



Circolare n. 172 Roma, 13 DIC. 2004

Ministero
per i Beni e le Attività Culturali
Dipartimento per la ricerca, l'innovazione e
l'organizzazione
Direzione generale per gli affari generali, il bilancio,
le risorse umane e la formazione

Al Capo di Gabinetto dell'On.le
Ministro

S E D E

Risposta al foglio del
N°

Prot. N° 17248

Allegati N°

Class. 160404.13

OGGETTO: Procedure di mobilità a seguito della riorganizzazione dell'Amministrazione.

Al Capo del Dipartimento per i beni culturali e paesaggistici
R O M A

al Capo del Dipartimento per i beni archivistici e librari
R O M A

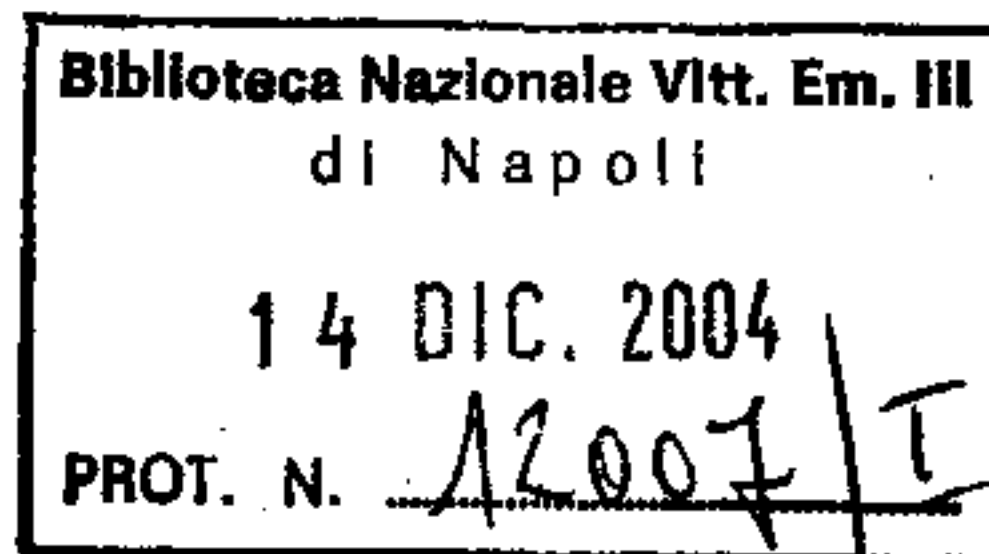
al Capo del Dipartimento per lo spettacolo e lo sport
R O M A

ai Direttori generali
LORO SEDI

ai Direttori regionali per i beni culturali e paesaggistici
LORO SEDI

ai Direttori degli Uffici e Istituti centrali e periferici
LORO SEDI

e, p.c. al Presidente del Servizio di controllo interno
S E D E



all. 1

Si fa seguito alla circolare 159/2004, con la quale il Capo del Dipartimento per la ricerca, l'innovazione e l'organizzazione ha fornito le direttive per la gestione transitoria delle procedure di mobilità interna.

In tale nota si rinvia ad una successiva comunicazione dello scrivente, intesa a definire "la portata delle specifiche disposizioni che comportano adempimenti a carico dell'Amministrazione".

In tale ottica, si forniscono le necessarie indicazioni, premettendo che la mobilità interna può rientrare nelle seguenti tipologie: volontaria, per esigenze di servizio e per incompatibilità ambientale.

1. MOBILITÀ VOLONTARIA

Si tratta di movimenti richiesti dai dipendenti interessati, con istanza formale, trasmessa per via gerarchica dal direttore dell'Istituto di appartenenza, che esprime contestualmente il proprio parere circa i possibili riflessi che l'allontanamento del dipendente avrebbe sulla funzionalità dei servizi.

Nell'ambito di tale disciplina, si rileva - come peraltro indicato nella nota a cui si fa seguito - la sussistenza di alcune norme che impongono all'Amministrazione un obbligo di procedere, al verificarsi di determinati presupposti.

