, legge 104/1992.
4. Nei casi di cui al presente articolo il trasferimento è disposto dalla SOC Affari generali e risorse umane, previo parere favorevole circa la compatibilità, dal punto di vista organizzativo, del trasferimento in questione. Il predetto parere è reso, per i trasferimenti entro la stessa SOC, dal Direttore di quest'ultima, in tutti gli altri casi, dal Direttore Generale o del Direttore Amministrativo o del Direttore Tecnico-Scientifico, secondo competenza. L'accoglimento o il diniego motivato alla mobilità interna è comunicata al dipendente entro trenta giorni dall'istanza.
5. Qualora, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, pervengano più domande, nel caso in cui, alla luce dei pareri forniti dai soggetti di cui al comma 3, non sia possibile dar corso a tutte le istanze di mobilità pervenute, si applicano i criteri di cui all'art. 7 al fine di redigere una graduatoria.

#### **Art. 6 Mobilità ordinaria a domanda**

1. La mobilità ordinaria viene utilizzata qualora sia necessario occupare posizioni di lavoro scoperte a vario titolo.
2. A tal fine l'Agenzia, ravvisate le esigenze organizzative, rende noti il numero di posti da ricoprire, le sedi di lavoro, i profili professionali, titoli di studio richiesti e le esperienze lavorative necessarie mediante pubblicazione di avviso sulla intranet aziendale. I predetti avvisi rimangono in pubblicazione per almeno venti giorni.
3. I dipendenti a tempo indeterminato interessati ed in possesso dei requisiti necessari, che abbiano maturato almeno due anni di anzianità aziendale alla data di scadenza dell'avviso, possono far pervenire all'Agenzia apposita domanda, seguendo le indicazioni contenute nel predetto avviso.
4. Nel caso in cui le domande siano in numero inferiore rispetto ai posti disponibili indicati nell'avviso non si procederà ad alcuna selezione e le istanze dei dipendenti, qualora presentino tutti i requisiti necessari, saranno accolte nei tempi e nelle modalità che consentano il regolare svolgimento dell'attività agenziale. La valutazione dei requisiti sarà effettuata dalla Commissione di cui all'art. 8.
5. Il trasferimento è disposto con atto del Direttore SOC Affari generali e risorse umane.

#### **Art. 7 Criteri di valutazione delle istanze**

1. Nel caso in cui le domande, in riferimento al singolo avviso, siano in numero superiore rispetto ai posti disponibili viene stilata una graduatoria, tenendo conto delle competenze del lavoratore, delle sue situazioni personali e familiari nonché del possibile avvicinamento della sede di lavoro alla sua dimora.

2. Le istanze vengono valutate osservando i seguenti criteri:
- a. Conoscenze, competenze ed esperienze maturate rispetto alla posizione da ricoprire: massimo 35 punti
  - b. Situazione personale: massimo punti 10
    - Stato di invalidità riconosciuta dall'apposita Commissione
      - Invalidità dal 34% al 66%: punti 3
      - Invalidità dal 67% all'80%: punti 5
      - Invalidità dall'81% al 99%: punti 7
      - Invalidità del 100%: punti 8
    - Sussistenza handicap grave ai sensi dell'art. 3, c. 3, legge 104/92: punti 2
  - c. Situazione familiare: massimo punti 10
    - Per ogni figlio età inferiore a 3 anni: punti 3
    - Per ogni figlio di età superiore a 3 anni e inferiore a 6 anni: punti 2
    - Per ogni figlio di età superiore a 6 anni e inferiore a 12 anni: punti 1
    - Per ogni figlio minorenni con handicap non in situazione di gravità: punti 2
    - Per ogni figlio minorenni con handicap in situazione di gravità: punti 4
    - Genitore unico ovvero genitore affidatario esclusivo di figlio di età inferiore a 12 anni: punti 3
    - Per ogni familiare, diverso dal figlio, con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge 104/92, per il quale il dipendente presta assistenza fruendo dei permessi di cui alla predetta legge: punti 2
  - d. Avvicinamento alla propria dimora, inteso come riduzione della distanza percorsa tra la propria dimora e, rispettivamente, la sede attuale e quella richiesta:
    - Superiore a 5 km ed entro i 10 km: punti 2
    - Oltre i 10 km ed entro i 20 km: punti 3
    - Oltre i 20 km ed entro i 30 km: punti 4
    - Oltre i 30 km: punti 5

