



CONFEDERAZIONE GENERALE UNITARIA
CGU - CISA

Roma 9 Aprile 2015

- Al Ministero per la Semplificazione
e la Pubblica Amministrazione
- c.a. Capo del Dipartimento della
Funzione Pubblica
segreteria.ucd@governo.it

 - c.a. Capo di Gabinetto
gabinetto@governo.it

Prot 392
(Trasmesso via mail)

Oggetto: Schema DPCM e Tabelle di equiparazione ex art. 29-bis, D.Lgs. 165/2001
e art. 4, comma 3, D.L. 90/2014.
Osservazioni.

A seguito dell'incontro del 2 aprile u.s. e alla consegna della bozza di DPCM e relative tabelle di equiparazione per la mobilità intercompartimentale, siamo pregati di trasmettere le seguenti osservazioni:

1. Si esprime anzitutto il rammarico di vedere sottratto alla contrattazione nazionale l'istituto della mobilità. Con l'art. 4 del DL 24 giugno 2014, n. 90 si è modificata unilateralmente la materia, causando non poche difficoltà soprattutto con l'introduzione del nulla osta da parte dell'azienda cedente. Questa novità, non prevista da alcuni contratti, in particolar modo in regime di blocco del *turn over* in molte pubbliche amministrazioni, ha di fatto reso impossibile la mobilità volontaria e rappresenta un vulnus che inficia il senso del documento presentato.

2. La premessa del decreto dove si legge "RITENUTO che le tabelle ... possano agevolare la mobilità volontaria, ..." ne esprime la finalità. La discrezionalità nella concessione del nulla osta da parte dell'azienda rende inutile questa finalità e la pone in contrasto con il comma 2-bis del DLgs 165/2001, laddove si prevede l'obbligo da parte delle amministrazioni pubbliche di attivare le procedure di mobilità prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali. Vista nei fatti la rarità con cui si concede il nulla osta alla mobilità volontaria, questo disposto normativo comporta solo una perdita tempo e di risorse umane ed economiche.



CONFEDERAZIONE GENERALE UNITARIA CGU - CISAL

3. Forse il problema da risolvere non è come applicare al meglio l'istituto della mobilità, volontaria ed obbligatoria, ma è semplicemente la riallocazione tramite mobilità obbligatoria di quel personale che deve essere trasferito per chiusura di enti pubblici, riorganizzazioni e accorpamenti. Questa bozza di DPCM tenta di dare la soluzione a questo singolo problema. Tuttavia, la mobilità affronta anche altri problemi che, come sindacato, non vorremo fossero tralasciati.
4. L'istituto della mobilità non ha solo la finalità di gestire gli esuberanti di personale, come vorrebbe il combinato disposto dell'art. 4 DL 90/2014 e la bozza di DPCM presentata, ma anche quella di garantire un'ottimale distribuzione delle risorse umane già in servizio, con una neutralità finanziaria della spesa del personale pubblico, e di dare la possibilità a chi ha dovuto trovare lavoro fuori regione o fuori provincia di avvicinarsi a casa e gestire più facilmente i tempi di vita. Quest'ultimo senso è doveroso esprimerlo da parte nostra, in quanto rappresentanti degli interessi dei lavoratori; interessi che non possono essere solamente "sentiti" ma rappresentati, a parer nostro, in egual misura rispetto alle esigenze del datore di lavoro, nel tavolo di contrattazione.
5. Il valore della contrattazione nell'ambito dell'istituto della mobilità ha, inoltre, il vantaggio di superare un limite presente nella bozza di DPCM presentata. Le tabelle proposte sono definite "astrattamente", prevedendo una corrispondenza economica e non anche giuridica o valorizzante il curriculum formativo, la professionalità, le mansioni svolte, i compiti, le responsabilità e i profili professionali, che tra comparti diversi prevedono inquadramenti in categorie diverse. Si prenda ad esempio la professione infermieristica, che nel ruolo sanitario del comparto SSN è inquadrata in categoria D mentre in quello delle Regioni ed Enti Locali in categoria C. Quale inquadramento allora si avrà in caso di mobilità? E nel caso di una chiusura di una casa di riposo del comparto Regioni ed Enti locali come potrà essere riallocato un infermiere nel SSN, visto che dovrebbe passare ad una categoria superiore (da C a D)?
6. Rimanendo in ambito economico, il passaggio da un'amministrazione ad un'altra avviene ad invarianza di trattamento economico, approssimandosi alla fascia retributiva più vicina e prevedendo un assegno *ad personam* riassorbibile: ciò pone il dipendente posto in mobilità in svantaggio rispetto agli altri dipendenti non soggetti a mobilità, in quanto nell'evolvere della carriera lo stesso avrà un avanzamento decurtato della parte equivalente all'assegno in godimento.



CONFEDERAZIONE GENERALE UNITARIA **CGU - CISAL**

7. Assolutamente impropria nella tabella 9 la collocazione per la quale sia i docenti della scuola secondaria che i docenti AFAM vengono equiparati e inseriti nell'area III/F1 dei ministeri. Infatti, i docenti di Accademie e Conservatori di Musica, oltre ad avere un comparto a sé stante, hanno anche un differente livello retributivo, rilasciando essi titoli accademici di primo e secondo livello al pari delle Università. Pertanto, la proposta è errata poiché la corrispondenza retributiva dovrebbe partire dall'area III/F4 al fine di scongiurare un inspiegabile ed ingiustificabile danno economico. Identico discorso va fatto per gli EP che, in base alla loro alta professionalità (laurea, abilitazione professionale e retribuzione maggiore), non possono essere, in mobilità presso i ministeri, inquadrati in una posizione economica inferiore alla F4 dell'area III.

La proposta che si avanza è dunque quella di aprire un tavolo contrattuale, che affronti il tema della mobilità anche sotto gli aspetti tralasciati dalla bozza di DPCM, e far seguire poi il decreto con le tabelle di equiparazione. Senza un'armonizzazione della materia e con la forzatura nel procedere unilateralmente, non si potrà che aumentare il contenzioso giuridico, che rappresenta un ulteriore costo che la pubblica amministrazione non può permettersi in questo momento in cui da più di cinque anni non rinnova i contratti ai propri dipendenti.

Si consiglia, inoltre, di trasmettere l'indicazione di modifica del testo dell'art. 4 del DL 90/2014 nella parte che prevede il nulla osta da parte dell'amministrazione cedente. Tale novella rende di fatto inefficace, inefficiente ed antieconomica la disposizione del Dlgs 165/2001 che obbliga le amministrazioni a bandire avvisi di mobilità prima di bandire i concorsi.

Ringraziando per la disponibilità, si porgono distinti saluti.

Il Segretario Generale
Gennaro Di Meglio