

## P.a., va a regime la mobilità obbligatoria tra i comparti

La mobilità intercompartimentale, con la prossima pubblicazione del dpcm registrato nei giorni scorsi dalla Corte dei conti, andrà a regime.

Saranno operative, infatti, le tabelle di corrispondenza fra i livelli economici di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, che consentiranno i trasferimenti tra gli 11 comparti pubblici ancora oggi esistenti, in attesa che l'attuazione del dlgs 150/2009 li riduca a 4.

Il dpcm consentirà alle amministrazioni pubbliche di equiparare le aree funzionali e le categorie di inquadramento del personale appartenente ai diversi comparti di contrattazione, confrontando gli ordinamenti professionali disciplinati dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro attraverso le tabelle allegate. Allo scopo di inquadrare correttamente il personale degli altri comparti, occorrerà tenere conto delle mansioni, dei compiti, delle responsabilità e dei titoli di accesso relativi alle qualifiche ed ai profili professionali indicati nelle dichiarazioni delle medesime aree funzionali e categorie.

L'articolo 2, comma 1, del dpcm garantisce espressamente che le mobilità non pregiudichino, rispetto al requisito del titolo di studio, le progressioni di carriera legittimamente acquisite: ciò significa che le progressioni verticali a suo tempo effettuate anche da parte di chi non possedeva il titolo di studio necessario all'accesso dall'esterno mediante concorsi pubblici, saranno fatte salve, purché legittimamente assegna-

te. Non è dato capire, tuttavia, con quali mezzi sarà possibile sindacare sulla legittimità delle progressioni verticali acquisite.

Sempre l'articolo 2 precisa che «la fascia economica derivante da progressione economica nel profilo di appartenenza non può comunque dare luogo all'accesso a profili professionali con superiore contenuto professionale per i quali è previsto un più elevato livello di inquadramento giuridico iniziale»: insomma, la posizione economica acquisita a seguito di progressioni orizzontali che risulti maggiore della posizione iniziale della categoria superiore non può dare diritto a una «promozione» appunto alla categoria superiore.

Laddove il dipendente trasferito in mobilità intercompartimentale abbia un profilo professionale di provenienza caratterizzato da specifiche abilitazioni professionali, queste condizioneranno anche il profilo di inquadramento presso l'ente di destinazione.

In quanto al trattamento economico, l'articolo 3 del dpcm distingue due ipotesi. La prima è quella delle mobilità volontarie. In questo caso, si applica il comma 2-quinquies dell'articolo 30 del dlgs 165/2001, ai sensi del quale «a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione». Insomma,

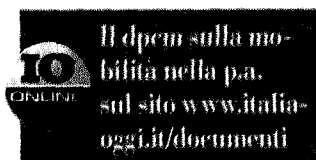
la mobilità volontaria non garantisce la conservazione di alcun tipo di trattamento economico in godimento presso l'ente di provenienza.

Nel caso di mobilità «obbligatoria», invece, i dipendenti trasferiti mantengono il trattamento economico fondamentale e accessorio ove più favorevole, ma limitatamente alle voci con carattere di generalità e natura fissa e continuativa, mediante assegno ad personam riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti.

La norma pone il problema di individuare trattamenti accessori con voci a carattere fisso e continuativo, una contraddizione in termini. Non solo: se applicata al caso dei dipendenti in sovrannumero delle province, si pone in chiaro contrasto con l'articolo 1, commi 92 e 96, lettera a), della legge 56/2014, oltre che con l'Accordo stato-regioni dell'11 settembre 2014, che garantiscono, invece, la conservazione dell'intero trattamento economico, compreso quello accessorio, ponendo a carico delle province l'onere di finanziarlo.

Il dpcm, invece, subordina la sola parziale copertura del salario accessorio «fisso e continuativo» esclusivamente laddove «sia individuata la relativa copertura finanziaria ovvero a valere sulle facoltà assunzionali». Insomma: gli enti destinatari dei dipendenti in mobilità obbligatoria potranno finanziare il loro salario accessorio o con risorse del proprio bilancio, tratte dal fondo della contrattazione decentrata, oppure erodendo le risorse da destinare alle assunzioni.

Luigi Oliveri



Il dpcm sulla mobilità nella p.a. sul sito [www.italia-oggi.it/documenti](http://www.italia-oggi.it/documenti)