Ai fini del predetto computo si utilizzerà il sito internet "Google Maps" impostando un percorso che non preveda il pagamento di pedaggi e scegliendo quello più breve in termini di distanza.
3. La graduatoria si ottiene sommando punteggi ottenuti in ciascuna delle categorie di cui all'art. 7, c. 2 del presente regolamento.
- 4.

### **Art. 8 Commissione**

1. La Commissione per la valutazione delle istanze di mobilità pervenute ai sensi dell'art. 6 è costituita dal Direttore

Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico-Scientifico, o loro delegati, ed è coadiuvata da un Segretario con funzioni di verbalizzante.

2. Per le finalità di cui al comma 1 possono essere delegati unicamente dirigenti di SOC o di SOS.

### **Art. 9 Mobilità in compensazione - Spostamento**

1. La mobilità in compensazione è l'interscambio volontario tra due dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nella stessa categoria e nel medesimo profilo professionale, assegnati a diverse sedi e/o a diverse strutture agenziali.
2. La procedura si attiva su richiesta congiunta dei dipendenti interessati, corredata dei rispettivi curricula, indirizzata al Direttore Generale. I lavoratori interessati devono possedere, alla data della richiesta, un'anzianità aziendale di almeno due anni.
3. Qualora la mobilità in compensazione riguardi dipendenti assegnati ad articolazioni della medesima SOC, l'istanza congiunta dei lavoratori è valutata dal Direttore della SOC stessa, in tutti gli altri casi dal Direttore Generale o del Direttore Amministrativo o del Direttore Tecnico-Scientifico, secondo competenza. I Responsabili di cui al periodo precedente trasmettono i relativi pareri alla SOC Affari generali e risorse umane che dispone il trasferimento ovvero il diniego motivato allo stesso entro sessanta giorni dalla domanda dei dipendenti. Ove possibile, in luogo del diniego, può essere disposto il differimento della mobilità per un periodo massimo di sei mesi.

### **Art. 10 Mobilità d'ufficio**

I trasferimenti d'ufficio, a strutture/servizi/uffici ubicati in sedi diverse da quella di assegnazione del dipendente, possono essere disposti, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U., nei seguenti casi:

- a) Revisioni organizzative dell'Agenzia;
  - b) Esuberi di personale nella struttura di appartenenza del dipendente interessato;
  - c) Idoneità condizionata alle mansioni (certificata dal Medico Competente) tale da rendere incompatibile l'attuale assegnazione del dipendente e non superabile mediante la predisposizione di un piano di lavoro o l'utilizzo di dispositivi. In tale eventualità sarà privilegiata la mobilità all'interno della stessa sede fisica di attuale assegnazione
1. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma precedente la SOC Affari generali e risorse umane redige un elenco dei dipendenti da trasferire sulla base dei criteri cui all'art. 11 del presente regolamento.
  2. I trasferimenti d'ufficio sono disposti da parte della SOC Affari generali e risorse umane con comunicazione formale e motivata.

