



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it



Roma, 07/04/15

Al Segretario Generale della
CONFSAL
Prof. Marco Paolo Nigi

Al Responsabile del Pubblico
Impiego della
CONFSAL
Prof. Fedele Ricciato

SEDE

Oggetto: Considerazioni DPCM Mobilità

In riferimento alla nota del 2 aprile u.s., si trasmettono le prime considerazioni di questa Federazione.

Proposte di modifiche e integrazioni allo schema di DPCM sulla mobilità intercompartimentale

Premesso che le tabelle di equiparazione rappresentate nello schema di DPCM non colgono e non rendono appieno le specificità dei diversi comparti contrattuali e dei diversi ordinamenti professionali, le tabelle di equiparazione sostanzialmente orizzontali delle scale classificatorie (“di prossimità economica”, come viene definita) con inquadramenti nelle aree/categorie sulla base del maturato economico (acquisizione di fasce retributive nell’ambito dell’area/categoria di appartenenza) risponde, e risolve, in parte ad un eventuale generarsi di contenzioso che abbiamo conosciuto in passato nelle amministrazioni.

Pertanto, riteniamo questa prima scelta sufficientemente positiva; nonostante ciò sarebbe utile integrare lo schema di DPCM precisando e integrando meglio alcuni aspetti che elenchiamo di seguito:

- (pag. 2 – terzultimo capoverso “considerato”) scrivere che le tabelle di equiparazione sono “**definite astrattamente**” può ingenerare confusione facendo ipotizzare che ogni Amministrazione possa definire successivamente una sua tabella di equiparazione; **pertanto sarebbe utile definire il limite del concetto di “astratto”** (ex: parte economica, giuridica, profilo professionale, ecc.);

- Il passaggio da una Amministrazione ad un'altra non può essere considerato neutro in termini di conoscenza, ***pertanto sarebbe auspicabile prevedere che “il personale che transita in mobilità parteciperà a processi di formazione, stabiliti nella durata e nei contenuti in ragione del profilo professionale di inquadramento nella Amministrazione ricevente”;***
- All'articolo 3, comma 2, lett. a) la dicitura *“nei casi in cui sia individuata la relativa copertura finanziaria, anche a valere sulle facoltà assunzionali”* non è chiara nelle sue finalità e, stante il periodo che tratta *dell'assegno ad personam*, potrebbe far pensare che tale assegno verrà erogato solo in previsione di specifiche coperture finanziarie e lo stesso andrebbe ad incidere sulle risorse finanziarie destinate alle nuove assunzioni con ciò limitandone il numero delle unità; ***riteniamo invece che nel caso di assegni ad personam, questi debbano essere erogati senza limitazione alcuna e senza incidere sulle future assunzioni;***
- Al fine di evitare l'ingenerarsi di confusione nei processi di mobilità odierni e futuri, con Amministrazioni che potrebbero supporre che le tabelle di equiparazione non siano utilizzabili in caso di mobilità volontaria, a prescindere da eccedenze e/o chiusura uffici, ecc., ***proponiamo di eliminare la differenziazione fra “mobilità volontaria” e “mobilità diversa da quella volontaria”;*** ***quindi avere una unica tipologia di mobilità, utilizzando, fino a successiva modifica, le tabelle di equiparazione del DPCM;***
- In merito alla caratterizzazione degli *assegni ad personam*:
 - Per favorire i processi di mobilità, sarebbe auspicabile definirli ***“assegni non riassorbibili”;***
 - Qualora invece si dovesse mantenere la caratterizzazione della *“riassorbibilità”*, onde evitare che al dipendente venga arrecato un danno ai fini pensionistici e ai fini del trattamento di fine servizio, ***proponiamo che l'assegno ad personam, nelle voci retributive e nelle quote che lo compongono, mantenga le caratteristiche di origine ai fini pensionistici e dei trattamenti di fine servizio;***
 - Ai fini dell'inquadramento economico, così come costruite le tabelle di equiparazione, l'Amministrazione ricevente non deve tenere conto di eventuali trattamenti economici, quali: retribuzione individuale di anzianità (o equivalenti, pur anche se con diversa denominazione) e sue maggiorazioni; assegni personali, acquisiti in precedenza dal dipendente; ***proponiamo*** quindi che ***la retribuzione individuale di anzianità e sue maggiorazioni, o trattamento economico equivalente, e gli assegni ad personam acquisiti antecedentemente non costituiscano base per la eventuale determinazione dei nuovi assegni ad personam;***

- Relativamente al principio generale della riassorbibilità degli assegni personali **“con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti”**, parrebbe ipotizzarsi che il riassorbimento di tali assegni possa avvenire con i rinnovi contrattuali, con l’acquisizione di fasce retributive superiori nell’ambito dell’Area/Categoria, con il passaggio a Area/Categoria superiore, con ciò realizzando un risparmio a danno dei rinnovi contrattuali e dei contratti integrativi. **Proponiamo** per la fattispecie “riassorbimento” degli assegni ad personam e/o quote di essi, stante la previsione normativa che attribuirebbe tali risorse ad incremento di quelle destinate ai rinnovi contrattuali (resa difficoltosa dalle procedure amministrative) e stante una prassi convalidata dall’Aran e ormai consolidata in molte Amministrazioni, di affermare il principio che **“le quote di assegni ad personam riassorbite, a qualsiasi titolo, vanno ad incrementare permanentemente le risorse economiche destinate alla contrattazione integrativa di Amministrazione”**;
- Relativamente alla possibile opzione per l’inquadramento e il trattamento previdenziale, fermo restando un periodo entro il quale esercitarla (6/12 mesi), sarebbe utile chiarire se l’esercizio dell’opzione è limitato al sistema pensionistico oppure se riguarda anche il trattamento di fine servizio e **proponiamo di specificare che l’esercizio dell’opzione non comporta alcun onere a carico del dipendente.**

Infine, **correlare l’avvio di procedure di mobilità in conseguenza di dichiarazioni di eccedenza di personale** (per riorganizzazioni, ristrutturazioni e/o riassetto istituzionali – come il caso delle Province -, chiusure singoli uffici – vedi soppressione sedi -nell’ambito di una Amministrazione) **con il contestuale avvio delle procedure di cui all’articolo 2 del DL 95/2012 (L. 135/2012); quindi deroga alla legge Fornero e accesso alla pensione con i requisiti previsti precedentemente ad essa e validi al 31/12/2011 e con la previsione aggiuntiva della disapplicazione della cosiddetta “finestra mobile” per avere il trattamento pensionistico.**

Cordialità e saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Massimo Battaglia