Altre norme, viceversa, contengono indicazioni che configurano una particolare attenzione per specifiche situazioni, senza peraltro introdurre gli stessi vincoli.

Tra le norme più rilevanti si possono citare quelle di seguito elencate, in quanto ordinariamente ricorrenti; non è da escludere, peraltro, che alcuni dipendenti possano invocare l'applicazione di altre norme specifiche, la cui portata andrà di volta in volta valutata.

1.1. Norme che impongono un obbligo di procedere

- a) **L. 10 marzo 1987, n. 100**, "Norme relative al trattamento economico di trasferimento del personale militare".

La norma si rivolge (art. 1, comma 5) al "coniuge convivente del personale militare di cui al comma 1 che sia impiegato di ruolo in una Amministrazione statale". Tale personale ha diritto ad "essere impiegato" nella sede di servizio più vicina a quella assegnata d'ufficio al coniuge, "in ruolo normale, in soprannumero e per comando".

- b) **L. 28 luglio 1999, n. 266**, "Delega al Governo per il riordino delle carriere...", in particolare l'art. 17, "Disposizioni concernenti il trasferimento del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia".

Le differenze rispetto alla L. 100/87 consistono in un ampliamento delle categorie dei destinatari, in una estensione a tutto il personale (non solo, dunque, a quello di ruolo) e alla mancanza della indicazione della possibilità di assegnazione in soprannumero.

- c) **L. 5 febbraio 1992, n. 104**, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

La norma, prevedendo espressamente il "trasferimento" a favore dei dipendenti interessati (ciò è suffragato dalla espressione "ove possibile" contenuta nell'art. 33), presuppone necessariamente una disponibilità organica. Pertanto, pur se i provvedimenti - come specificato nella nota a cui si fa seguito - dovranno consistere esclusivamente in distacchi, occorrerà effettuare una valutazione circa la sussistenza della disponibilità organica presso la sede richiesta: solo in tal caso il distacco potrà essere adottato, fatta salva la previsione di cui alla stessa norma, che consente agli interessati

“di scegliere... la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio” (cfr. art. 33).

Gli articoli di legge da tenere in considerazione sono i seguenti.

- Art. 21, comma 1: “la persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazione iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648... ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili”; comma 2: “i soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda”;
- Art. 33, comma 5: chi “assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio”.

Sul punto, si specifica quanto segue:

- il Consiglio di Stato (Sez. II, n. 3038 del 5 aprile 1995) ha chiarito che la persona handicappata deve trovarsi nella stessa situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3 della legge;
- l'art. 20 della L. 8 marzo 2000, n. 53 estende i benefici previsti dall'art. 33 L. 104/92 a coloro i quali “assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap*, ancorché non convivente”.

Ancora in tema di tutela dell'*handicap*, il complesso normativo risalente alla legge 104/92 è integrato dalle seguenti ulteriori disposizioni:

L. 27 ottobre 1993, n. 423, di conversione del D.L. 27 agosto 1993, n. 324: “Proroga dei termini di durata in carica degli amministratori straordinari delle Unità Sanitarie Locali, nonché norme per le attestazioni da parte delle Unità Sanitarie Locali, della condizione di handicappato...”. L'art. 2, comma 2, recita: “Qualora la commissione medica di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'art. 33 della stessa legge, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l' Unità Sanitaria Locale da cui è assistito l'interessato”. Il successivo comma 3 conclude: “L'accertamento provvisorio di cui al comma 2 produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione”.

L. 23 dicembre 1998, n. 448 (Legge finanziaria per l'anno 1999); l'art. 38, comma 5 recita: “I grandi invalidi di guerra di cui all'art. 14 del T.U. approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915 e i soggetti ad essi equiparati sono considerati persone handicappate in situazione grave ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104”.

- d) **L. 27 marzo 2001, n. 97**, "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche".
L'art. 3 (rubricato "Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio") introduce una ipotesi di trasferimento (leggi: distacco) nel caso in cui un dipendente sia rinviato a giudizio per alcuni specifici delitti.

