

ACCORDO SOTTOSCRITTO IL 24 OTTOBRE 1997

ACCORDO SULLE PROCEDURE DI RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PER IL REIMPIEGO DEL PERSONALE A SEGUITO DELLA RISTRUTTURAZIONE DI CIASCUN ENTE DELLA DIFESA

1. Ristrutturazione

L'Amministrazione provvede a determinare per ciascun Ente soggetto a ristrutturazione (potenziamento – fusione – soppressione) le nuove dotazioni organiche, corrispondenti esattamente alle esigenze, distinte per qualifiche funzionali e profili professionali. Nel caso di Enti in scioglimento, l'organico è pari a zero per tutte le qualifiche e i profili.

Per ogni Ente ristrutturato si raffrontano le esigenze (organico formale di Ente) con le presenze, con conseguente individuazione per ciascun profilo di:

- carenza di personale;
- esubero di personale;
- coincidenza

2. Reimpiego del personale

La collocazione del personale nell'Ente ristrutturato avverrà secondo le seguenti fasi:

Prima operazione

Attribuire tutti i posti disponibili in ciascuna qualifica funzionale e profilo professionale al personale della stessa qualifica e profilo presente nell'Ente.

Se i presenti nell'Ente del profilo in questione sono superiori ai posti, si scelgono i dipendenti secondo i criteri, concordati con le OO.SS., risultanti dall'allegato 1.

I criteri devono essere tali da consentire una applicazione automatica ed immediata (pertanto niente concorsi)

Seconda operazione

Esaurita la prima operazione, per tutte le carenze nei singoli profili si procede alla mobilità professionale, vale a dire alla riconversione da un profilo ad un altro di medesimo livello.

È utilizzabile per tale operazione la procedura di seguito indicata:

- il personale interessato alla riconversione sarà avviato alla frequenza di specifici corsi calibrati (per durata ed indirizzo didattico) alle caratteristiche del profilo da acquisire ed all'area professionale di provenienza;
- al termine del corso una apposita Commissione valuterà l'idoneità al nuovo profilo;
- la D.G. del personale formalizzerà il cambio di profilo.

In ogni caso, preliminarmente all'ammissione al corso, sarà accertata l'idoneità fisica al nuovo profilo;

Per la scelta dei dipendenti interessati si ricorrerà ai criteri contrattati con le OO.SS., anch'essi risultanti dall'allegato 1.

Terza operazione

Per i vuoti che rimangono, dopo aver espletato le operazioni di cui alle precedenti fasi, si procede alla copertura dei posti vacanti attraverso la riqualificazione verticale prevista dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 1997, n. 265 secondo quanto concertato con le OO.SS. (modalità attuativa "A") e risultante dal documento in allegato 2, relativo anche alla "riqualificazione finalizzata ad esigenze generali urgenti e diffuse sul territorio" (modalità attuativa "B").

Occorre, pertanto, approntare procedure snelle e quanto più automatiche possibili nelle prime due fasi per accedere con urgenza a questa terza, di cui è evidente l'importanza.

Se rimangono ulteriori vuoti si procede ad assunzioni dall'esterno, ove consentite dalla legge.

Per tutto il personale che non ha trovato collocazione organica nell'Ente, dopo l'espletamento delle fasi procedurali sopradescritte, si procederà alla definizione di un successivo accordo di mobilità.

24 ottobre 1997

FIRMATO: IL CAPO DI GABINETTO
DEL MINISTRO DELLA DIFESA

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI:
FP CGIL
CISL
UIL Difesa
CISAL-SNAD
USPPI
CONFSAL-SALDIF

ACCORDO AMM/NE DIFESA/OO.SS. SUI CRITERI DI COPERTURA DEI POSTI DISPONIBILI A SEGUITO DI RISTRUTTURAZIONE DI ENTI SIA NELL'AMBITO DELLO STESSO PROFILO SIA TRAMITE RICONVERSIONE.

PREMESSA

I sottoindicati criteri sono differenziati in maniera tale da privilegiare il possesso di requisiti professionali, nell'ipotesi in cui la qualifica funzionale interessata presenti delle carenze ed il possesso di requisiti familiari/sociali nel caso in cui la qualifica funzionale presenti degli esuberanti.

