

MOBILITA' del PERSONALE della P.A. ed ASSEGNAZIONE di NUOVE MANSIONI

La Lettura a piccoli passi della riforma MADIA (legge 114/2014, nel testo unificato della G.U. 190/2014, supplemento ordinario 70) ci fa imbattere nell'articolo 5 che recita: " assegnazione di nuove mansioni ".

Anche questo articolo impatta sul d.lgs.165/2001 modificandone pesantemente l'articolo 34 ("eccedenze di personale e mobilità collettiva") nei commi 3bis e 4 e sostituendone integralmente il comma 6.

Anche con Renzi continua con il vecchio modo di legiferare: si modificano le norme precedenti, non si fa un raccordo organico della nuova norma con quelle precedenti, con il risultato di rendere precaria la visione dell'intera normativa, aprendo spazi a pesanti contenziosi legali. A ciò si aggiunga la peggiorata qualità dei testi normativi, nei 2 passaggi parlamentari.

Qual è la sostanza della nuova normativa, in tema di gestione del personale in disponibilità e di "nuove mansioni"? Occorre leggere insieme i testi dei 2 articoli 33 e 34 del d.lgs 165/01, così novellati, dopo aver effettuato una attenta ricostruzione delle norme vigenti.

Il decreto del 2001 prevedeva (articolo 33) che le P.A. che hanno " situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria..."- ad esempio in sede di ricognizione annuale ex art. 6, c.1, terzo e quarto periodo- sono tenute a prenderne atto e ad agire di conseguenza, **informando il DFP** (c.1). Se non lo fanno, non possono assumere nessuno(c.2) e il dirigente responsabile può passare dei guai (c.3). Non solo, ma lo stesso dirigente deve informare preventivamente **le RSU e le OOSS del CCNL di comparto o area** (c.3). Trascorsi 10 gg dalla comunicazione, l'amministrazione verifica la **ricollocazione del personale in esubero** (presso la stessa od altre amministrazioni della regione) anche con forme di orario flessibile e contratti di solidarietà (c.5). I CCNL possono prevedere **criteri generali** per l'eventuale gestione delle eccedenze anche in ambito extra regionale (c.6). Passati 90 gg dalla informativa, il personale non collocato viene messo in disponibilità, con indennità pari all'80% dello stipendio + IIS per un massimo di 24 mesi (commi 6 e 7).

Ora, il nuovo articolo 34, al comma 3 bis, precisa che gli elenchi degli esuberanti vanno pubblicati sul sito istituzionale e chiarisce "pesanti" aspetti ulteriori.

Contemporaneamente, al c.4 dello stesso articolo 34, vengono aggiunte queste precisazioni:

-**la spesa del personale in disponibilità è a carico dell'ente di appartenenza;**

-**dopo 24 mesi di disponibilità il rapporto di lavoro è definitivamente risolto;**

-**" nei 6 mesi anteriori alla data di scadenza ex art.33,c.8 (ossia al 18° mese della disponibilità) il personale in disponibilità può presentare alle amministrazioni..." istanza di ricollocazione nell'ambito dei posti vacanti in organico, ANCHE IN UNA QUALIFICA INFERIORE OD IN POSIZIONE ECONOMICA INFERIORE della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello (La novità è costituita da ..." di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie...") al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione.**

Il personale ricollocato...non ha diritto all'indennità ex art33, c.8 (ma solo all'80% stipendio + IIS) ... e mantiene il diritto ad essere successivamente ricollocato nella propria originale qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso procedure di MOBILITA' VOLONTARIA ex art.30. In sede di **contrattazione collettiva** con le OOSS rappresentative possono essere stabiliti **criteri generali** per l'applicazione delle disposizioni di cui al 5 e 6 periodo. Ma non finisce qui.

Il c.6 del testo precedente viene integralmente sostituito da un periodo di 13 righe che stabilisce che "nell'ambito della programmazione triennale ex art.39 della legge 449/97 e s.m.i., l'avvio di procedure

concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi sono subordinate alla VERIFICATA IMPOSSIBILITA' di RICOLLOCARE IL PERSONALE IN DISPONIBILITA' iscritto nell'apposito elenco".

Si tratta di una **reiterazione** di quanto previsto dal c. 2 dell'art.33 e dal c.5 dell'art. 34 bis, che definiscono la NULLITA' di TALI ATTI...Repetita iuvant!?

Non solo ma (sempre c.6) " gli iscritti negli elenchi possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in POSIZIONE di COMANDO presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle ex art.34bis, comma 5 bis ..."ipotesi, sono esclusi i VVFF...Gli stessi dipendenti possono avvalersi della norma ex art.23 bis (mobilità pubblico-privato). Ovviamente l'onere retributivo è a carico della nuova amministrazione e resta sospeso il termine dei 24 mesi.

Tutto chiaro? Si e no. Infatti il c.2 dell'articolo 5 della legge Madia modifica anche la **legge 147/2013** inserendo un **comma 567 bis**: ..." le procedure ex c.566-567 si concludono entro 60-90 gg dall'avvio. Entro 15 gg dalla loro conclusione il personale può presentare istanza all'amministrazione per una RICOLLOCAZIONE, in via subordinata in qualifica inferiore, nella stessa società od in altra ...".