1.2. Norme che non impongono obblighi, ma forniscono indicazioni operative

- a) **D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267**, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".
L'art. 78 (riproducendo una disposizione già contenuta nella L. 27 dicembre 1985, n. 816), prevede, al comma 6, che la richiesta degli "amministratori lavoratori dipendenti, pubblici e privati" di "avvicinamento al luogo in cui viene svolto il mandato amministrativo deve essere esaminata dal datore di lavoro con criteri di priorità".
- d) **L. 24 dicembre 2003, n. 350**, "Legge finanziaria 2004".
L'art. 105 introduce nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'art. 42 bis.
Tale norma prevede che il "genitore con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di Amministrazioni pubbliche" possa essere assegnato, a richiesta, "ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva".
- c) **Accordo collettivo quadro del 5 settembre 1998 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie**.
L'art. 18 dell'Accordo recita: "Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria Amministrazione, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di avere avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta, ovvero in altra Amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede".
- d) **Art. 38 del vigente Contratto Collettivo Integrativo di Ministero**.
A prescindere dalla titolarità della legge 104/92, ai sensi dell'art. 38 del vigente Contratto Collettivo Integrativo di Ministero, "per gravissimi e documentati motivi di salute anche dei congiunti, l'Amministrazione potrà dare luogo a distacchi temporanei anche in assenza di disponibilità organica, per il periodo di tempo strettamente correlato alle esigenze manifestate".

2. MOBILITA' PER ESIGENZE DI SERVIZIO

Configura provvedimenti adottati dall'Amministrazione per venire incontro a specifiche esigenze di servizio, a prescindere pertanto da istanze volontarie.

In tale ottica, alcune norme (fra cui anche talune citate al punto 1) prevedono profili di **inamovibilità** per specifiche categorie di soggetti.

- a) **L. 100/87 e D. Lgs. 266/99**, citati: lo stato di inamovibilità si deve intendere fino al permanere delle condizioni che hanno determinato il provvedimento iniziale.
- b) **L. 104/92** citata: l'art. 33 prevede che il dipendente *handicappato* in situazione di gravità (comma 6) ovvero quello che assista un parente o un affine entro il terzo grado *handicappato* (comma 5) "non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede".
- c) **D. Lgs. 267/2000** citato: il comma 6 prevede che i soggetti interessati "non possono essere soggetti, se non per consenso espresso, a trasferimenti durante l'esercizio del mandato".
- d) **L. 20 maggio 1970, n. 300**: l'art. 22 prevede che "il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali... può essere disposto solo previo nulla-osta delle organizzazioni sindacali di appartenenza".

La disposizione è ripresa dall'art. 40 del **DPR 8 maggio 1987, n. 266**: "Il trasferimento di sede dei dirigenti sindacali componenti degli organi statutari delle organizzazioni sindacali, può essere disposto solo previo nulla-osta delle rispettive organizzazioni di appartenenza".

Avendo cura di garantire il rispetto di tali disposizioni, l'Amministrazione potrà individuare eventualmente i dipendenti da distaccare per motivate esigenze di servizio; per giurisprudenza consolidata, occorrerà comunque comparare le situazioni individuali dei soggetti interessati, al fine di apportare i minori pregiudizi possibili sul piano personale e logistico.

Poiché resta in carico a questa Direzione generale l'adozione di provvedimenti di mobilità interdipartimentale, i vari Dipartimenti, nel caso in cui non possano sopperire ad alcune specifiche esigenze tramite le risorse a disposizione, potranno interessare lo scrivente, che potrà sentire gli altri Dipartimenti interessati al fine di valutare possibili soluzioni.

3. MOBILITA' PER INCOMPATIBILITA' AMBIENTALE

Nel caso in cui un Istituto segnali l'insorgere di difficoltà derivanti dalla condotta di un dipendente, potrà ipotizzarsi il suo distacco ad altra sede.

In tal caso, si dovrà tenere conto dei seguenti fattori.

- a) Valutazione circa l'effettivo pregiudizio a carico dell'Amministrazione, con riflessi sulla funzionalità e sull'immagine esterna.
- b) Nesso di causalità fra la condotta del dipendente e le difficoltà segnalate. In tale ottica, ove tale nesso non risulti con immediatezza, il Dipartimento interessato potrà richiedere al Dipartimento per la ricerca, l'innovazione e l'organizzazione l'effettuazione di una visita ispettiva, al fine di accertare in sede la reale situazione: in tale caso, occorrerà conformarsi - salvo diversa scelta motivata - alle relative risultanze.

Anche in questo caso questa Direzione generale - nel caso in cui la questione sollevata non trovi soluzione in ambito dipartimentale - potrà valutare, sentiti i Dipartimenti interessati, l'adozione di provvedimenti di mobilità interdipartimentale.

ASPETTI SPECIFICI

Dipendenti in servizio a tempo determinato

La disciplina della mobilità si riferisce, oltre che ai dipendenti a tempo indeterminato, anche a quelli in servizio a tempo determinato, ai quali trova applicazione la normativa sopra illustrata.

In particolare, mentre la mobilità dei dipendenti appartenenti alla categoria di addetto alla vigilanza c.d. "giubilare" non presenta particolari difficoltà, si osserva che gli Assistenti Tecnici Museali sono stati assunti a seguito di concorso che prevedeva una scelta espressa per una tipologia di sede (Soprintendenze per i beni archeologici, Soprintendenze per i beni architettonici e per il paesaggio, Soprintendenze per il patrimonio storico, artistico e demotnoantropologico, Biblioteche, Archivi di Stato). Pertanto, nel valutare le possibilità di distacco, occorrerà tenere conto di tale presupposto, avendo cura che i movimenti avvengano nei rispettivi ambiti.

Gestione transitoria, legata alla riorganizzazione dell'Amministrazione.

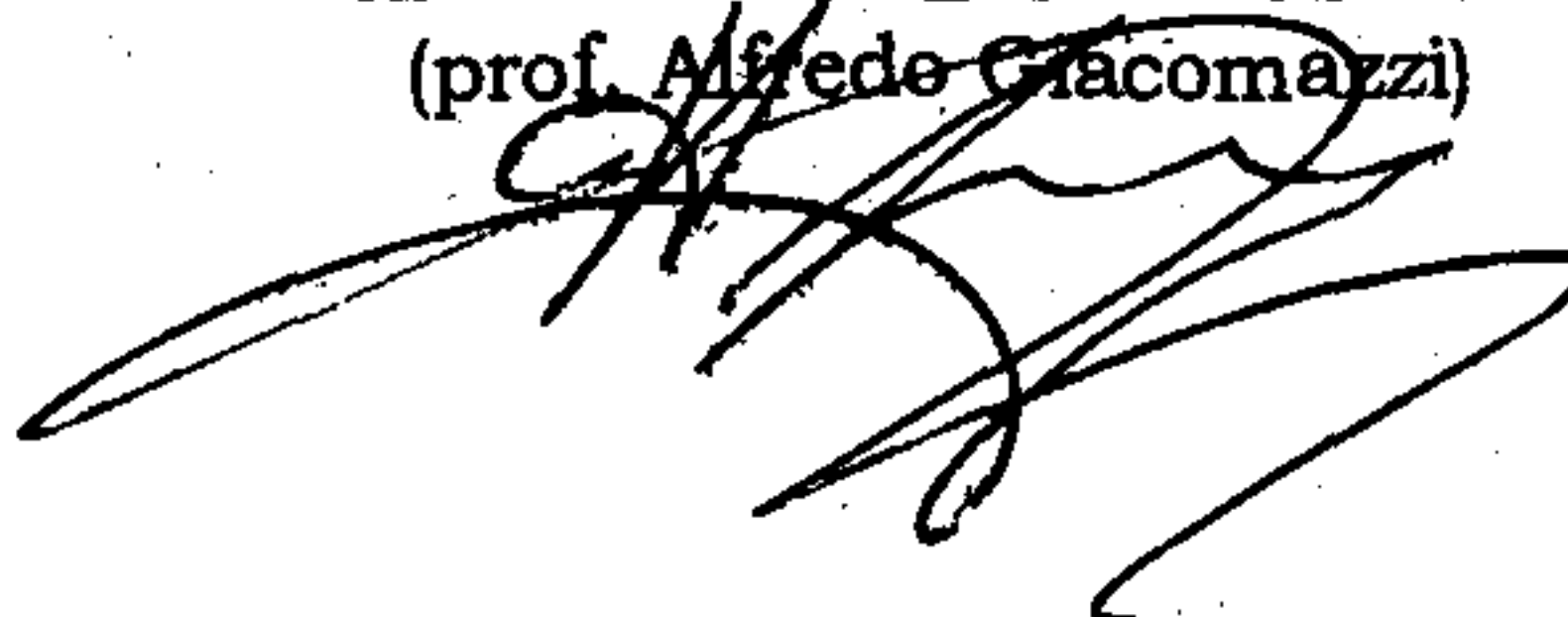
La attuale fase di riorganizzazione dell'Amministrazione, con la recente emanazione del DM 24 settembre 2004, comporta la necessità di definire criteri generali per la distribuzione del personale fra le strutture di nuova istituzione: tali criteri saranno contenuti in un apposito accordo di mobilità con le OO.SS., alla cui sottoscrizione saranno chiamati anche i Dipartimenti.

