ASSUNZIONI

Le nuove selezioni dribblano la mobilità volontaria

Sospeso fino al 2021 l'obbligo di ricerca preventiva di chi vuole trasferirsi

Gianluca Bertagna

Continua l'ondata di disposizioni nate per favorire le assunzioni nel pubblico impiego. Nel disegno di legge "concretezza" approvato in via definitiva dal Senato mercoledì scorso sparisce, ma solo per il triennio 2019-2021, l'obbligo di espletare le procedure di mobilità volontaria prima dello svolgimento dei concorsi pubblici. Un'ottima occasione per accelerare le assunzioni e consentire l'ingresso di nuove giovani leve.

Che le procedure per giungere ad aumentare i dipendenti in organico di un ente pubblico siano complicate non è una novità. Per garantire i principi di pubblicità e trasparenza previsti dalla Costituzione, e allo stesso tempo per puntare a una redistribuzione ottimale del personale tra le diverse amministrazioni pubbliche, il Testo unico del pubblico impiego (Dlgs 165/2001) prevede due operazioni propedeutiche obbligatorie prima di avviare un qualsiasi concorso per assunzioni a tempo indeterminato.

La prima, spesso chiamata "mobilità obbligatoria", è disciplinata agli articoli 34 e 34-bis e obbliga gli enti a verificare che nelle liste di disponibilità non vi siano dipendenti dichiarati in esubero da parte di altre amministrazioni.

In questo contesto, pur mantenendo l'obbligo di espletamento della procedura, il disegno di legge "concretezza" prevede che il rapporto di lavoro dei soggetti inseriti in quelle liste si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione indennità prevista dal comma 8 dell'articolo 33 del Dlgs 165/2001; oppure, prima del raggiungimento di questo periodo massimo, qualora i dipendenti in disponibilità rinuncino o non accettino per due volte l'assegnazione disposta in base alle regole scritte nell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia da loro indicata.

La novità più rilevante è però quella correlata alla cosiddetta "mobilità volontaria". In base all'articolo 30, comma 2-bis del Testo unico del pubblico impiego, prima di svolgere le procedure concorsuali gli enti sono obbligati anche a pubblicare sul proprio sito istituzionale per almeno 30 giorni un avviso in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.

Si tratta di un processo davvero impegnativo dal punto di vista della tempistica, in quanto spesso sono necessarie delle vere e proprie commissioni per valutare i possibili candidati provenienti dagli altri enti. Bene: l'obbligo di attivare questa procedura viene temporaneamente sospeso per gli anni 2019-2021 dalla legge «concretezza».

A ben pensarci, l'intento non è solo quello di velocizzare le assunzioni, ma anche quello di permettere un maggiore accesso dall'esterno della pubblica amministrazione con facilitazioni per i candidati più giovani.

Tutte queste manovre fanno quindi pensare a un invito sempre più incisivo a procedere con i concorsi, tenuto anche conto che al momento attuale vi è un turn-over generalizzato al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente; e che è possibile anche conteggiare i cessati dell'anno stesso come previsto dal decreto legge 4/2019. L'unica situazione di ulteriore attesa potrebbe essere l'avvio dei cosiddetti "concorsi unici" validi per tutte le pubbliche amministrazioni, previsti dalla legge di bilancio 2019; il comma 360 della manovra (legge 145/2018) ricorda però che fino alla data di entrata in vigore di un decreto attuativo, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA