

## La mobilità nel settore pubblico

Le trasformazioni che hanno interessato negli ultimi due decenni i rapporti di lavoro in ambito pubblico hanno dato origine ad una serie di nuove disposizioni circa il rapporto di impiego del personale pubblico, allo scopo di migliorare l'efficienza delle amministrazioni pubbliche e di favorire l'adeguamento alla disciplina del rapporto di lavoro privato.

L'esigenza di consentire alle amministrazioni ed agli enti pubblici di organizzare il proprio personale in modo di ottimizzare l'allocazione e l'utilizzo delle risorse disponibili nel settore pubblico ha fatto sì che il legislatore nazionale introducesse nell'ordinamento un complesso di norme finalizzate a ciò. E proprio in quest'ottica che si colloca l'istituto in questione. La mobilità dei lavoratori ha assunto, infatti, un ruolo centrale nei processi di riforma delle strutture amministrative pubbliche grazie alle sue capacità di conciliare una corretta distribuzione delle risorse umane e finanziarie delle amministrazioni e degli enti pubblici con la duplice esigenza, da un lato di contenere la spesa pubblica complessiva e, dall'altro, di redistribuire in maniera adeguata i lavoratori già in servizio. Tale strumento consente, appunto, di raggiungere un equilibrio tra la necessità della PA e di salvaguardare le proprie risorse economiche e quella dei dipendenti pubblici all'effettività del diritto al lavoro quale diritto costituzionalmente garantito, tramite il trasferimento di personale connesso alla trasformazione o privatizzazione di enti ed amministrazioni pubbliche a cui si è assistito negli ultimi anni.

La disciplina generale relativa alla gestione dei lavoratori per il trasferimento di attività è contenuta nell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001, il quale prevede che, fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività svolte in precedenza da enti o amministrazioni pubbliche o da loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, a tutti i lavoratori che transitano presso tali soggetti si applica la disciplina civilistica prevista dall'art. 2112 c.c., nel rispetto delle procedure di informazione e di consultazione previste dall'art. 47, commi da 1 a 4, della l. 29 dicembre 1990, n. 428. La norma, pertanto, introduce anche nel settore pubblico la normativa privatistica del trasferimento d'azienda, laddove si sia in presenza di un trasferimento o un conferimento di attività della PA, a favore di soggetti pubblici o privati; intervento necessario in quanto in passato si era acceso un dibattito, in giurisprudenza ed in dottrina, circa l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. ai casi in cui il trasferimento d'azienda avvenga in forza

di un provvedimento autoritativo anziché derivare da attività negoziale (sul punto cfr. Cass. 29 aprile 2004, n.8270, e C. Giust. 14 settembre 2000, causa C-343/98). L'art. 31 in esame, rende inoltre applicabile, salve le disposizioni di legge speciali, anche per il settore pubblico la regola del passaggio automatico al cessionario dei lavoratori preposti all'attività ceduta, per effetto della successione legale nel rapporto; successione automatica che è derogatoria rispetto alla regola applicabile ai contratti di diritto comune di cui all'art. 1406 c.c. e che, operando di diritto, prescinde dal consenso del contraente ceduto (principio assolutamente consolidato in giurisprudenza. Si veda *ex plurimis* Cass. 4 dicembre 2004, n. 17207, e Cass. 25 ottobre 2002, n. 15105, in *FI*, 2003, 103 ss.).

In caso di rifiuto del lavoratore di passare alle dipendenze del cessionario, si attiva la disciplina degli esuberi posta dall'art. 33 TU n. 165/2001, il quale prevede al comma 7 che il personale «che non abbia preso servizio presso la diversa Amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti [...], ne avrebbe consentito la ricollocazione», sia posto in disponibilità. Questo in quanto obiettivo primario dell'ordinamento è la realizzazione del pubblico interesse che, senza offendere la tutela del lavoratore, tende al perenne miglioramento dell'utilizzo delle proprie risorse economiche ed umane.

Un immotivato e nocivo passo indietro in tal senso è presente nell'art. 8 del disegno di legge in esame. Nel secondo comma del menzionato articolo, infatti, si vorrebbero vincolare le conseguenze dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ad un eventuale reiterato secondo rifiuto, nell'arco temporale di cinque anni, al trasferimento per giustificate e obiettive esigenze di organizzazione dell'amministrazione. Tale previsione, con la sua "magnanimità", sembra porre su un piano paritario l'interesse pubblico con quello del lavoratore. Così facendo, però si priva di senso l'istituto della mobilità nel settore pubblico, istituto ritenuto strumento ottimale per conseguire un alto tasso di efficienza nella distribuzione delle risorse umane senza nulla togliere alla tutela del lavoratore pubblico, in quanto verrebbe a mancare quella dinamicità, ravvisabile nella celere dislocazione del personale in altre sedi, necessaria a fronteggiare cambiamenti richiesti da esigenze di risparmio e riorganizzazione dell'apparato pubblico. Senza dimenticare che presupposto di tutto ciò sono pubblici interessi dai quali non prescindono ovviamente le pretese dei dipendenti pubblici.

Dovremmo dunque augurarci, in nome dell'efficienza della PA, che tale citata modifica contenuta nel disegno di legge non entri in vigore a discapito dell'istituto della mobilità.

*Valentina Lostorto*