

La mobilità dei dipendenti pubblici dopo la legge di stabilità 2012

*Francesco Spada**

SOMMARIO: 1. Premessa - 2. La mobilità individuale - 3. La mobilità collettiva.

1. Premessa

Nel rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con il termine “mobilità” si fa riferimento ad una pluralità di vicende accomunate da un identico tratto caratterizzante, ossia la modificazione del rapporto, di regola sotto il profilo soggettivo.

In dottrina si operano alcune distinzioni, tra le quali quella tra mobilità esterna, comportante il passaggio del dipendente da una pubblica amministrazione ad un'altra, e mobilità interna, in cui ciò che muta è soltanto il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e non anche il soggetto beneficiario della prestazione.

Un'ulteriore distinzione è quella tra mobilità individuale o volontaria, caratterizzata dal passaggio di un singolo dipendente, a domanda, da un ente ad un altro e mobilità collettiva o obbligatoria, che si verifica in corrispondenza di situazioni di eccedenze di personale tipizzate dal legislatore.

Infine, si è soliti differenziare la mobilità, sul piano degli effetti prodotti sul rapporto di lavoro, a seconda che dia luogo ad un trasferimento del dipendente soltanto temporaneo e momentaneo (come nel caso del comando o dell'assegnazione temporanea di dipendenti presso amministrazioni anche straniere), ovvero stabile e duraturo (come nel caso della mobilità volontaria precedentemente descritta).

A ben vedere, l'unica specie di mobilità compiutamente disciplinata dal legislatore è quella esterna, nelle due categorie della mobilità individuale e di quella collettiva, in quanto la mobilità interna è sostanzialmente ignorata dall'ordinamento positivo (1), salvo quanto si dirà al paragrafo successivo in relazione ad alcuni recenti interventi normativi.

La principale fonte di disciplina dell'istituto della mobilità nel settore pubblico è il decreto legislativo n. 165/2001 (2). L'unica fonte ulteriormente

(*) Dirigente di II fascia del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Ha svolto la pratica forense presso l'Avvocatura Generale dello Stato.

Il presente contributo riflette le opinioni dell'Autore e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

(1) In realtà, l'ipotesi della mobilità interna, in forza del richiamo contenuto nell'art. 2 del d.lgs. n. 165/2001, dovrebbe essere regolata dall'art. 2103 del codice civile, che disciplina il trasferimento del lavoratore nel settore privato. Si deve però aggiungere che con la recente manovra d'agosto 2011 sembrerebbe essere stata introdotta nella regolamentazione del rapporto di lavoro pubblico una disciplina specifica della mobilità obbligatoria interna.

deputata a regolamentare la materia è la contrattazione collettiva (3), espressamente richiamata dalle vigenti norme primarie.

Il quadro normativo generale è caratterizzato da un particolare *favor* per l'istituto della mobilità, quale strumento per conseguire una più efficiente distribuzione organizzativa delle risorse umane nell'ambito della pubblica amministrazione globalmente intesa, con significativi riflessi sul contenimento della spesa pubblica, nonché sull'effettività del diritto al lavoro quale diritto costituzionalmente garantito (4).

Ciò premesso, nel presente contributo si approfondiranno gli istituti previsti e disciplinati dagli articoli 30 (5) e 33 del decreto legislativo n. 165/2001, recentemente modificati dal legislatore con l'approvazione di alcuni provvedimenti normativi (d.lgs. n. 150/2009 - c.d. riforma Brunetta, l. n. 183/2010 - c.d. Collegato lavoro e l. n. 183/2011 - c.d. legge di stabilità 2012), riguardanti rispettivamente il "passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse" e le "eccedenze di personale e mobilità collettiva".

2. La mobilità individuale

I requisiti del passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, ricavabili dal disposto del comma 1 dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, sono:

- l'iniziativa del dipendente (6);
- la vacanza di posti in organico nell'amministrazione di destinazione;
- l'identità della qualifica posseduta dal dipendente rispetto a quella richiesta per la copertura del posto vacante;
- il parere favorevole dei dirigenti responsabili degli uffici di appartenenza e di destinazione (7).

