

SEGRETERIA NAZIONALE

CIRCOLARE N. 21/97

li. 21.05.1997

A TUTTI I RESPONSABILI SINDACALI  
UNSA / SNABCA

LORO SEDI

Cari colleghi,

il 21 maggio u.s. è stato congiuntamente sottoscritto il contratto collettivo decentrato di Ministero, i cui punti significativi relativi alla parte normativa vengono di seguito riportati:

A) è stato convenuto che, ferme restando le disposizioni di legge che regolano l'istituto del comando, dovranno essere avviate tutte le procedure volte ad ottenere il definitivo trasferimento degli attuali comandati presso le Amministrazioni in cui prestano servizio. A tal proposito la settimana prossima si terrà un incontro tra il Sottosegretario On. Bordon, il Sen. Pizzinato ed il Ministro Bassanini.

B) entro il 30 settembre 1997, l'Amministrazione provvederà alla ricognizione delle dotazioni di divise agli addetti ai servizi di vigilanza provvedendo alla sostituzione dei capi e delle divise che hanno superato la durata prevista dall'art. 11 del D.P.C.M. 29 giugno 1988.

C) l'Amministrazione, sentite le OO.SS., curerà la formulazione di programmi, per tirocini formativi dei portatori di handicaps secondo le procedure dell'art. 42 del D.L. vo 29/93.

D) l'eventuale concessione in appalto di attività e di servizi propri dell'Amministrazione può avvenire solo nell'ambito della disciplina fissata dall'art. 2 del regolamento di attuazione della legge 4/93 e L. 85/95 art. 47 quater. E' stata ribadita la contrarietà delle OO.SS. UNSA-CGIL-CISL-UIL, ad affidare in appalto attività e servizi che possano essere svolti dal personale in servizio dell'Amministrazione perchè dotato della necessaria e qualificata esperienza professionale.

E' stata altresì ritenuto fondamentale ai fini dell'accrescimento della formazione professionale delle figure professionali tecniche ed amministrative per l'attività di studio, ricerca e aggiornamento di interesse dell'Amministrazione prevedere permessi di servizio retribuiti nel limite massimo di 30 giorni annui.

#### Corte Costituzionale - Pensioni:

Con ordinanza emessa in data 19/1/96 il Pretore di Genova ha sollevato questione di legittimità costituzionale delle norme che subordinano il riconoscimento dell'integrazione al trattamento minimo al livello di reddito percepito dal titolare di pensione diretta cumulato, però, con quello del coniuge non legalmente ed effettivamente separato.

Nel caso in esame, infatti, la ricorrente, pur essendo titolare di un reddito inferiore a due volte l'ammontare annuo del trattamento minimo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (requisito necessario per vedersi riconosciuta l'integrazione al minimo), ne veniva di fatto esclusa perchè il suo reddito, cumulato con quello del coniuge, superava di quattro volte il trattamento stesso.

Il Pretore, nell'emettere la sua ordinanza di rinvio alla Corte Costituzionale, ha ritenuto che il trattamento pensionistico costituisca un prolungamento della retribuzione percepita dal lavoratore in costanza di rapporto e che, quindi, all'atto del pensionamento lo stesso avesse il diritto di usufruire di un trattamento pensionistico proporzionato alla qualità e quantità di lavoro prestato e, comunque, tale da garantirgli il tenore di vita conseguito attraverso l'esercizio della sua attività lavorativa.

In altri termini l'integrazione non dovrebbe essere considerata, ad avviso del Pretore, come una prestazione di natura assistenziale, bensì previdenziale, cosicchè la valutazione dello stato di bisogno andrebbe riferita al singolo lavoratore e non al suo nucleo familiare.

La Corte Costituzionale si è pronunciata dichiarando la questione infondata con sentenza n.127 del 7-9 maggio 1997.

L'integrazione, infatti, a parere del Supremo Organo di giustizia costituzionale, non costituisce "una maggiorazione stabile e permanente del trattamento pensionistico calcolato in base ai contributi versati ed agli anni di servizio prestato"; rappresenta, invece, una prestazione che va considerata come "eventuale e variabile nel tempo", perché subordinata all'esistenza ed alla consistenza di altri redditi sia personali del pensionato, sia derivanti, indirettamente, da redditi percepiti da altri componenti del suo nucleo familiare.

Di tutt'altro avviso è stata la Corte Costituzionale nell'esprimersi in materia di cosiddetto "pensionamento posticipato", che rappresenta quel particolare diritto potestativo per il quale il lavoratore, che abbia maturato il requisito di età anagrafica per accedere al pensionamento di vecchiaia, può scegliere di proseguire la sua attività lavorativa fino al raggiungimento di un'età più avanzata o di un tetto massimo di anni di contribuzione.