Infine, c.7, per gli enti territoriali le economie di spesa legate al collocamento in disponibilità restano nel loro bilancio e possono essere utilizzate per la riqualificazione del personale.

RIASSUMENDO

Se abbiamo ben capito, i passaggi previsti dalla lettura combinata dei nuovi articoli 33-34-34bis del d.lgs.165/01 sono i seguenti:

- 1) Programmazione triennale del fabbisogno del personale, ex art.39, legge 449/97;
- 2) Ricognizione annuale degli organici necessari da parte della singola amministrazione (art.33, c.1, d.lgs.165/01);
- 3) Comunicazione al DEF (con possibile verifica dello stesso) e trasparenza sul sito istituzionale,
- 4) Informazione preventiva del dirigente responsabile alle RSU ed alle OOSS firmatarie del comparto/ area (art.33, c.4) relativamente ad eventuali eccedenze;
- 5) Elenco del personale in disponibilità e gestione dello stesso o da parte del **DFP** (per ministeri, EPNA, amministrazioni centrali) o da parte delle **Regioni/Province** (art.34, c.2-3);
- 6) Tentativo di ricollocazione del personale in esubero presso la stessa amministrazione od altre, in ambito regionale (art.33, c.7);
- 7) Se il tentativo non è riuscito, dopo 90 gg, messa in disponibilità dello stesso personale per 24 mesi, con stipendio ridotto;
- 8) Dopo 24 mesi, se non ricollocato, avviene il licenziamento (art.34, c.4);
- 9) Nei 6 mesi anteriori alla scadenza dei 24 mesi, richiesta del personale in questione (stesso comma) per:
 - attivare la MOBILITA' VOLONTARIA ex art.30, sia dentro che fuori dalla P.A(ex art.23 bis),
 - attivare un COMANDO presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle ex art.34 bis, c.5 bis (individuate dal DFP)
 - essere ricollocato (opzione subordinata) in posti vacanti in organico, anche in QUALIFICA INFERIORE e con STIPENDIO INFERIORE. La domanda va fatta entro 15 gg dalla chiusura della procedura (art.1, c.567 bis).
- 10) Il punto 9 è condizionato ad una CONTRATTAZIONE COLLETTIVA con le OOSS RAPPRESENTATIVE sui CRITERI GENERALI;
- 11) Procedure di assunzione di ogni tipologia (concorso, T.D., T.I.) sono subordinate alla impossibilità di ricollocare il personale in esubero.

12) Il costo del personale in questione è a carico di chi lo utilizza.

13) Il dirigente che non rispetta le norme è "responsabile".

COMMENTO

L'insieme delle norme citate e la certezza che anche questo governo privilegia i tagli orizzontali ci fanno intuire che, per chi lavora nella P.A., il combinato disposto della legge Madia e del d.lgs.165/01 così modificato avrà - per i dipendenti della P.A. stessa- un impatto micidiale.

Ben più devastante dell'art.18 della legge sul lavoro. Con la legge Madia si annullano infatti decenni di regole contrattuali (pattuite) sulla carriera e sulla mobilità dei dipendenti.

Tre anni fa si era rinunciato agli organici-standard (tipo), in nome di "nuove esigenze funzionali o della situazione finanziaria" (c.1, art.33, d.lgs.165/01, come modificato dalla legge 183/2011). Ora si batte il ferro caldo e si apre un capitolo, quello del " PRECARIATO", di dimensioni imprevedibili.

-Si costringe il personale, apicale e non, ad un demansionamento, formalmente " chiesto" (ma forzato, nella realtà) perché i posti liberi occupabili – nella stessa od in altra sede di lavoro -saranno molto pochi e le occasioni di mobilità saranno trascurabili.

-Mancano le TABELLE di EQUIPARAZIONE FUNZIONALE, fondamentali in tempi di tagli orizzontali e verticali.

-Come da desiderio di Renzi, le OOSS avranno un ruolo marginale su un problema così importante...,

Infine, poiché la legge parla solo di coinvolgimento delle RSU o delle OOSS firmatarie, c'è da capire quale possa essere, in un tema così delicato, il ruolo delle CONFEDERAZIONI, autonome e non.

Resta da definire/chiarire quale ruolo e quale legittimazione abbiano, adesso, le Confederazioni tutte a stilare, all'ARAN, un CCNQ sulla "nuova" mobilità nella P.A.

Resto della mia idea. Noi confederali (autonomi e non) dovremo vedere il testo scritto dell'Atto di indirizzo, testo sinora annunciato dall'ARAN ma non ufficializzato e diffuso. Dovremo leggerlo, interpretarlo e comportarci di conseguenza.

Nel 2014 non è infatti possibile giocare a carte coperte su temi così fondamentali del lavoro pubblico. Non è possibile accettare di togliere, alla cieca e senza alcun reale corrispettivo, istituti normativi frutto di decenni di contrattazione pubblica.

Il tutto, solo per favorire l'antisindacalismo di Renzi. Quel Renzi che non ci ha dato retta quando gli suggerivamo, per la pubblica amministrazione, tagli verticali- selettivi e non tagli orizzontali indiscriminati. Ma Renzi, Madia e C. non ci hanno ne' letto né sentito.

PAROLE e PROPOSTE al VENTO !!!

Stefano Biasioli

Segretario Generale CONFEDIR- 26/09/14