(2) Si deve, inoltre, segnalare il d.P.R. n. 3/1957, che contiene i tratti essenziali della disciplina dell'istituto del comando.

(3) A ben vedere, l'intervento della contrattazione collettiva non è strettamente necessario, in quanto la mobilità può essere realizzata sulla base delle disposizioni di legge, senza dover attendere la regolamentazione contrattuale della materia. Ciononostante, la mobilità è disciplinata anche a livello contrattuale: si veda, ad esempio, l'art. 26 del CCNL Ministeri 2006-2009.

(4) In questo senso, Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare n. 4/2008.

(5) L'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 è stato modificato dall'art. 49 del d.lgs. n. 150/2009 con l'obiettivo di favorire la mobilità attraverso il ricorso a procedure trasparenti.

(6) Poiché la norma parla di facoltà della pubblica amministrazione di coprire posti vacanti attraverso il passaggio diretto, non sembra potersi configurare, al riguardo, un diritto soggettivo del dipendente al trasferimento. Secondo parte della dottrina, tuttavia, sussisterebbe la possibilità per il dipendente di sindacare il diniego di consenso alla mobilità quando risulti irrazionale e non corrispondente ai criteri di correttezza e buona fede.

(7) Sul punto la vigente disposizione non è particolarmente felice per la sua formulazione letterale: tuttavia, dalla configurazione dell'istituto in termini di cessione del contratto, deriva che per il perfezionamento della fattispecie è comunque necessario, oltre al consenso dell'amministrazione di destinazione, anche quello dell'amministrazione di provenienza. Il parere dei dirigenti responsabili è di natura vincolante, con la conseguenza del rafforzamento del peso delle valutazioni del dirigente in ordine alle professionalità necessarie a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.

Il decreto legislativo n. 150/2009 ha, poi, introdotto nel comma 1 l'obbligo di pubblicazione dei posti vacanti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, nonché quello di fissazione preventiva dei criteri di scelta, delineando in questo modo una particolare procedura di evidenza pubblica, seppur semplificata, a garanzia dei principi pubblicistici (8) di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa (9).

Sotto il profilo della natura giuridica dell'istituto, la giurisprudenza (10) ha definitivamente ricondotto la mobilità nell'ambito dello schema civilistico della cessione del contratto, facendone conseguire la necessità del concorso della volontà, oltre che del dipendente che avanza la richiesta, di entrambe le pubbliche amministrazioni coinvolte.

La norma in esame disciplina, infatti, una vicenda di diritto sostanziale alla quale devono partecipare necessariamente tre soggetti: il dipendente che chiede di essere trasferito, l'amministrazione verso cui si dirige il trasferimento e l'amministrazione di appartenenza di detto lavoratore (11).

Inoltre, la giurisprudenza (12) ha sostenuto che la mobilità volontaria non comporta la costituzione di un nuovo rapporto, ma solo il trasferimento della titolarità di un rapporto di lavoro già esistente da un'amministrazione ad un'altra, con la conseguenza che il cessionario non può sottoporre il dipendente ce-

(8) Gli atti adottati in materia di mobilità, pur classificabili come atti di gestione privatistici ex art. 5 del d.lgs. n. 165/2001, mantengono comunque peculiarità pubblicistiche. D'altra parte, occorre considerare che si tratta pur sempre della cessione di un rapporto di lavoro di natura privatistica al quale il dipendente ha avuto accesso previo superamento di un concorso pubblico che ne ha attestato l'idoneità alle funzioni da svolgere.

PASQUA S., in *La mobilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni tra atti autoritativi, atti gestionali e contratto*, *La mobilità nel lavoro pubblico*, su www.funzionepubblica.it osserva che "nella materia vengono in evidenza tre aspetti: un profilo di attinenza della mobilità alla sfera macro-organizzativa della Pubblica Amministrazione in generale, in connessione ai processi di riordino e riallocazione delle funzioni tra diversi livelli di governo e/o tra diverse Amministrazioni; un aspetto di inerenza all'organizzazione e alla pianificazione dell'attività di ciascuna Pubblica Amministrazione in relazione alla programmazione del fabbisogno di professionalità; un profilo "micro" di esame, concernente gli effetti della mobilità rispetto al rapporto di lavoro con l'Amministrazione, con i conseguenti risvolti attinenti alle situazioni giuridiche soggettive ed alla tutela giurisdizionale".

