

Mobilità più agevole con la persona al centro

di **Giulia Tolve**

Adapt Research Fellow

Gli interventi in materia di mobilità, durante l'iter di conversione del decreto 90, sono stati pochi. Tuttavia hanno permesso di affinare ulteriormente una norma decisiva per una buona gestione del personale nel comparto pubblico

La legge n. 114/2014, di conversione del Dl n. 90/2014, di riforma della pubblica amministrazione, ha apportato significative modifiche anche al tema della mobilità dei dipendenti pubblici. Invero, il decreto legge aveva lasciato aperti **vari punti di criticità** che, stante la centralità della materia, non potevano essere ignorati. L'istituto della mobilità aveva infatti fortemente **attratto l'interesse dell'opinione pubblica** sin dall'avvio della consultazione lanciata dal Governo il 30 aprile scorso con la nota lettera aperta ai dipendenti pubblici, risultando uno degli argomenti maggiormente affrontati dai contributi trasmessi dai cittadini. Le modifiche apportate agli **artt. 4 e 5**, pertanto, sono complessivamente da guardare con favore.

Il nuovo articolo 30 del Testo unico

L'art. 4 interviene sull'art. 30 del Dlgs n. 165/2001. Il nuovo comma 1 prevede che, ai fini di

poter attivare le procedure di mobilità volontaria, ovvero di poter ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti provenienti da altra amministrazione che facciano domanda di trasferimento, l'amministrazione debba **pubblicare il bando sul proprio sito internet** per un periodo **minimo di trenta giorni**. Secondo la prima versione della norma il bando doveva indicare i posti che l'amministrazione intendeva ricoprire con la procedura ed i requisiti che dovevano possedere i dipendenti che facessero domanda, mentre dovevano essere preventivamente fissati i criteri di scelta. L'intervento attuato in sede di conversione prevede ora che non siano più i criteri di scelta a dover essere preventivamente fissati, ma i **requisiti e le competenze professionali** richieste ai dipendenti.

Questa modifica, pur lieve, sottolinea, in un'ottica di trasparenza, la **centralità del tema**

delle competenze professionali e lascia intendere che le procedure di mobilità volontaria, finalizzate all'ottimizzazione della gestione delle risorse, non possano prescindere da **un'accurata analisi dei ruoli e delle mansioni esistenti nell'amministrazione** al fine di puntare alla collocazione della risorsa più adeguata dal punto di vista professionale.

Collegata a questa modifica è l'introduzione, nel medesimo art. 30, del **nuovo comma 1-bis**, il quale prevede che l'**amministrazione di destinazione provveda alla riqualificazione dei dipendenti** la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre specifici percorsi di formazione, della **Scuola nazionale della pubblica amministrazione**. Gli interventi formativi di riqualificazione, posta la 'ratio' dell'istituto comunque volto al **contenimento della spesa pubblica**, secondo la nuova norma, devono essere posti in atto senza comportare nuovi o maggiori oneri a carico della Finanza pubblica e quindi utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Invariate le altre norme previste dal decreto legge in tema di **mobilità volontaria**, tra cui quella che continua a prevedere la necessità, per il passaggio di un dipendente da un'amministrazione all'altra, dell'**assenso dell'amministrazione di appartenenza, salvo in caso di trasferimenti da sedi centrali di differenti ministeri, Agenzie ed enti pubblici non economici**, in via sperimentale, qualora l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore a quella dell'amministrazione di prove-

nienza. La **scelta di eliminare la necessità del nulla osta in modo selettivo** è da apprezzare in quanto è in grado di accelerare i processi in questa particolare fattispecie, ma consente allo strumento, al contempo, di svolgere le sue funzioni di razionalizzazione ed efficienza nella gestione delle risorse umane. **Cambia invece totalmente la formulazione del comma 2 dell'art. 30** rispetto alla prima versione contenuta nel decreto legge. Dal punto di vista sostanziale il risultato è il medesimo in quanto la norma dispone che i **dipendenti possano essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune o a distanza non superiore a 50 chilometri dalla sede in cui sono adibiti**. Si stabilisce inoltre che ai fini della predetta disposizione **non si applichi** quanto previsto dall'**art. 2103 del codice civile** in merito alla necessità, per procedere al trasferimento, della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo. Sebbene quindi nella sostanza nulla cambi rispetto alla precedente previsione, si deve rilevare che **ora la norma ha una formulazione tecnicamente più felice** in quanto non contempla più la definizione estesa di "unità produttiva" che arrivava a comprendere sedi di differenti amministrazioni geograficamente contigue e che poco sembrava reggere dal punto di vista giuridico ed organizzativo. Positiva è anche l'introduzione del **requisito procedimentale della previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative** per la definizione del Dm che indicherà i criteri

per la realizzazione dei passaggi di personale ai sensi della norma sopra descritta senza il preventivo accordo tra le pubbliche amministrazioni interessate. Infine, con un altro opportuno intervento, la legge prevede ora che **questa disposizione non si applichi ai dipendenti con figli di età inferiore ai 3 anni oppure ai dipendenti che usufruiscono dei permessi per l'assistenza ai familiari disabili di cui alla legge n. 104/1992**, a meno che questi non prestino il loro preventivo consenso.

Le disposizioni previste dall'art. 4 della legge 114

L'art. 4 in commento vede poi l'**aggiunta di alcune norme particolari: i commi 1-bis e 1-ter** sono relativi ai **provvedimenti di collocamento fuori ruolo** adottati nei confronti del personale docente e dei dirigenti scolastici, mentre il **comma 1-quater** è relativo ai **passaggi di personale nell'ambito della società Enav Spa**.

