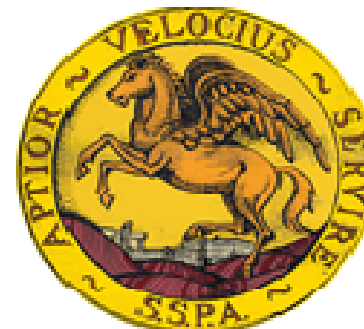
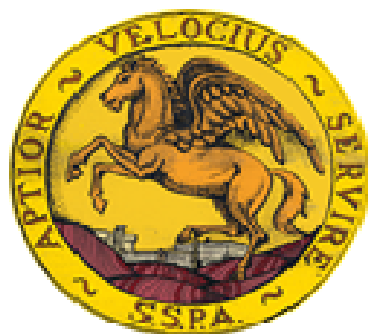


Dotazioni organiche, reclutamento e mobilità



Palermo, 16.10.2013

Prof. Roberto Voza



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

LE DOTAZIONI ORGANICHE:

atti di macro-organizzazione

*Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; **determinano le dotazioni organiche complessive.***

(art. 2, co. 1, d.lgs. 165/2001)

La nozione di dotazione (e non più pianta) organica appare più flessibile e capace di adattarsi ai cambiamenti della società e alle mutevoli esigenze del territorio.

Al contrario, la pianta organica era ritenuta un elemento fisso, troppo rigido, con una collocazione dei dipendenti inquadrati in posizioni quasi inamovibili

LE DOTAZIONI ORGANICHE

LA SOGLIA DI COINVOLGIMENTO SINDACALE:

la legislazione nazionale

La consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate [...] previa informazione delle oo.ss. ove prevista nei CCNL (art. 6, co. 1, D.lgs. 165/2001)

LE DOTAZIONI ORGANICHE

LA SOGLIA DI COINVOLGIMENTO SINDACALE:

la legislazione regionale

Le successive variazioni delle dotazioni organiche sono determinate [...] a seguito di consultazioni delle oo.ss. maggiormente rappresentative da esaurirsi entro 15 gg. dalla proposta (art. 5, co. 2, L.R. 10/2000)

LE DOTAZIONI ORGANICHE

LA VARIAZIONE: la legislazione nazionale

Le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate mediante regolamenti ex art. 17, co. 4-bis, L. 400/1988 (emanati con DPR) e poi sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale
(art. 6, co. 2 e 4, D.lgs. 165/2001)

LE DOTAZIONI ORGANICHE

LA VARIAZIONE: la legislazione nazionale

Per la ridefinizione delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento

(art. 6, co. 3, D.lgs. 165/2001)

LE DOTAZIONI ORGANICHE

LA VARIAZIONE: la legislazione regionale

Le variazioni di organico in aumento sono adottate con legge. La variazione della dotazione organica è assunta con decreto del Presidente della Regione su proposta dell'Assessore regionale per il bilancio e le finanze ove comporti riduzioni di spese e non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31.12 dell'anno precedente (art. 5, co. 2, L.R. 10/2000)

La programmazione del fabbisogno di personale (legge n. 449/1997)

Art. 39

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle pp.aa. sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale

Il ruolo della dirigenza

*Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti **dirigenti** che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti*

(art. 6, co. 4-bis, D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 35, D.lgs. 150/2009)

Dirigenti di I fascia

«propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale»

(art. 16, co. 1, lett. a-bis, D.lgs. 165/2001)

Dirigenti di II fascia

«concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale»

(art. 17, co. 1, lett. d-bis, D.lgs. 165/2001)

La programmazione triennale del fabbisogno di personale

Per le amministrazioni dello Stato, è deliberata dal Consiglio dei ministri
(art. 6, co. 4, D.lgs. 165/2001)

Per la Regione Sicilia, è deliberata dalla Giunta regionale
(art. 5, co. 2, L.R. 10/2000)

La conseguenza dell'inosservanza del procedimento di determinazione delle dotazioni organiche

“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”

(art. 6, co. 6, D.lgs. 165/2001)

IL RECLUTAMENTO

Premessa: la disciplina applicabile.

La L.R. 10/2000 (art. 23) estende ai dipendenti pubblici siciliani l'art. 36, D.lgs. 29/1993 (reclutamento di personale).

Oggi, tale rinvio deve intendersi operante nei confronti della corrispondente disposizione contenuta nel D.lgs. 165/2001 (art. 35: reclutamento di personale)

L'accesso al lavoro mediante “pubblico concorso”

Nel settore privato, l'accesso al lavoro non è disciplinato da particolari forme, se si esclude:

- l'onere datoriale di comunicazione dell'assunzione al Centro per l'impiego ove si trova l'impresa che assume (ora esteso anche al datore di lavoro pubblico dopo L.296/2006)

- il vincolo della forma scritta per alcuni contratti di lavoro (termine, part-time etc.)

Nel settore pubblico, vige un vincolo costituzionalmente orientato con riguardo alle assunzioni: il meccanismo del concorso pubblico (art. 97, co. 3, cost)

CORTE COST., 13.11.2009, n. 293

La «forma generale e ordinaria di reclutamento per le pubbliche amministrazioni» è rappresentata da una selezione trasparente, comparativa, basata esclusivamente sul merito e aperta a tutti i cittadini in possesso di requisiti previamente e obiettivamente definiti.