Nelle more di tale adempimento, si rammenta che in data 12 luglio 2002 l'Amministrazione e le OO.SS., in occasione della istituzione di nuove

Soprintendenze, sottoscrissero un accordo di mobilità, che si allega alla presente circolare.

Nelle more quindi della stipula dell'accordo che avrà portata generale, le componenti dell'Amministrazione interessate alla questione si atterranno - in sede di distribuzione dei dipendenti fra le sedi di nuova istituzione - ai principi generali desumibili dal citato accordo del 12 luglio 2002.

IL DIRETTORE GENERALE
(prof. ~~Alfredo~~ Giacomazzi)

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be the signature of Alfredo Giacomazzi, written over the printed name.



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

SEGRETARIATO GENERALE

Accordo Amministrazione/OO.SS. Distribuzione del personale fra le Soprintendenze istituite ai sensi dell'art. 17 del DPR 29 dicembre 2000, n. 441

L'Amministrazione e le OO.SS., riunite in data 12 luglio 2002, stipulano il presente accordo, relativo a quanto in oggetto.

Nel distribuire il personale fra le sedi neo-istituite, si seguono i seguenti criteri, in ordine successivo:

1. Assegnazione sulla base delle competenze svolte.
2. Nel caso di competenze trasversali, ferma restano la percentuale di ripartizione delle risorse umane individuata a cura delle Direzioni generali competenti, si fa riferimento ai seguenti fattori, per completare i contingenti previsti:
 - a) Disponibilità dei dipendenti su base volontaria;
 - b) Minore anzianità presso la sede attuale;
 - c) Minore anzianità di servizio (ai sensi dell'art. 15 del DPR 686/57).
3. Per le situazioni di carenze organiche, va mantenuto un criterio di equilibrio tra i contingenti di personale assegnato alle varie sedi.

Tutti i piani presentati dovranno essere rivisti in sede di contrattazione locale, con le R.S.U. e le OO.SS., per l'applicazione, la verifica, le integrazioni, e/o la conferma dei criteri di cui al presente accordo.

In tale sede saranno esaminate anche le situazioni logistiche relativamente agli edifici ed al personale che, a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al presente accordo, dovrà esservi assegnato.

I verbali degli accordi dovranno essere inviati alle competenti Direzioni generali entro il 18 luglio 2002 per il successivo esame al tavolo nazionale, che si terrà nei giorni 22 e 23 luglio 2002.

Roma, 12 luglio 2002

PER L'AMMINISTRAZIONE

[Handwritten signatures for Administration]

PER LE OO.SS.

[Handwritten signatures for OO.SS.]

[Handwritten signatures for OO.SS. including C.C.I.L., CISL, UIL, FAS-CISAL-FAS]