



Mobilità e trasferimento del dipendente pubblico

Autore : Barbara Conti

Data: 21/12/2018

Che differenza c'è tra mobilità e trasferimento? Una delle opportunità offerte al dipendente pubblico è la possibilità della mobilità o addirittura del trasferimento. Vediamo bene in cosa differiscono e in cosa consistono principalmente.

Quando si parla di **mobilità e trasferimento del dipendente pubblico** occorre considerare che c'è una differenza tra mobilità volontaria del lavoratore e mobilità d'ufficio richiesta dall'amministrazione per ragioni di servizio. Infatti l'amministrazione



può disporre l'assegnazione (provvisoria) del dipendente in altre sedi amministrative similari dove vi siano posti vacanti e carenza di personale, unità che individuerà proprio in tutti i dipendenti che abbiano fatto domanda di trasferimento. Quindi per carenze di organico si può procedere alla mobilità, ma solo se nella nuova amministrazione si sarà inseriti nello stesso ambito o comparto lavorativo e con mansioni di pari livello. Ciò anche per ragioni economiche remunerative ovviamente, poiché il salario potrebbe differire negativamente a ribasso per il dipendente. Invece, per garantire tale parità di stipendio **[1]**, è anche possibile che il dipendente pubblico ricopra incarichi diversi nella nuova sede lavorativa, purché appunto riceva un salario esattamente equivalente a quello percepito precedentemente. Il trasferimento in mobilità avverrà solo dopo il parere favorevole dei dirigenti responsabili degli uffici dove il dipendente verrà accolto (quindi dell'amministrazione di destinazione) e dopo l'ok definitivo dell'amministrazione di appartenenza.

Mobilità e assegnazione temporanea

Oltre alla **mobilità volontaria**, alla mobilità d'ufficio per ragioni di servizio, esiste un terzo tipo di mobilità: la **mobilità temporanea** o per esigenze temporanee; dunque si tratta di assegnazioni momentanee. Il dipendente andrà, così, a ricoprire quella che è definita posizione di comando; ovvero verrà assegnato a un'altra amministrazione che, carente di personale, avesse fatto richiesta di dipendenti, ma ciò potrà portare anche all'assegnazione di sedi di diverso comparto.

Tuttavia, per questa mobilità in **posizione di comando**, è strettamente necessario che ne siano informati prima i sindacati. E allora, il posto che rimasto scoperto nell'**amministrazione di partenza** sarà assegnato a qualcun altro? Assolutamente no, non potrà essere ricoperto per nessuna ragione da un altro lavoratore, anche fosse un dipendente uscito vincitore da concorso o a seguito di un'altra mobilità. Il **dipendente pubblico** assegnato in mobilità, infatti, rimarrà a far parte dell'organico della sua amministrazione di provenienza.

Per legge la posizione di comando non può durare più di un anno e dunque il dipendente può rimanere in posizione di comando per non oltre dodici mesi; questi ultimi, al massimo, possono essere rinnovati una sola volta. Tuttavia, concluso il **periodo di assegnazione temporanea**, il dipendente potrà decidere se chiedere l'assegnazione definitiva nella sede della 'nuova' amministrazione (previa disponibilità di posizioni in organico) o se ritornare a quella di appartenenza.

Nonostante ciò, il **rapporto lavorativo** in posizione di comando può terminare prima dell'arco dei dodici mesi, in due casi: se il dipendente pubblico in questione 'rinuncia',



ossia ritira la domanda e la richiesta di mobilità; oppure se è l'amministrazione di destinazione stessa (che ne aveva fatto richiesta per ragioni di necessità per carenza di organico) a rinunciarvi perché non ne ha più bisogno.

Le principali circostanze in cui si ricorre all'assegnazione temporanea sono, di solito, le seguenti: per gli uffici di stretta collaborazione del ministro e dei sottosegretari; o per gli enti di nuova istituzione e costituzione. Ciò non vieta ai dipendenti pubblici di partecipare a **selezioni concorsuali** interne o selezioni - nell'amministrazione di appartenenza - per conseguire una progressione professionale; ma, in caso di conseguimento della stessa (e pertanto di una posizione economica superiore), l'assegnazione temporanea cesserà automaticamente.

Ma perché le amministrazioni ricorrono all'assegnazione temporanea in posizione di comando? Per un semplice motivo: perché - per legge - sono obbligate a ricoprire i posti vacanti scoperti proprio con la mobilità volontaria, prima ancora che bandendo nuovi concorsi per assumere nuovo personale. Perciò il primo passo, per un'amministrazione sarà regolarizzare poi successivamente le posizioni di comando o fuori ruolo.

Mobilità per personale in eccedenza e accordi bilaterali

In via eccezionale le amministrazioni possono procedere ad avviare la **mobilità dell'organico** qualora il loro personale sia in eccedenza, quindi per esubero di unità lavorative. Tuttavia, al fine di meglio ricollocare tale personale in mobilità, le amministrazioni e i sindacati possono stringere accordi (bilaterali per così dire), come previsto da tutti i contratti collettivi ministeriali e delle **agenzie fiscali**.

I casi e le circostanze in cui le amministrazioni ricorrono alla mobilità sono:

- se c'è una loro **ristrutturazione** o una loro riorganizzazione interna o un riordino;
- se c'è **eccedenza di personale**.