La Corte, con sentenza n.117 del 5-6 maggio '97, ha dichiarato l'illegitimità costituzionale dell'articolo 1, comma 2, ultima proposizione del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n.503, nella parte in cui non prevede che il termine per l'esercizio della facoltà di opzione non possa scadere, comunque, prima che siano trascorsi 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo stesso.

Assumono particolare rilevanza nell'attuale momento storico, che vede la questione pensionistica in primo piano, alcune considerazioni effettuate dalla Consulta prima di giungere alla pronuncia.

La disposizione contenuta nell'articolo in esame è, chiarisce l'Organo giudicante, finalizzata ad elevare a 65 anni il limite di età per la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Inoltre, l'esercizio di tale facoltà di opzione assolve ad una duplice finalità:

da una parte consente agli Enti previdenziali, (fra cui l'INPS) di far fronte alla difficoltà economiche in cui versano ritardando il momento in cui devono corrispondere il TFR e la pensione;

dall'altra, offre la possibilità ai lavoratori, "ancora relativamente giovani" di continuare a lavorare percependo eventuali aumenti di retribuzione e di pensione.

SCHEMA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

MINISTERO BENI CULTURALI E AMBIENTALI



SEGRETERIO NAZIONALE  
Giuseppe Urbino

## Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il contratto collettivo decentrato del Ministero per i beni culturali e ambientali si applica a tutto il personale che presta servizio presso l'Amministrazione, compreso il personale, nei casi espressamente contemplati, a tempo determinato e ad esclusione dei dirigenti.

2. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, del Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, il presente contratto è finalizzato al contemporaneo tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti.

## Art. 2 DURATA, DECORENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CON- TRATTO COLLETTIVO DECENTRATO.

1. Il contratto collettivo decentrato ha decorrenza dalla sottoscrizione - al termine delle procedure previste dall'art. 51, comma 3, del D. L.vo 29/93.

2. Il contratto collettivo decentrato è pubblicato nel bollettino ufficiale degli atti dell'Amministrazione e trasmesso ai Direttori degli Uffici e Istituti centrali e periferici che ne cureranno la massima diffusione al personale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 maggio 1995, di seguito detto CCNL, il presente contratto ha validità sino al 31 dicembre 1997. Per la parte economica si provvederà annualmente con accordi separati.

## Art. 3 RELAZIONI SINDACALI

1. Nell'ambito di quanto previsto dal D. L.vo n. 29/93 e dal CCNL, le relazioni sindacali si sviluppano secondo i seguenti modelli relazionali:

- contrattazione
- esame
- consultazione
- informazione preventiva
- informazione successiva
- conciliazione
- conferenza nazionale
- commissioni bilaterali.

## Art. 4 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE - MATERIE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA.

1. La contrattazione decentrata è articolata a seconda delle materie in:
  - a) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA NAZIONALE
  - b) CONTRATTAZIONE DECENTRATA LOCALE.

2. La contrattazione collettiva decentrata nazionale si svolge sulle seguenti materie:

- a) Sistemi di incentivazione della produttività per quanto concerne:
  - i progetti di interesse nazionale e la percentuale di risorse ad essi destinata;
  - l'assegnazione e la distribuzione delle risorse destinate alla realizzazione di progetti locali, tenuto conto delle priorità organizzative e di servizio dell'Amministrazione;
  - i criteri per la individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio dei singoli uffici, la verifica ai fini della valutazione dei risultati, nonché la conseguente attribuzione dei fondi di produttività secondo le regole selettive di cui all'art. 36 del CCNL di comparto.
- b) I criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente impegnative, disagiate, pericolose o dannose e la quota di risorse ad esse destinate.

c) Gli accordi di mobilità di cui all'art. 35, comma 8 del D. L.vo n. 29/93, alla legge n. 59/97 e al protocollo d'intesa sul lavoro pubblico in data 12 marzo 1997, ed i criteri per l'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e

gestione in casi di esuberanti e criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno della Amministrazione.

- d) Le linee di indirizzo generale per l'attività di addestramento, qualificazione riconversione e formazione professionali.
- e) Le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento degli ambienti di lavoro.
- f) Le proposte per l'attuazione della legge n. 125/91.

A tal fine l'Amministrazione fornisce il quadro delle proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità.