Il nuovo comma 1-bis prevede infatti che ai fini della predisposizione di un piano di **revisione dell'utilizzo del personale comandato** e nelle more della definizione delle procedure di mobilità, sono fatti salvi, **anche per l'anno scolastico 2014-2015**, i **provvedimenti di collocamento fuori ruolo** di cui all'art. 1, comma 58, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni. Si tratta di provvedimenti adottati ai sensi dell'**art. 26, comma 8, della legge n. 448/1998**, il quale stabilisce che docenti e dirigenti scolastici possano essere assegnati, previo collocamento fuori ruolo, all'amministrazione scolastica centrale e periferica, per l'esercizio dei **compiti connessi con l'attuazione dell'autonomia scolastica**, a determi-

nati enti e associazioni che svolgono attività di prevenzione del disagio psicosociale, assistenza, cura, riabilitazione e reinserimento di tossicodipendenti e ad associazioni professionali del personale direttivo e docente ed agli enti cooperativi da esse promossi.

Il comma successivo si occupa della **copertura economica della norma**, prevedendo che all'onere derivante dalla sua attuazione si provveda, per un importo pari a 3,3 milioni di euro, a valere sui risparmi di cui all'art. 58, comma 5, del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, relativo alla dotazione per l'acquisto dei servizi esternalizzati da parte delle istituzioni scolastiche ed educative statali.

Il comma 1-*quater*, infine consente, in un'ottica di **razionalizzazione delle risorse e delle professionalità disponibili**, il **transito dei controllori di volo dall'Aeronautica militare ai ruoli del personale civile della società Enav Spa**, che è la società per azioni interamente controllata dal ministero dell'Economia e delle finanze, responsabile, con l'Aeronautica Militare, della **fornitura dei servizi del traffico aereo**. Il transito può avvenire entro il limite del relativo fabbisogno, secondo i criteri di mobilità geografica e di anzianità di servizio e senza limite di età anagrafica, nonché nei limiti della sostenibilità finanziaria consentita dal bilancio della società. **L'inquadramento del personale avviene sulla base di apposite tabelle di equiparazione** tra i livelli di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale civile dell'Enav Spa e quelli del personale appartenente al corpo militare.

Il personale collocato in disponibilità: l'assegnazione di nuove mansioni

Uno degli interventi del decreto legge che ha fatto più discutere è rappresentato dalla norma che prevede che i **dipendenti collocati in disponibilità** - iscritti in appositi elenchi pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni - possano presentare **istanza di ricollocazione** richiedendo di essere collocati in una **qualifica o posizione economica inferiore rispetto a quella precedentemente posseduta**, in deroga a quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile. Già nella sua prima versione questa opzione cui il dipendente può far ricorso era assistita da **tutele**: si prevedeva infatti che il dipendente potesse presentare l'istanza nei **sei mesi anteriori alla data di scadenza** del periodo massimo di permanenza negli elenchi del personale in disponibilità (24 mesi) e che l'accoglimento dell'istanza non potesse avvenire prima di **30 giorni dalla scadenza di tale data**. Uno strumento posto come ultima 'ratio', al fine di evitare il licenziamento, che consegue, appunto, all'inutile decorrere dei 24 mesi sopra richiamati. Ferme queste cautele, **la legge di conversione ne aggiunge di ulteriori**. In particolare si prevede che nell'istanza di ricollocazione il dipendente possa richiedere di essere collocato in una **qualifica o posizione economica inferiore di un solo livello rispetto a quella precedentemente posseduta** e che mantenga **comunque il diritto ad essere ricollocato nella propria originaria qualifica e categoria**, anche attraverso il ricorso a procedure di mobilità volontaria. Si specifica inoltre che il personale ricollocato **non ha diritto a percepire l'indennità prevista per i dipendenti in mobilità** dal momento della sua

ricollocazione. Nuova è infine la previsione secondo cui i **criteri generali per l'applicazione di questo istituto potranno essere definiti in sede di contrattazione collettiva**.

Invariate, invece, rispetto alla versione contenuta nel decreto 90, le altre norme riguardanti il personale in disponibilità e le altre forme di mobilità, contenute nell'art. 5.

Le prospettive future

Le modifiche attuate in sede di conversione alle disposizioni in commento sembrano andare nella giusta direzione in quanto perseguono il tentativo di conciliare le esigenze di **razionalizzazione e snellimento dell'istituto della mobilità** con la necessità di **valorizzare la risorsa umana** e le sue esigenze.

A seguito delle modifiche, infatti, vengono presi in considerazione il **bagaglio professionale** e le **competenze dei dipendenti** in quanto si sottolinea il legame tra il cambiamento di mansione e di sede lavorativa con l'aggiornamento formativo e la riqualificazione. Vengono inoltre considerate le **esigenze di coloro che hanno particolari situazioni familiari**, valorizzando la necessità del consenso per l'attuazione di determinati provvedimenti di carattere organizzativo.

Ciò nonostante, resta da osservare che il tema della mobilità professionale non può dirsi compiutamente affrontato se non si collega l'istituto ai profili dello sviluppo professionale e della carriera. Ciò che **manca ancora**, quindi, è il sostegno della contrattazione collettiva, attraverso una **profonda analisi e revisione dei profili professionali presenti nei Ccnl** che permetta la giusta valorizzazione dello sviluppo organizzativo e della gestione delle risorse. ●