

Più fluido e veloce il procedimento per dichiarare l'esubero

## Dipendenti pubblici sotto osservazione

Stop agli equivoci sul licenziamento nella p.a. Il maxiemendamento alla legge di stabilità ha modificato proprio la disciplina del licenziamento dei dipendenti pubblici, ma non si tratta né dell'introduzione di «licenziamenti facili» nella pubblica amministrazione, né, tanto meno, di estendere ai dipendenti pubblici la cassa integrazione. L'equivoco interpretativo è sorto dalla famosa lettera presentata dal governo lo scorso ottobre a Cannes, ove si leggeva: «Per rendere più efficiente, trasparente, flessibile e meno costosa la pubblica amministrazione tanto a livello centrale quanto a livello degli enti territoriali (oltre al vigente blocco del turnover del personale) renderemo effettivi con meccanismi cogenti/ sanzionatori: a) la mobilità obbligatoria del personale; b) la messa a disposizione (Cassa integrazione guadagni) con conseguente riduzione salariale e del personale; c) il superamento delle dotazioni organiche». Il maxiemendamento alla legge di stabilità ha, in effetti, attuato l'intenzione, ma senza introdurre gli istituti della mobilità e della Cig, propri del settore privato, al sistema del lavoro pubblico. La legge di stabilità è intervenuta riformando l'articolo 33 del dlgs 165/2001, che regola il collocamento dei dipendenti pubblici in esubero nella condizione di «disponibilità». Molti hanno ritenuto che l'intervento normativo abbia introdotto per la prima volta nella pubblica amministrazione la mobilità obbligatoria e la cassa integrazione per i dipendenti in esubero, cui spetta per la durata di 24 mesi lo stipendio base, ridotto del 20%. Si tratta di un equivoco. La legge di stabilità ha inteso rendere più fluido e veloce il procedimento per dichiarare l'esubero dei dipendenti pubblici rafforzando l'obbligo delle p.a. di verificare l'adeguatezza del numero dei propri dipendenti in relazione alle attività svolte e obbligando i lavoratori interessati ad accettare anche trasferimenti verso altre amministrazioni per scongiurare l'eventuale licenziamento. Ma, si tratta come detto del rafforzamento di misure già esistenti nel testo previgente dell'articolo 33 del dlgs 165/2001. Rispetto al quale il nuovo testo disposto dalla legge di stabilità rileva tre differenze. In primo luogo, la novella normativa impone alle amministrazioni l'obbligo di procedere necessariamente ogni anno alla rilevazione del personale in servizio, per rilevare se emergano casi di lavoratori in eccedenza rispetto ai fabbisogni. Per effetto della riforma, qualora le amministrazioni non rispettassero l'obbligo di effettuare la rilevazione andrebbero incontro a una rilevante sanzione: il divieto assoluto di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo, la cui violazione a sua volta implica la nullità assoluta dei contratti di lavoro eventualmente stipulati. A tale sanzione si aggiunge, poi, la responsabilità dei dirigenti che non attivino le procedure per la mobilità o la messa in disponibilità del personale in esubero, o, ancora, effettuino le assunzioni nulle. Una seconda differenza riguarda il procedimento da seguire. Il nuovo testo dell'articolo 33 del dlgs 165/2001 comprime estremamente le relazioni sindacali, limitandole a una mera informazione. Il testo precedente, invece, richiedeva una vera e propria concertazione, nel caso di esuberi relativi ad almeno 10 dipendenti. L'iter novellato si deve concludere entro 90 giorni, nel corso dei quali l'amministrazione deve sondare la possibilità di ricollocare i dipendenti in esubero all'interno delle sue strutture, anche modificando il contratto di lavoro, prevedendo forme flessibili di impegno orario. Ultima rilevante differenza è la decisa spinta all'utilizzo della mobilità, intesa come trasferimento di un dipendente da un ente all'altro, ai sensi dell'articolo 30 del dlgs 165/2001. Per effetto della legge di stabilità la mobilità «volontaria», nei riguardi dei dipendenti in esubero, diviene, in effetti, «obbligatoria». Infatti, l'amministrazione precedente, deve accertare che il dipendente in eccedenza possa essere utilmente ricollocato presso un'altra amministrazione, appunto mediante la mobilità. In questo caso, può stipulare un accordo con l'altra amministrazione, per definire le modalità e i tempi del trasferimento. La novella normativa intende così perseguire l'obiettivo di razionalizzare la distribuzione dei dipendenti presso le p.a., consentendo a quelle sovradimensionate di dimagrire in favore di quelle con vacanze in organico. Se l'amministrazione che abbia accertato la condizione di esubero abbia stipulato con un'altra amministrazione un accordo per disciplinare la mobilità e i dipendenti eccedenti non accettino il trasferimento loro proposto, per detti dipendenti scatta la tagliola della messa «in disponibilità». Si tratta, cioè, di quella condizione che apre le porte ad un potenziale licenziamento, nella quale il dipendente non presta alcuna attività lavorativa e percepisce, a titolo di indennità e non di retribuzione, una somma pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, escluso qualsiasi altro onere retributivo, per un periodo non superiore ai 24 mesi. La collocazione in disponibilità deriva, comunque, dall'impossibilità di ricollocare utilmente i lavoratori in mobilità sia presso l'ente che dichiara l'eccedenza, sia verso altre amministrazioni. Durante il periodo di disponibilità, per effetto degli articoli 34 e 34-bis del dlgs 165/2001, le amministrazioni legittimate ad assumere, debbono verificare la presenza di dipendenti inseriti nelle liste di disponibilità con le province e il dipartimento della funzione pubblica, perché in caso positivo sono obbligate a proporre a detti dipendenti l'assunzione, prima di fare i concorsi.