3. La contrattazione decentrata locale si svolge sulle seguenti materie:

- a) progetti di produttività di interesse locale;
- b) criteri per l'individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio degli uffici, per la partecipazione agli stessi, per la valutazione dei risultati e per la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività a gruppi e/o singoli, secondo le regole selettive previste dall'art. 36 del CCNL;
- c) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, della normativa relativa all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- d) modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna definiti dalla contrattazione decentrata nazionale;
- e) criteri per la mobilità volontaria interna all'Istituto per sedi dipendenti ubicate nello stesso Comune o in Comuni diversi;
- f) implicazioni, in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti, delle innovazioni organizzative e tecnologiche nonché delle modifiche delle funzioni e delle strutture amministrative nell'ambito dei livelli di inquadramento.

## Art. 5 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

Le delegazioni trattanti sono quelle previste dal CCNL (art. 10). Negli Istituti periferici la cui

direzione non è prevista a livello dirigenziale la delegazione di parte pubblica è guidata dal direttore dell'Istituto o da un suo delegato.

## Art. 6 PROCEDURE DI CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione, nazionale e locale, se preceduta, di norma, dalla distribuzione, con anticipo di 7 giorni della documentazione su materie oggetto di trattativa.

2. Le convocazioni, a cura dell'Amministrazione avverranno in forma scritta con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno della riunione.

3. La contrattazione decentrata locale dovrà avvenire con l'osservanza delle modalità solitamente richiamate e dovrà essere conclusa, salvo diverso accordo tra le parti, nei 15 giorni successivi a prima seduta di contrattazione.

## Art. 7 INFORMAZIONE

1. Gli Uffici e Istituti centrali e periferici del Ministero per i Beni culturali e ambientali nell'ambito della propria autonomia responsabilità, forniscono informazioni preventive inviando tempestivamente la documentazione necessaria ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, materia di:

- a) ambiente di lavoro;
- b) misure generali inerenti la gestione dei rapporti di lavoro;
- c) applicazione delle convenzioni in materia personale aggiuntivo e sulle linee generali occupazione a tempo determinato ed indeterminata nonché sull'attuazione delle leggi n. 236/93, 622/96, art. 1, comma 45;
- d) articolazione dell'orario;
- e) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
- f) verifica annuale della produttività degli uffici;
- g) definizione delle piante organiche;
- h) criteri generali di organizzazione degli uffici;

1) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;

1) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione del Ministero.

Nei casi di cui alle precedenti lettere: d), e), f), l'informazione è di norma fornita con 15 giorni di anticipo.

2. L'informazione successiva è garantita sulle seguenti materie:

- stato dell'occupazione e politica degli organici;

- parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;

- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;

- attuazione dei programmi di formazione del personale;

- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- andamento generale della mobilità del personale, compresi i trasferimenti d'ufficio e per servizio e i comandi in entrata e uscita;

- qualità del servizio e rapporti con l'utenza;

- distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

- distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale ai sensi degli artt. 36 e 37 del CCNL di comparto;

- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione degli Istituti aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

- concessione in appalto di attività propria dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;

- iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.

produttività degli uffici, implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione.

2. Sulle materie di cui al comma 1 del presente articolo ciascuno dei soggetti di cui all'art. 5, riceveva l'informazione, può chiedere in forma scritta un incontro per l'esame, ai sensi dell'art. 10 del D. L. n. 29/93.

3. Della richiesta di esame l'Amministrazione dà notizia alle altre OO.SS.

4. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta.

Durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. L'esame si conclude nel termine tassativo di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

6. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Restano ferme l'autonomia determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle materie oggetto di esame.

7. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le OO.SS. che partecipano all'esame non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

### Art. 9

#### CONSULTAZIONE - CONCILIAZIONE

1. L'Amministrazione centrale e periferica, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 3 lettera c del CCNL, procede alla consultazione:

- delle rappresentanze di cui all'art. 6 del CCNL, nel caso della composizione del Collegio Arbitrale di cui al comma 8 dell'art. 59 del D. L. n. 29/93, e negli altri casi previsti dalle disposizioni di legge o contrattuali.

- del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 del D. L. n. 626/94 e il D. L. n. 494/96 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 146/90, in caso di agitazione o di sciopero le parti si incontrano, entro i tre giorni successivi all'insorgere del conflitto e comunque non oltre i 7 gg. immediatamente precedenti la data di effettuazione dello sciopero, per tentare la conciliazione. Nel caso di mancata conciliazione, sarà esperito un ulteriore tentativo in sede di conferenza regionale dei capi d'Istituto. Nel caso in cui la controversia riguardi l'interpretazione dei contratti collettivi si seguono le procedure di cui all'art. 13 del CCNL.

3. In via del tutto eccezionale e in relazione alla rilevanza del conflitto le OO.SS. nazionali possono chiedere un ulteriore tentativo di conciliazione al tavolo nazionale.