Sono esclusi dai processi di riconversione e mobilità tutti i dipendenti:

- portatori di handicap o con familiari a carico portatori di handicap riconosciuti ai sensi della legge 104/1992, art. 33;
- di età superiore a 60 anni, se uomo, e a 55, se donna.

Inoltre l'applicazione dei sottoindicati criteri riguarda i dipendenti in servizio presso Enti, soggetti solo a ristrutturazione e/o fusione (esclusi quindi quelli a rischio di chiusura).

Nel caso di fusione i sottoindicati criteri sono applicati paritariamente al personale comunque in servizio presso gli Enti interessati.

A. IPOTESI IN CUI LA QUALIFICA FUNZIONALE RELATIVA AL PROFILO DA COPRIRE PRESENTI DELLE CARENZE

1. ATTRIBUZIONE DI TUTTI I POSTI DISPONIBILI IN CIASCUNA QUALIFICA E PROFILO AL PERSONALE DELLA STESSA QUALIFICA E PROFILO PRESENTE NELL'ENTE

CRITERI DI SCELTA

Viene predisposta una graduatoria sulla base della maggiore anzianità di servizio nella qualifica funzionale di appartenenza ovvero per le anzianità antecedenti al 01.01.1978, nella ex carriera (per gli impiegati) o ex categoria (per gli operai); trattasi quindi della anzianità non di servizio ma di "carriera".

A parità viene considerata la maggiore età anagrafica.

Premesso che devono essere coperti tutti i posti disponibili, hanno prevalenza di scelta (se coprire il posto disponibile o rinunciarvi) i dipendenti meglio collocati in graduatoria.

2. ATTRIBUZIONE DI TUTTI I POSTI DISPONIBILI IN CIASCUNA QUALIFICA E PROFILO AL PERSONALE DI STESSO LIVELLO MA DI PROFILO DIVERSO PRESENTE NELL'ENTE (CAMBI DI PROFILO O

RICONVERSIONE PROFESSIONALE)

CRITERI DI SCELTA

Premesso che la riconversione si può effettuare solo su base volontaria, ha precedenza il personale appartenente al profilo della stessa area professionale, così come individuata dal D.P.C.M. 16 settembre 1994, n. 716 (allegato).

A parità ha precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella qualifica ed ad ulteriore parità, di maggiore età anagrafica.

In caso risultino posti residui, la possibilità di riconversione è data (sempre a domanda) ai dipendenti che svolgono sulla base di attestazioni del Direttore dell'Ente mansioni di fatto dell'area professionale del profilo da coprire (cfr. D.P.C.M. n. 716/1994).

Anche in questo caso, a parità, ha precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, di maggiore età anagrafica.

Per ulteriori eventuali posti residui, la riconversione riguarderà (sempre a domanda) tutti gli altri dipendenti della stessa qualifica funzionale, attribuendo la precedenza a quelli in possesso di maggiore anzianità di servizio ed, a parità, di maggiore età anagrafica.

B. IPOTESI IN CUI LA QUALIFICA FUNZIONALE RELATIVA AL PROFILO DA COPRIRE PRESENTI ESUBERI

1. ATTRIBUZIONE DI TUTTI I POSTI DISPONIBILI IN CIASCUNA QUALIFICA E PROFILO AL PERSONALE DELLA STESSA QUALIFICA E PROFILO PRESENTE NELL'ENTE.

CRITERI DI SCELTA

Viene predisposta una graduatoria dei dipendenti che hanno fatto domanda sulla base della sommatoria dei punti attribuiti secondo i seguenti criteri e parametri:

Criterio della maggiore anzianità di servizio nella qualifica funzionale (o ex-carriera o ex-categoria).

Il criterio fa riferimento all'anzianità di servizio maturata nella qualifica funzionale di appartenenza ovvero, per le anzianità antecedenti il 1 gennaio 1978, nella ex-carriera (per gli impiegati) o ex-categoria (per gli operai).

