

Prima di procedere con i trasferimenti bisogna verificare la presenza di lavoratori in esubero

P.a., la mobilità può attendere

Precedenza ai lavoratori in disponibilità o demansionati

DI LUIGI OLIVERI

Obligatorio verificare la presenza di dipendenti in lista di disponibilità o demansionati, prima di indire non solo i concorsi, ma anche la procedura di mobilità volontaria che deve precedere i concorsi.

La riforma della mobilità volontaria contenuta nel dl 90/2014, convertito in legge 114/2014, dovrebbe eliminare ogni residuo dubbio sull'eventualità che occorra applicare le disposizioni dell'articolo 34-bis del dlgs 165/2001 anche alla disciplina della mobilità volontaria.

Occorre superare quanto sancito, in un regime giuridico molto diverso, dalla Funzione pubblica col parere 198/2005 e ritenere obbligatorio per le amministrazioni di verificare se nelle liste di disponibilità siano presenti lavoratori in esubero, prima di effettuare qualsiasi assunzione a qualsiasi titolo, compresa la mobilità.

Non vi è da dubitare che la nuova formulazione normativa configuri la mobilità volontaria come una vera e propria procedura selettiva, tanto da rendere obbligatoria la pubblicazione per trenta giorni di un bando di reclutamento vero e proprio. Non solo: il nuovo comma 1 dell'articolo 30 del dlgs 165/2001 impone a Palazzo Vidoni di agevolare le procedure di mobilità istituendo un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.

Risulta evidente che l'interesse prioritario al detto incontro domanda/offerta per la mobilità ricade sui dipendenti pubblici in esubero, collocati nelle liste di disponibilità e, dunque, alle soglie del licenziamento. Proprio attraverso la mobilità verso un altro ente, questi dipendenti potrebbero evitare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il dl 90/2014 ha anche appor-

tato due importanti modifiche all'articolo 34 del dlgs 165/2001, finalizzate proprio a rafforzare le tutele nel mercato del lavoro per i dipendenti in esubero. Il comma 4 è stato arricchito dalla precisazione secondo cui nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di permanenza nelle liste di disponibilità, i dipendenti possono chiedere di transitare in mobilità presso altre amministrazioni anche con un demansionamento di una categoria o di un livello. Non solo: questi dipendenti mantengono il diritto di essere successivamente ricollocati nella propria originaria qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso le procedure di mobilità volontaria. In secondo luogo, il comma 6 novellato dispone che nell'ambito della programmazione triennale del personale sia «l'avvio di procedure concorsuali» sia «le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi», debbono essere precedute dalla «verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco».

L'accezione «nuove assunzioni» indubbiamente si estende a reclutamenti diversi da quelli tramite concorsi, tra i quali rientrano di conseguenza quelli mediante mobilità volontaria. Del resto, se le amministrazioni sono chiamate a prevedere nella programmazione triennale delle assunzioni la verifica dell'esistenza di personale in disponibilità come condizione per attivare i concorsi e, comunque, assumere, ciò significa che occorre applicare l'articolo 34-bis del dlgs 165/2001 a qualsiasi forma di reclutamento, ivi compresa la mobilità volontaria. La quale, per altro, in un regime di vincoli e restrizioni alle assunzioni per concorso, costituisce una chiave d'ingresso fondamentale negli enti per il personale in disponibilità.

—© Riproduzione riservata—