### Art. 10

#### FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Con provvedimento ministeriale si procede alla costituzione della Conferenza prevista dal comma 1 dell'art. 11 del CCNL, nella seguente composizione:

#### PARTE PUBBLICA

Il Capo di Gabinetto del Ministro o un suo delegato e i dirigenti generali in servizio presso l'Amministrazione.

#### PARTE SINDACALE

Un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. abilitate alla contrattazione decentrata.

2. Con provvedimento ministeriale sono costituite a livello nazionale, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, le seguenti commissioni bilaterali di cui all'art. 11, comma 2 del CCNL:

a) mobilità;

b) organizzazione del lavoro in relazione all'introduzione di nuove tecnologie;

c) formazione e aggiornamento;

d) sicurezza e igiene;

e) servizi sociali e di assistenza al personale;

f) utilizzazione e impiego del personale aggiuntivo - rapporti con il personale di ruolo;

g) archeologia subacquea;

f) altre commissioni potranno essere costituite per l'approfondimento di ulteriori specifiche problematiche.

3. Alle predette commissioni bilaterali partecipano rappresentanti dell'Amministrazione competenti per le specifiche materie e i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente contratto. Le commissioni stesse la cui durata coincide con il periodo di vigenza contrattuale si riuniscono su richiesta del parti e provvedono autonomamente al proprio funzionamento.

4. Le dette commissioni si riuniscono almeno di volta in volta, non hanno natura negoziale e devono comprendere una adeguata presenza femminile.

5. I rappresentanti delle predette commissioni non possono subire pregiudizi a causa dello svolgimento delle proprie attività.

6. La Conferenza regionale dei capi di Istituto può avviare momenti di confronto con le OO.SS. i loro richieste, su:

- orario di apertura al pubblico;

- iniziative culturali e espositive;

- iniziative di valorizzazione del patrimonio storico artistico;

- ipotesi di convenzioni Stato-Regioni;

- ipotesi di accordi (Stato-Comuni).

### Art. 11

#### PARI OPPORTUNITA'

1. In materia di Comitati per le pari opportunità restano confermate le disposizioni di cui agli artt. 41 del DPR n. 266/87 e 20 del DPR n. 44/90.

2. Per la realizzazione degli obiettivi previsti dal DPR n. 266/87 e n. 44/90 nonché dalla L. n. 125/91 l'Amministrazione assume l'impegno di facilitare l'attività del Comitato.

3. Il Comitato presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione, è composto da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. e delle confederazioni maggiormente rappresentative e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Amministrazione.

Art. 12

### MOBILITA' VOLONTARIA

1. Il presente articolo disciplina la mobilità su domanda all'interno dell'Amministrazione. Resta salva la facoltà dell'Amministrazione di disporre trasferimenti d'ufficio e per servizio, nell'ambito della normativa vigente.

2. Ferme restando le scadenze di cui al DPCM 16.9.94 n. 716, l'Amministrazione provvede ad emanare entro 15 giorni dalla conclusione delle relative procedure una circolare contenente l'indicazione dei posti disponibili per i trasferimenti per ciascuna città distinti per profili professionali e con il riferimento all'Istituto presso cui si riscontrano le disponibilità.

3. I dipendenti interessati possono presentare istanza di trasferimento - corredata dalla documentazione giustificativa dei vari requisiti indicati al successivo comma 5 - entro 30 giorni dalla data della circolare all'Istituto presso il quale prestano effettivo servizio, che la inoltra tempestivamente alla Direzione Generale per gli Affari Generali, Amministrativi e del Personale, Div. II. Ciascuna domanda deve essere corredata da un motivato parere del Capo dell'Istituto, che si esprime circa l'impatto organizzativo che l'eventuale accoglimento dell'istanza del dipendente potrebbe avere sulla funzionalità dei servizi. Nell'istanza l'interessato dovrà indicare la città

presso cui intende trasferirsi ed, in subordine, altre due, nonché l'eventuale preferenza per i singoli Istituti, di cui l'Amministrazione terrà conto compatibilmente con le esigenze di servizio, con provvedimento debitamente motivato.

4. Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 21 e 33 della legge n. 104/92 non saranno prese in considerazione domande prodotte da personale assunto in base a provvedimenti o contratti che prevedano espressamente un periodo minimo di permanenza nella sede di prima assegnazione, prima della scadenza del termine.

5. Non saranno prese in considerazione, altresì, le istanze provenienti da Istituti presso i quali il livello di copertura dell'organico, nello specifico profilo professionale di appartenenza del dipendente che produce istanza, sia inferiore all'80%.