(9) Sul punto, Dipartimento della Funzione Pubblica, nota circolare n. 11786 del 22 febbraio 2011, prevede che "le procedure di mobilità volontaria vanno, pertanto, avviate mediante indicazione di appositi bandi. Non si ritiene, infatti, rispettato il precetto normativo con un mero esame delle domande di trasferimento presentate spontaneamente da alcuni dipendenti, salvo disposizioni derogatorie previste dalla legge".

(10) *Ex multis*, Cass., 9 maggio 2009, n. 11593 e C. Cost., 3-12 novembre 2010, n. 324.

(11) Per la giurisprudenza, ne consegue, sul piano processuale, l'esistenza di un litisconsorzio necessario tra tutti i predetti soggetti, sicché, qualora il lavoratore convenga in giudizio soltanto l'amministrazione "ad quam" per il negato trasferimento, il contraddittorio deve essere integrato, ai sensi dell'art. 102, secondo comma, cod. proc. civ., anche nei confronti dell'amministrazione d'appartenenza non evocata in giudizio.

(12) *Ex multis*, Cass., SS.UU. 1 dicembre 2006, n. 26420.

duto ad un nuovo periodo di prova, ove il periodo di prova sia già stato superato nell'amministrazione di provenienza.

Anche l'ARAN ha affermato che la mobilità, per sua natura, non comporta la novazione del rapporto di lavoro, ma implica la prosecuzione con un nuovo datore di lavoro del rapporto precedentemente instaurato, sì che l'effettuazione di un nuovo periodo di prova non sembra essere coerente con la portata dell'istituto (13).

Il trasferimento è disposto, ai sensi del comma 2-*bis* del citato art. 30, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza (14).

Il decreto legge n. 138/2011 ha, inoltre, previsto, al fine di facilitare le procedure in commento, che il trasferimento possa essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento, assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

Il comma 2-*bis* della disposizione in commento fissa, infine, due ulteriori principi: quello della prevalenza della mobilità sui concorsi e quello della prioritaria immissione nei ruoli dei dipendenti già in posizione di comando o di fuori ruolo.

Quanto al primo, si prevede che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1.

La giurisprudenza ha osservato, al riguardo, che il citato art. 30 impone alle pubbliche amministrazioni che devono coprire eventuali posti vacanti del proprio organico di avviare le procedure di mobilità prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali, pena la nullità di queste ultime e delle relative assunzioni, con conseguente piena possibilità di tutela giurisdizionale innanzi al giudice amministrativo (15).

Quanto al secondo principio, la disposizione consente ai dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo di accedere ad una procedura di mobilità "privilegiata", nel senso che essi - secondo l'interpretazione recentemente for-

(13) In questo senso, ARAN, *Orientamenti applicativi sulla disciplina contrattuale del Comparto Ministeri*.

(14) Inoltre, Cass., 17 luglio 2006, n. 16185, ha affermato che "l'art. 30 stabilisce la regola generale dell'applicazione del trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi nel comparto dell'amministrazione cessionaria. Dunque, non sono giustificate disparità di trattamento tra dipendenti dello stesso ente, a seconda della provenienza". Inoltre, Cons. St., Ad. Plen. 11 dicembre 2006, n. 14, ha escluso che il trattamento economico accessorio in godimento possa essere mantenuto nel passaggio per mobilità tra pubbliche amministrazioni.

(15) Da ultimo, Cons. St., 18 agosto 2010, n. 5830. Anche TAR Campania, 18 ottobre 2006, n. 8616, ha stabilito che "le amministrazioni pubbliche, per la copertura dei posti vacanti, devono preventivamente attivare le procedure di mobilità e solo successivamente, in caso di infruttuosità delle stesse, possono procedere all'espletamento delle procedure concorsuali".

nita dal Dipartimento della Funzione Pubblica - non sono assoggettati ad alcun procedimento ad evidenza pubblica, in quanto, trattandosi di soggetti che già ricoprono temporaneamente la posizione lavorativa che intendono occupare stabilmente attraverso la mobilità, la loro idoneità a svolgere detta funzione si dà per acquisita (16).

Inoltre, si deve aggiungere che l'art. 13 della legge n. 183/2010 ha aggiunto all'art. 30 in commento un comma, il 2-*sexies*, che prevede una forma di mobilità temporanea, disponendo che le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal decreto legislativo n. 165/2001 (17).

Da ultimo, appare opportuno un cenno alla disposizione di cui all'art. 1, comma 29, del decreto legge n. 138/2011 (c.d. manovra di agosto 2011), disciplinante, in contrapposizione a quella volontaria fin qui esaminata, la mobilità obbligatoria.

La disposizione da ultimo citata recita testualmente: "I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, esclusi i magistrati, su richiesta del datore di lavoro, sono tenuti ad effettuare la prestazione in luogo di lavoro e sede diversi sulla base di motivate esigenze, tecniche, organizzative e produttive con riferimento ai piani della performance o ai piani di razionalizzazione, secondo criteri ed ambiti regolati dalla contrattazione collettiva di comparto. Nelle more della disciplina contrattuale si fa riferimento ai criteri datoriali, oggetto di informativa preventiva, e il trasferimento è consentito in ambito del territorio regionale di riferimento; per il personale del Ministero dell'interno il trasferimento può essere disposto anche al di fuori del territorio regionale di riferimento. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

Il legislatore ha, dunque, ripreso il disposto dell'art. 2103 del codice civile, riadattandolo alla realtà del settore pubblico e prevedendo che i dipendenti pubblici debbano, su richiesta del datore di lavoro, effettuare la prestazione

(16) In questo senso, Dipartimento della Funzione Pubblica, nota circolare n. 11786 del 22 febbraio 2011, chiarisce che "l'immissione in ruolo del personale comandato può essere decisa dall'amministrazione a prescindere dall'avvio di procedure concorsuali. In tal caso, il bando dei posti che l'amministrazione intende occupare può avere rilevanza interna rivolta solo a coloro che sono in posizione di comando. Tale procedura non libera l'amministrazione dall'obbligo di cui al comma 1 dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 (bando di mobilità) laddove si intenda procedere con assunzioni dall'esterno".

(17) Sembrerebbe trattarsi di una fattispecie di comando, istituto già disciplinato dal d.P.R. n. 3/1957, con durata temporale circoscritta e limitata.

lavorativa in luogo o sede diversi, sulla base di motivate esigenze, tecniche, organizzative e produttive con riferimento ai piani della performance o ai piani di razionalizzazione.

In attesa dell'emanazione della disciplina contrattuale di riferimento, si utilizzeranno, a questo fine, i criteri datoriali, oggetto di mera informativa preventiva, e l'ambito entro cui sarà consentito il trasferimento sarà quello regionale, con la sola eccezione del personale del Ministero dell'interno.

Si tratta, a ben vedere, di un intervento teso ad introdurre nel settore pubblico una specie particolare di mobilità, in cui ciò che sembrerebbe mutare nel rapporto di lavoro è soltanto il luogo di esecuzione della prestazione e non anche il datore di lavoro, che resterebbe il medesimo.

Per quanto riguarda, infine, l'incidenza della mobilità sui vincoli di bilancio delle amministrazioni, la nota circolare n. 11786 del 22 febbraio 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha ribadito la perdurante validità dell'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, per il quale in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato (18), sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche.

Conseguentemente, nella programmazione triennale del fabbisogno occorrerà specificare soltanto le autorizzazioni necessarie per acquisire personale in mobilità da amministrazioni pubbliche che non sono soggette a vincoli assunzionali specifici (19).

D'altra parte, la nota circolare n. 46078 del 18 ottobre 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica aveva già precisato che i trasferimenti per mobilità verso enti ed amministrazioni sottoposti ad un regime assunzionale

(18) Si veda, da ultimo, l'art. 16, comma 1, lett. a) del d.l. n. 98/2011 in materia di proroga dell'efficacia delle disposizioni in materia di limitazione delle facoltà assunzionali per le amministrazioni dello Stato.

(19) In questo senso, Corte dei Conti, sezione regionale controllo Piemonte, delibera n. 42/2011/SRCPIE/PAR, ha statuito che "la mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa appare consentita, poiché modalità di trasferimento che non genera variazione della spesa complessiva e, dunque, operazione neutra per la finanza pubblica. Tuttavia, come è stato precisato anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dapprima con la circolare n. 4/2008 e poi con parere n. 4 del 19 marzo 2010, la configurabilità della mobilità in termini di neutralità di spesa resta garantita solo ove avvenga tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In tal caso, infatti, la mobilità non è qualificabile come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente unità di personale in esito a procedure di mobilità, e i nuovi ingressi non vengono imputati alla quota di assunzioni normativamente prevista. Correlativamente, la mobilità non può essere computata come cessazione da parte dell'ente che cede personale in mobilità al fine di procedere all'instaurazione di nuove assunzioni al di fuori dei limiti previsti dalla disciplina vigente. Qualora l'amministrazione cedente non fosse anch'essa sottoposta a vincoli sulle assunzioni, per l'amministrazione ricevente l'acquisizione andrebbe invece computata come assunzione e dunque sarebbe ammessa nel rispetto dei limiti delle assunzioni possibili".

vincolato non rientrano nel limite del 20%, né per quanto concerne il calcolo della spesa delle cessazioni, né di quella delle assunzioni.

3. *La mobilità collettiva*

Nel solco tracciato dalla manovra di agosto 2011 si pone il più recente intervento realizzato con la legge di stabilità 2012 (legge n. 183/2011), che, con l'art. 16, ha completamente riscritto l'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001.

La norma fa seguito alle raccomandazioni dell'Unione europea sulle necessità di riduzione della spesa pubblica, con particolare riferimento alla spesa del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, pur costituendo un mero intervento modificativo di un impianto già presente da anni e poco utilizzato (20).

Le novità più sostanziali rispetto alla precedente disciplina riguardano gli aspetti di seguito indicati:

- la necessità che ogni amministrazione provveda ogni anno ad una verifica della propria dotazione di personale e degli eventuali esuberi (precedentemente non esisteva un limite temporale preciso);
- la previsione espressa che l'inosservanza dell'obbligo ricognitivo comporta delle sanzioni, come l'impossibilità per l'amministrazione inadempiente di procedere ad assunzioni o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro, pena la nullità degli atti posti in essere;
- la comminatoria della responsabilità disciplinare per il dirigente che non attivi le procedure previste (precedentemente era prevista una responsabilità per danno erariale, che in linea teorica non si deve ritenere esclusa neanche adesso ma, prima, difficilmente attivabile in assenza di un limite temporale preciso per l'obbligo di rilevazione);
- la mera informazione preventiva (21) alle RSU e alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto o di area (precedentemente era prevista una informazione preventiva alle RSU e alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, con indicazione dei motivi dell'esubero e dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si riteneva di non poter adottare misure per il riassorbimento del personale e su tale informazione si apriva il confronto che, in

(20) Si potrebbe sostenere che la nuova formulazione dell'art. 33 si limita ad operare un coordinamento interno al d.lgs. n. 165/2001, soprattutto a seguito delle modifiche apportate a quest'ultimo dalla c.d. riforma Brunetta.

(21) Oggi, quindi, i sindacati e le RSU sono semplicemente oggetto di un'informativa e non possono neanche, come in passato, esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale e, soprattutto, verificare la possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione. Si ha, quindi, un rafforzamento delle prerogative unilaterali datoriali anche in questa materia, in coerenza con lo spirito della c.d. riforma Brunetta, laddove in passato lo scopo della procedura era invece quello di consentire un confronto con le OO.SS. diretto ad individuare le soluzioni alle riscontrate situazioni di eccedenza.

caso di disaccordo, poteva, almeno per amministrazioni statali ed enti pubblici non economici, proseguire presso il Dipartimento della Funzione Pubblica).