In quest'ultimo caso si procede in due modi e direzioni: si cerca di spingere alla mobilità volontaria, proprio per evitare di dover dichiarare l'esubero di personale; oppure, si dichiara l'eccedenza per scongiurare **trasferimenti d'ufficio** o la messa in disponibilità dei lavoratori. Infatti, se amministrazioni e sindacati riescono a siglare un accordo, entrambe le procedure di **mobilità d'ufficio** e messa in disponibilità vengono interrotte per circa due mesi.



Ovviamente ciò non vale per tutti i dipendenti che abbiano fatto richiesta specifica scritta di messa in mobilità, entro 15 giorni dall'uscita del **bando** relativo delle amministrazioni di appartenenza e di destinazione. Tutti i dipendenti che ne abbiano fatto apposita domanda, nei 15 giorni successivi, saranno trasferiti.

C'è da dire che nel trasferimento inciderà anche l'**anzianità di servizio**, risultante da un'apposita graduatoria stilata in precedenza. Infatti la mobilità garantisce anche la continuità della **posizione pensionistica** e previdenziale del dipendente. Per tutte le posizioni in esubero, infine, il lavoratore potrà andare a ricoprire un profilo professionale differente, persino inferiore a quello di partenza, ma il livello di retribuzione sarà il medesimo (proprio per una ragione di 'necessaria neutralità finanziaria'), anche se non il livello di posizione.

Bandi concorsuali, elenchi e graduatorie di mobilità

Le amministrazioni, infatti, stilano veri e propri elenchi - che poi diventeranno concrete graduatorie -, dei **dipendenti pubblici in esubero**, per un'eccedenza di organico dovuta a due ragioni principali: personale in sovrannumero, che deriva da fattori finanziari, oppure da necessità funzionali inerenti le posizioni.

Quindi o troppe persone per una stessa carica e ruolo, oppure non si hanno le sufficienti risorse finanziarie per pagare le figure che ricoprono un determinato livello professionale corrispondendo loro la relativa retribuzione che spetta loro per quell'incarico (i cosiddetti tagli di personale, piuttosto che licenziare si preferisce metterli in mobilità, per non farli restare a casa disoccupati).

Il primo passo sarà comunicare l'elenco di tutti i pubblici dipendenti in esubero al dipartimento della funzione pubblica ed informare i **sindacati** appunto, come già detto in precedenza.

Passati dieci giorni da quando i sindacati sono stati informati, l'amministrazione può decidere di cercare un accordo unilaterale con tutti i lavoratori che abbiano già maturato i 40 anni di contributi per avviarli alla pensione, così da ridurre appunto l'esubero.

Un altro modo per gestire il sovrannumero è studiare formule ad hoc per il **personale in eccedenza** con formule di lavoro flessibile o ricollocandolo in altre amministrazioni regionali, o extra-regionali se e come previsto dai contratti collettivi nazionali. Trascorsi tre mesi da quando sono stati informati i sindacati, l'amministrazione mette in disponibilità tutti i dipendenti che non ha potuto ricollocare internamente, presso



altre amministrazioni regionali o comunque in mobilità presso un'altra amministrazione. Da questo momento i **vincoli contrattuali di lavoro** decadono e il dipendente pubblico percepirà l'80% del salario, sotto forma di un'indennità che avrà durata di circa due anni al massimo.

L'**indennità** e l'**indennità integrativa speciale** sono riconosciute e valide ai fini pensionistici. Se il dirigente non attua tali misure incorre in una violazione disciplinare delle sue responsabilità.

Ciò avviene anche per i **concorsi**. Quando le amministrazioni intendono indirire uno per **nuove assunzioni**, devono prima informare il Ministero per la pubblica amministrazione della destinazione di tali nuove risorse che eventualmente saranno assunte, quindi dove verranno collocate. Dunque, contemporaneamente, si paleseranno lo scopo, l'obiettivo e la tipologia concorsuale.

Prima di procedere con l'avvio del **bando di concorso**, l'amministrazione che vuole indirlo dovrà inserire in organico i dipendenti in disponibilità, come da elenco e relativa graduatoria con anzianità di servizio; dopo opportune verifiche e sopralluoghi da parte della funzione pubblica. Se rimarranno scoperte posizioni, allora si potrà indire il bando.

Altri tipi di trasferimento

Esistono altri casi per cui avviene il **trasferimento del dipendente pubblico**. Uno è quello per " motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive " per migliorare la produttività e la **performance aziendale**, all'interno dei cosiddetti piani di razionalizzazione. Questa misura riguarda tanto **enti pubblici** quanto privati, imprese che possono decidere di delocalizzare la produzione o aprire nuove sedi anche all'estero. Per questo il trasferimento può essere tanto regionale quanto extra-regionale. Non solo, ma può anche esserci il caso di un trasferimento di attività, con il passaggio a nuova gestione.

Infine, un dipendente pubblico può essere anche destinato temporaneamente all'**estero**, negli Stati dell'Unione Europea con cui l'**amministrazione di provenienza** ha stipulato accordi di reciprocità, presso organi dell'UE stessa od altre organizzazioni internazionali. L'esperienza lavorativa sarà riconosciuta e il lavoratore sarà stipendiato o dall'amministrazione di appartenenza o da quella di destinazione o dalle due a metà. Tuttavia resta un dipendente dell'amministrazione di provenienza a tutti gli effetti.



Note:

[1] Definita come “una necessaria neutralità finanziaria”, ovvero senza disparità con il precedente salario.