### **Art. 11 Criteri per la formazione delle graduatorie in caso di mobilità d'ufficio**

1. Qualora sia necessario procedere alla mobilità d'ufficio ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) e b) del presente regolamento, la SOC Affari generali e risorse umane individua i dipendenti da trasferire sulla base dei seguenti criteri:
  - a) Anzianità di servizio (massimo punti 20):
    - 1) Anzianità di servizio nel profilo di inquadramento: 1 punto per ogni anno, fino ad un massimo di 15;

- 2) Anzianità di servizio in Agenzia in altro profilo della stessa categoria e ruolo: 0,5 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 7;
  - 3) Anzianità di servizio in Agenzia nel profilo immediatamente inferiore nello stesso ruolo: punti 0,25 per ogni anno, fino ad un massimo di 3;
- b) Situazione personale (massimo punti 27):
- Stato di invalidità riconosciuta dall'apposita Commissione
    - Invalidità dal 34% al 66%: punti 15
    - Invalidità dal 67% all'80%: punti 17
    - Invalidità dall'81% al 99%: punti 19
    - Invalidità del 100%: punti 20
  - Sussistenza handicap grave ai sensi dell'art. 3, c. 3, legge 104/92: punti 7
- c) Situazione familiare (massimo punti 33):
- Per ogni figlio età inferiore a 3 anni: punti 7
  - Per ogni figlio di età superiore a 3 anni e inferiore a 6 anni: punti 4
  - Per ogni figlio di età superiore a 6 anni e inferiore a 12 anni: punti 2
  - Per ogni figlio minorenni con handicap non in situazione di gravità: punti 4
  - Per ogni figlio minorenni con handicap in situazione di gravità: punti 6
  - Genitore unico ovvero genitore affidatario esclusivo di figlio di età inferiore a 12 anni: punti 5
  - Per ogni familiare, diverso dal figlio, con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge 104/92, per il quale il dipendente presta assistenza fruendo dei permessi di cui alla predetta legge: punti 5
- d) Dimora (massimo punti 20)
- Oltre i 5 km e fino a 10 km di maggior distanza dalla dimora alla nuova sede rispetto a quella attuale: punti 5
  - Oltre i 10 e fino a 20 km di maggior distanza dalla dimora alla nuova sede rispetto a quella attuale: punti 10
  - Oltre i 20 e fino a 30 km di maggior distanza dalla dimora alla nuova sede rispetto a quella attuale: punti 15
  - Oltre i 30 km di maggior distanza dalla dimora alla nuova sede rispetto a quella attuale: punti 20

Ai fini del predetto computo si utilizzerà il sito internet "Google Maps" impostando un percorso che non preveda il pagamento di pedaggi e scegliendo quello più breve in termini di distanza.

2. Il punteggio totale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti nelle singole categorie di cui alle lettere da a) a d) del comma

1. La graduatoria si utilizza partendo dall'ultimo classificato.
3. Nel caso in cui il trasferimento determini una minor distanza tra dimora e nuova sede di lavoro (rispetto a quella attuale), il relativo punteggio, calcolato secondo il criterio di cui alla lett. d) del comma precedente, viene detratto dal punteggio totale.
4. L'Agenzia, qualora non disponga di tutte le informazioni necessarie per stilare la graduatoria, provvede a richiederle ai diretti interessati.
5. La graduatoria viene stilata per profilo professionale, limitatamente, ove possibile, ai dipendenti assegnati alla/e struttura/e coinvolta/e nel processo di riorganizzazione o dove si è verificato l'esubero di personale.

#### **Art. 12 Mobilità dei dirigenti sindacali**

1. La mobilità dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, può essere disposta solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.

#### **Art.13 Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di adozione effettuata con decreto del Direttore Generale.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento, si rinvia a quanto disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge e dai contratti collettivi vigenti al tempo per il personale del comparto.

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: LUTMAN ANNA

CODICE FISCALE: LTMNNA66S70G888L

DATA FIRMA: 04/11/2022 12:07:44

IMPRONTA: 00E56A546B5B4758ABCE2DCEF87B5382250F41DCA517B39F0EF8576CF9B66923  
250F41DCA517B39F0EF8576CF9B669237B48B77853D2064269C23EDCE715A3FF  
7B48B77853D2064269C23EDCE715A3FF682242A64D965F0274967911F2EB1C17  
682242A64D965F0274967911F2EB1C171C179A82EB0D8F1C50E182FD6515E00E