Trattasi quindi delle anzianità non di servizio, ma di "carriera" nella ultima ex qualifica.

Criterio della incidenza dei carichi di famiglia.

Il criterio si riferisce alla composizione del nucleo familiare e fa riferimento al c.d. carico ai fini fiscali. A tal fine sono considerati a carico le seguenti categorie di familiari che nel corso dell'anno precedente non hanno percepito o non sono titolari di un reddito che superi £ 5.100.000 (tale somma va di anno in anno rapportata a quella che viene aggiornata dal Ministero delle Finanze):
- coniuge non legalmente separato; - figli minori o permanentemente inabili al lavoro, compresi i figli minori naturali riconosciuti, quelli adottivi, affidati o affiliati – figli maggiori di età non superiori a 26 anni dediti agli studi od a tirocinio gratuito – gli altri familiari di cui all'art. 433 c.c., purché conviventi con il contribuente o percettori di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'A.G..

Sono tali secondo l'art.433 c.c. – il coniuge – i figli legittimi o legittimati, o naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; - i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi anche naturali; - gli adottanti; - i generi e le nuore; - il suocero e la suocera; - i fratelli e le sorelle germani o unilaterali;

PUNTEGGIO

Dipendente con 5 persone e più a carico ai fini fiscali	punti 4 (elev. a 5,5)
Dipendente con 4 persone a carico ai fini fiscali	punti 3 (elev. a 4,5)
Dipendente con 3 persone a carico ai fini fiscali	punti 2,5 (elev. a 3,5)
Dipendente con 2 persone a carico ai fini fiscali	punti 2 (elev. a 3)
Dipendente con 1 persona a carico ai fini fiscali	punti 1,5
Dipendente con nessuna persona a carico ai fini fiscali	punti 0

Se il reddito del dipendente è l'unico all'interno del nucleo familiare, il punteggio aumenta di 1,5 punti nelle prime due ipotesi di 1 punto nelle successive due.

L'esistenza del coniuge non a carico equivale a una persona a carico ai fini fiscali.

Criterio età anagrafica

Il criterio si riferisce all'età posseduta dal dipendente.

Il punteggio relativo all'età è il seguente:

- dipendente con età inferiore a 25(fino a 24 anni): punti 0
- dipendente con età pari o superiore a 25 ed inferiore o pari a 35 (fino a 35 anni): punti 1
(più il punteggio pari alla moltiplicazione di 0,1 per la differenza tra l'età del dipendente e l'età di 25 anni)
ad es.:
 $33 \text{ anni} = 33 - 25 = 8 \quad 8 \times 0,1 = 0,8 = 1,8$
 $35 \text{ anni} = 1 + 1 = 2$
- dipendente con età superiore ai 35 anni ed inferiore all'età di pensionamento per limiti di età: punti 3
- dipendente con età superiore a 60 anni se uomo ed a 55 se donna, resta presso l'Ente anche in soprannumero.

A parità di punteggio il posto è assegnato al dipendente di età anagrafica più elevata, considerando il giorno, il mese e l'anno.

2. ATTRIBUZIONE DI TUTTI I POSTI DISPONIBILI IN CIASCUNA QUALIFICA E PROFILO AL PERSONALE DI STESSO LIVELLO MA DI PROFILO DIVERSO PRESENTE NELL'ENTE (CAMBI DI PROFILO O RICONVERSIONE PROFESSIONALE).

CRITERI DI SCELTA

Premesso anche in questo caso che la riconversione può essere effettuata solo a domanda, a precedenza il personale appartenente al profilo della stessa area professionale (cfr. D.P.C.M. n. 716/1994).

A parità ha precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella qualifica e, ad ulteriore parità, di maggiore età anagrafica.

In caso risulti posti residui, la riconversione (sempre su base volontaria) avverrà secondo una graduatoria redatta come nel precedente punto B1 (che privilegia criteri di scelta familiari-sociali).

FIRMATO: IL CAPO DI GABINETTO
DEL MINISTRO DELLA DIFESA

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI:
FP CGIL
CISL
UIL Difesa
CISAL-SNAD
USPPI
CONFSAL-SALDIF