Più in dettaglio, la nuova normativa prevede i seguenti passaggi.

Le amministrazioni pubbliche, laddove ravvisino situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale (22), anche in sede di rilevazione annuale delle eccedenze del personale, ai sensi dell'art. 6, comma 12 del d.lgs. n. 165/2001, devono attivare le procedure indicate nell'articolo, dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il legislatore specifica, inoltre, che rilevano esclusivamente le "esigenze funzionali" o la "situazione finanziaria" delle amministrazioni come parametro per la valutazione delle eccedenze di personale: ciò è confermato inoltre dall'inciso sull'imprescindibile connessione della rilevazione di eccedenze di personale con gli atti attraverso i quali si procede alla determinazione e alla variazione delle dotazioni organiche (23).

La mancata ricognizione annuale comporta per le amministrazioni l'impossibilità di assumere o di instaurare qualsiasi tipo di rapporto di lavoro con qualsiasi tipologia contrattuale, pena la nullità di tali atti.

La mancata attivazione delle procedure di cui all'art. 33 in commento comporta, per il dirigente, responsabilità disciplinare.

La procedura inizia con l'informazione preventiva che il dirigente deve dare alle rappresentanze unitarie del personale ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto o area.

Decorsi dieci giorni dalla comunicazione, l'amministrazione applica l'art. 72, comma 11 del decreto legge n. 112/2008, in base al quale essa può recedere, unilateralmente, dal rapporto di lavoro al momento del compimento della anzianità massima contributiva di quaranta anni dei lavoratori considerati in soprannumero.

In alternativa, ma in subordine, l'amministrazione verifica se è possibile una ricollocazione del personale in eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, o a contratti di solidarietà (24).

Se non è possibile una ricollocazione presso la stessa amministrazione allora, previo accordo, si cercherà di ricollocare i lavoratori presso altre amministrazioni, nell'ambito della medesima regione, tenuto anche conto di

(22) Nel vigore della precedente disciplina, l'art. 33 trovava applicazione soltanto nei casi in cui l'eccedenza di personale riguardasse almeno dieci dipendenti.

(23) Ciò comporta una stretta connessione tra atti di natura pubblicistica (quali sono quelli con cui si procede alla ridefinizione delle dotazioni organiche) ed atti privatistici (quali sono gli atti che caratterizzano la procedura di mobilità collettiva in esame).

(24) È da ritenere che per forme flessibili di gestione del tempo di lavoro si intenda parlare della possibilità di part-time, orizzontali o verticali, mentre non si comprende il richiamo ai contratti di solidarietà, non applicati e non applicabili alla pubblica amministrazione.

quanto prevede l'art. 1, comma 29 del decreto legge n. 138/2011.

Per l'eventuale passaggio diretto ad altre amministrazioni fuori dal territorio regionale, si prevede che possano essere i CCNL a stabilire criteri generali e procedure per consentire tale passaggio.

In questo caso si applica quanto dispone l'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001.

Decorsi 90 giorni dalla data di comunicazione alle RSU e alle organizzazioni sindacali, l'amministrazione collocherà in disponibilità (25) il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non è stato possibile ricollocare, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione.

Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, per un massimo di 24 mesi, ad una indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con l'esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo. È riconosciuto il diritto all'assegno familiare e il periodo di godimento della indennità sarà valido ai fini pensionistici.

Decorsi inutilmente i 24 mesi, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto: in dottrina, si è evidenziato che la fattispecie in esame dà luogo ad una risoluzione automatica *ex lege* del rapporto, per effetto della disposizione di cui all'art. 34, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, e non già ad un licenziamento (26).

(25) Si ritiene, in dottrina, che il dipendente che all'esito della procedura sia collocato in disponibilità possa impugnare, innanzi al G.O., l'atto (privatistico) di collocamento in disponibilità.

(26) SORDI P., in *La mobilità collettiva, La mobilità nel lavoro pubblico*, su www.funzionepubblica.it.