

# La mobilità dei dipendenti pubblici

La Pubblica Amministrazione deve fare annualmente una ricognizione sugli eventuali esuberi di personale. Cambiano le procedure di contrattazione con i sindacati, ai quali va semplicemente data un'informativa sulle eventuali eccedenze di personale. E' prevista la possibilità di ricollocare i dipendenti pubblici in esubero con contratti flessibili o di solidarietà, anche presso altre amministrazioni della stessa regione. Sono alcuni delle novità in materia di mobilità dei dipendenti pubblici previste dalla Legge di Stabilità appena approvata dal parlamento e da ieri, 14 novembre, pubblicata in Gazzetta Ufficiale. In termini molto sintetici, vengono completamente ridisegnate le procedure per la messa in disponibilità, come si chiama sostanzialmente la mobilità pubblica, e ci sono anche cambiamento nella gestione stessa di questo strumento. Le misure sono contenute nell'articolo 16 della Legge di Stabilità. Innanzitutto, la pubblica amministrazione è tenuta a effettuare almeno una volta all'anno la verifica delle eventuali eccedenze, e «darne immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica». Le PA che non fanno queste ricognizioni annuali, «non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti». Per il dirigente responsabile che non attivi le procedure previste vengono valutate azioni disciplinari. Il comma 4 prevede poi che, in caso di esuberi, il dirigente debba «dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area». Si tratta di un cambiamento rispetto alla normativa precedente, che prevedeva, quando il personale in eccesso era pari almeno a dieci dipendenti, la necessità da parte della pubblica amministrazione di motivare gli esuberi, l'eventuale apertura su richiesta delle rappresentanze sindacali di un esame delle cause e la verifica della possibilità di giungere a un eventuale accordo. Ora invece, c'è solo l'obbligo di comunicazione, e dopo 10 giorni la pubblica amministrazione può procedere al "licenziamento forzoso" di chi ha almeno 40 anni di contributi (secondo quando già previsto dall'articolo 72, comma 11, della legge 6 agosto 2008, n. 133) oppure può verificare «la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione». La legge prevede che i contratti nazionali possano stabilire criteri generali e procedure per consentire «la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali». Dopo 90 giorni dalla comunicazione ai sindacati, per i dipendenti che non sono stati ricollocati scatta la messa in disponibilità, che prevede la cessazione di «tutti gli obblighi inerenti al rapporto di lavoro» e per il dipendente un'indennità pari all'80% dello stipendio e l'indennità integrativa speciale per un massimo di 24 mesi, due anni. Questo periodo è riconosciuto ai fini del raggiungimento dei requisiti per accedere alla pensione e del calcolo della pensione stessa. E' riconosciuto il diritto all'assegno per il nucleo familiare secondo le precedenti normative. Una precisazione importante: tutto questo non si applica «ai concorsi già banditi e alle assunzioni già autorizzate alla data di entrata in vigore della presente legge».