Per i profili di seguito indicati si terrà conto della copertura degli organici dell'area di riferimento:

#### AREA DEI SERVIZI:

- addetto alle attrezzature e pulizia, II q.f.
- addetto ai servizi ausiliari e di anticamera, III q.f.
- addetto alle lavorazioni, III q.f.
- addetto alle lavorazioni agrarie, III q.f.

#### AREA DELLA VIGILANZA:

- capo addetto ai servizi di vigilanza e custodia, V q.f.
- addetto ai servizi di vigilanza, IV q.f.

#### AREA ESECUTIVA AMMINISTRATIVA:

- operatore amministrativo, V q.f.
- dattilografo, IV q.f.
- coadiutore, IV q.f.

#### AREA DEL RESTAURO:

- capo tecnico, VII q.f.
- assistente restauratore, VI q.f.

#### AREA AMMINISTRATIVO - CONTABILE:

- collaboratore amministrativo - contabile, VII q.f.
- ragioniere, VI q.f.

#### AREA DI COLLABORAZIONE AMMINISTRATIVA:

- collaboratore amministrativo, VII q.f.
- assistente amministrativo, VI q.f.

#### AREA DI COLLABORAZIONE TECNICA:

- collaboratore bibliotecario, collaboratore archivistico di Stato, collaboratore storico dell'arte, architetto, archeologo, VII q.f.

#### AREA DIRETTIVA:

per ciascun ruolo, i profili di IX e di VIII q.f.:

6. L'Amministrazione procede a valutare le istanze valide, assegnando punteggi sulla base dei seguenti criteri:

- a) condizioni di famiglia;
- b) motivi di salute;
- c) necessità di studio;
- d) anzianità di servizio;
- e) anzianità presso la sede di effettivo servizio;
- f) servizio in sedi di lavoro disagiate;

I criteri dettagliati ed i relativi punteggi sono riportati in allegato (all. 1).

7. L'Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni contenute negli artt. 21 e 33 della legge 104/92, predispone due distinte graduatorie:

- a) la prima, per ciascun Istituto, per i dipendenti che intendono trasferirsi altrove, purché sia garantito il citato livello di copertura del 80%;
- b) la seconda, per ciascuna città, per i dipendenti che intendono trasferirsi.

Nel caso in cui, per un dipendente ultimamente collocato in graduatoria, il Direttore dell'Istituto abbia espresso un motivato parere negativo, il trasferimento potrà non essere concesso ovvero differito. L'Amministrazione, nel caso in cui intenda discostarsi dal parere del Direttore dell'Istituto, dando comunque corso al trasferimento, dovrà esplicitarne le ragioni.

Prima dell'adozione di provvedimenti di trasferimento, l'Amministrazione notifica le graduatorie a tutti gli Istituti e alle OO.SS. nonché, per la parte di competenza, ai Presidenti delle Conferenze regionali di cui all'art. 32 del DPR 3

dicembre 1975, n. 805. Gli interessati e i Presidenti delle Conferenze regionali potranno far pervenire all'Amministrazione osservazioni motivate entro 15 giorni dalla data in cui ne saranno venute a conoscenza.

Dell'esito del riesame l'Amministrazione comunica agli interessati, alle OO.SS. e ai Presidenti delle Conferenze regionali. L'informazione successiva alle OO.SS. costituisce strumento di verifica dell'accordo.

8. Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 2 comma 5, del DPCM 716/94, saranno disposti trasferimenti dei dipendenti ultimamente collocati nelle graduatorie.

9. Una volta individuati i dipendenti destinatari di trasferimenti, l'Amministrazione valuterà - nel rispetto dei criteri di cui al precedente punto 5 - istanze dei dipendenti interessati al trasferimento nell'ambito della città in cui già prestino servizi che abbiano prodotto istanze valide.

10. Indipendentemente dalle situazioni di organico è possibile procedere, in qualunque momento, a trasferimenti, a scambio, di impiegati appartenenti allo stesso profilo professionale, previa verifica della presenza di altri eventuali soggetti interessati nelle due sedi, che abbiano prodotto istanza.

11. L'Amministrazione accoglie le richieste proroga e di annullamento di trasferimenti disposti sempre che le medesime siano debitamente motivate.

12. I provvedimenti di cui ai tre punti precedenti saranno oggetto di informazione successiva nei confronti delle OO.SS.

13. In deroga ai precedenti comuni, per gravissimi e documentati motivi di salute anche dei congiunti potrà darsi luogo ad un distacco temporaneo, anche in assenza di disponibilità organica, per il periodo di tempo strettamente correlato alle esigenze manifestate.

I relativi provvedimenti saranno oggetto di informazione successiva nei confronti delle OO.SS.

