



COMMENTO AGLI ARTICOLI DAL 1 AL 7 DEL DECRETO LEGGE 24 GIUGNO 2014 N. 90

*Il commento riguarda gli articoli che contengono
le disposizioni su mobilità obbligatoria, demansionamento,
blocco del turn over e diritti sindacali.*

Art. 1- disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni.

Vengono abrogate le disposizioni, riguardanti tutto il pubblico impiego, che consentono di rimanere in servizio per un ulteriore biennio, quando raggiunti i limiti di età per la collocazione in pensione e per i magistrati sino ai 75 anni (comma 1).

I trattenimenti in servizio in essere sono fatti salvi sino al 31 ottobre 2014 (comma 2) e sino al 31 dicembre 2015 per i magistrati (contabili, amministrativi, militari) e per gli avvocati dello Stato (comma 3). Anche i trattenimenti in servizio operati dal Ministero della Difesa per il personale militare richiamato in servizio sono fatti salvi sino al 31 dicembre 2015 (comma 4).

Il comma 5 interviene in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva, specificando che si deve tener conto dei requisiti previsti dalla nuova normativa in materia pensionistica.

Art. 3 – semplificazione e flessibilità nel turn-over

Ha lo scopo di “fare il punto” sul regime del turn-over nella P.A. dal 2014 al 2018. Università, sanità scuola e comparto sicurezza rimangono disciplinati da normative a sé stanti.

Comma 1

Per il 2014 nelle amministrazioni centrali, anche ad ordinamento autonomo, nelle agenzie fiscali e nel Parastato la spesa per le assunzioni di nuovo personale è pari al 20% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Nel 2015 il tetto è fissato nella misura del 40%

Nel 2016 nella misura del 60%

Nel 2017 nella misura dell'80%

Nel 2018 si può arrivare al 100%

E' stato eliminato, a decorrere dal 2014, il limite relativo alle “teste”. Rimane in sostanza “solo” il limite relativo alla spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente (precedentemente al decreto le amministrazioni per poter assumere si doveva tener conto del doppio vincolo: quello legato alla spesa e quello legato alle persone= non si poteva assumere un numero di lavoratori maggiore del personale cessato)

Comma 2

Gli enti di ricerca che non spendono per il personale di ruolo più dell'80% delle proprie entrate correnti, per gli anni 2014 e 2015 possono assumere con contratti a tempo indeterminato per una spesa pari al 50%, per ciascun anno, di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Si arriva ad un tetto del 60% nel 2016, dell'80% nel 2017 fino ad arrivare al 100% nel 2018.

Viene eliminata la previsione che impedisce di calcolare, ai fini della quantificazione delle risorse da prendere a riferimento per le nuove assunzioni (= spesa per il personale cessato nell'anno precedente), il maturato economico delle retribuzioni del personale cessato.

Comma 3

A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni.

Comma 5

Fermo restando il divieto previsto per legge alle Provincie di assumere nuovo personale, nelle more del processo di riduzione e "razionalizzazione", negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale nei limiti di un contingente di personale pari ad una spesa del 60% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.

La misura è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 ed arriva al 100% a decorrere dal 2018.

A decorrere dal 2014 le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni possono essere cumulate.

Comma 6

Le assunzioni relative alle categorie protette non sono soggette a vincoli.

Comma 10

Un unico DPCM, di concerto con il MEF, conterrà la contestuale autorizzazione a bandire e ad assumere, finalizzata a realizzare piena coerenza tra bandi e assunzioni. Gli enti di Ricerca mantengono la loro procedura semplificata.

Art 4 –mobilità obbligatoria e volontaria

Comma 1

Il passaggio di personale tra amministrazioni pubbliche si applica solo ai contrattualizzati. E' necessario tener conto della corrispondenza tra qualifiche nei diversi comparti. Le Amministrazioni devono pubblicare sul sito istituzionale, per almeno 30 giorni, i posti che possono essere ricoperti tramite mobilità, specificando i criteri di scelta e i requisiti richiesti. È necessario il nulla-osta dell'Amministrazione cedente.

In via sperimentale, però, in attesa dell'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard, se la mobilità riguarda personale tra le sedi centrali dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali e degli EPNE nazionali, non è necessario il nulla-osta da parte

dell'Amministrazione cedente, a patto che l'amministrazione di destinazione abbia carenze di organico superiori a quella cedente. Il trasferimento è disposto entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione.

Comma 2

Le sedi delle amministrazioni pubbliche (per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, comprese le scuole di ogni ordine e grado, le istituzioni educative, le aziende e amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le comunità montane, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di Commercio, gli EPNE nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, gli enti e le aziende del Servizio Sanitario Nazionale), collocate nel territorio dello stesso comune, costituiscono medesima unità produttiva ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

(Art. 2103 C.C. = "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo". Il divieto di trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva all'altra è stato inserito dallo Statuto dei Lavoratori- legge 300/70)

Costituiscono medesima unità produttiva anche le sedi che si trovano a una distanza non superiore ai 50 Km dalla sede in cui il dipendente è adibito. I dipendenti possono prestare attività lavorativa nella stessa amministrazione o, dopo l'accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione nell'ambito dell'unità produttiva.

Per favorire i processi di mobilità tra amministrazioni è istituito presso il Mef un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale con una dotazione pari a 15 milioni di Euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni interessate ai processi di mobilità. Nell'assegnazione delle risorse la priorità va data alle richieste finalizzate alle esigenze funzionali degli uffici giudiziari che presentano carenze rilevanti di personale.

Comma 3

Il decreto contenente la tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai CCNL relativi ai vari comparti di contrattazione, finalizzata a rimuovere gli ostacoli alla mobilità del personale, è adottato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, secondo la procedura prevista dal d.lgs. 165/2001 che prevede il "sentito" delle OO.SS. Decorso il termine dei 60 gg. il decreto è adottato dal Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con il MEF.

Gli accordi, gli atti, le clausole dei contratti collettivi, in contrasto con le disposizioni sulla mobilità sono nulli.

Art. 5 -Assegnazione di nuove mansioni

Comma 1

Nei sei mesi anteriori alla scadenza dei 24 mesi in cui il lavoratore dichiarato in esubero ha diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio e della IIS, il personale in disponibilità può presentare richiesta di ricollocazione, in deroga all'art.2103 del codice civile (che non prevede il demansionamento del lavoratore, anzi ne tutela il giusto inquadramento e la giusta retribuzione) anche in una qualifica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria.

La ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla scadenza dei 24 mesi prevista dall'art.33 comma 8 del d.lgs.165/2001.

L'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi sono subordinate all'impossibilità, verificata, di ricollocare il personale in disponibilità.

I lavoratori in disponibilità possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando o a tempo determinato presso le amministrazioni che ne facciano richiesta. (la norma parla di comando o di tempo determinato, riferendosi quest'ultimo all'utilizzo di personale sulla base di specifici progetti) o possono essere messi in mobilità nel settore privato.

Art. 7 -prerogative sindacali nelle pubbliche amministrazioni

A decorrere dal 1° settembre i contingenti complessivi dei distacchi, aspettative e permessi sindacali sono ridotti del 50% per ciascuna associazione sindacale.