Il concorso è «meccanismo strumentale al canone di **efficienza** dell'amministrazione», cioè al principio di buon andamento, sancito dall'art. 97, co. 1, Cost. Il reclutamento dei dipendenti in base al merito si riflette, migliorandolo, sul rendimento delle pubbliche amministrazioni e sulle prestazioni da queste rese ai cittadini.

Il concorso garantisce il rispetto del principio di **imparzialità**, enunciato dall'art. 97 e sviluppato dall'art. 98 Cost.”.

“La Costituzione ha accordato al legislatore la facoltà di derogare al principio del concorso. Le deroghe legislative, tuttavia, sono sottoposte al sindacato di costituzionalità, nell'esercizio del quale questa Corte ha progressivamente precisato il significato del precetto costituzionale” (...) “Le deroghe sono pertanto legittime solo in presenza di «peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico» idonee a giustificarle”

Art. 35 d. lgs. 165/2001

Reclutamento del personale

L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

- a) tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;**
- b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.**

Le assunzioni obbligatorie

Le assunzioni obbligatorie da parte delle pp.aa., aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla L. 68/1999, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere

(art. 35, co. 2, D.lgs. 165/2001).

Assunzioni obbligatorie e vincoli assunzionali

Art. 7, D.L. 101/2013:

6. Le pp.aa. procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma **deroga** ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà.

7. Il Dipartimento per la funzione pubblica e il Min. del lavoro e politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, monitorano l'adempimento dell'obbligo di cui al co. 6.

Le procedure di reclutamento: i principi

(art. 35, co. 3. d.lgs. n. 165/2001)

Le procedure di reclutamento delle pp.aa. si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscono l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

Cosa significa «adeguata pubblicità»?

E' sufficiente la pubblicazione del bando solo sui propri siti istituzionali o è necessaria la **pubblicazione in GU?**

Cons. Stato, 16.2.2010, n. 871, la mancata pubblicazione nella GU di un bando di concorso pubblico contrasta con l'art. 4, D.P.R. n. 487/1994, in quanto, tale norma, richiamando al 1° co. la data di pubblicazione in GU ai fini della decorrenza dei 30 giorni per la presentazione delle domande, prescrive **un obbligo generalizzato per tutte le pubbliche amministrazioni di pubblicare i bandi di concorso nella GU.**

Tale previsione risulta pienamente conforme con quanto stabilito dall'art. 35 D.lgs. 165/2001, che si limita a prescrivere un'adeguata pubblicità della selezione. Tali norme di dettaglio quindi non possono essere disapplicate delle singole amministrazioni, in quanto conformi “alla norma di rango superiore ed allo stesso dettato degli artt. 51 e 97 Cost., che garantiscono il diritto di accesso agli impieghi pubblici di tutti i cittadini su di un piano di parità, esercitabile solo attraverso un

TAR Emilia Romagna 135/2013: una preclusione alla perdurante operatività dell'obbligo di pubblicazione di bandi di concorso in GU non deriva neppure dall'**art. 32, c. 1, l. 69/2009**, (*"A far data dal 1.1.2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni"*) e **c. 5** (*"A decorrere dal 1.1.2011 e, in alcuni casi, dal 1.1.2013, le pubblicazioni effettuate in forma cartacea non hanno effetto di pubblicità legale, ferma restando la possibilità per le pp.aa., in via integrativa, di effettuare la pubblicità sui quotidiani a scopo di maggiore diffusione, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio"*), essendo stato precisato che l'**ult. co. dello stesso art. 32** (*"È fatta salva la pubblicità nella GU dell'U.E. nella GU della Repubblica italiana e i relativi effetti giuridici ..."*) sottrae all'applicazione delle restanti disposizioni gli effetti giuridici regolati dalla normativa in tema di pubblicità dei procedimenti concorsuali a mezzo GU

Le procedure di reclutamento: i principi **(art. 35, co. 3. d.lgs. n. 165/2001)**

- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed oo.ss. o dalle associazioni professionali.

IL PRINCIPIO DI TERRITORIALITA' (art. 35, D.lgs. 165/2001)

5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal PCM. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a 5 anni. La presente disposizione non è derogabile dai contratti collettivi.

5-ter. [...] **Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.**

- Nonostante i numerosi dubbi, la prima giurisprudenza intervenuta non ha neppure sfiorato il problema. Nel caso di un Comune che aveva indetto una procedura selettiva per il reclutamento di personale addetto al censimento dei numeri civici degli edifici, il TAR Sicilia (sez. III, Palermo, 7.2.2011, n. 241), ha confermato la legittimità della clausola del bando che attribuiva la maggior parte del punteggio sulla base del criterio della residenza, affermando che tale possibilità viene oggi espressamente consentita proprio dall'art. 35, D.lgs. 165/2001
- In base a questa lettura, l'unica incombenza dell'amministrazione sarebbe quella di motivare congruamente la scelta di privilegiare l'uso di una simile «corsia preferenziale» rispetto a criteri differenti, con ciò dovendosi escludere possibili violazioni dei principi di ragionevolezza e imparzialità dell'azione amministrativa.

- Nell'Accordo del maggio 2012, laddove le parti concordano di intervenire per: «*individuare misure volte a favorire il più ampio accesso ai pubblici uffici da parte dei cittadini degli stati membri dell'U.E., senza limitazioni derivanti dal luogo di residenza dei candidati*»

L'accesso alla PA dei cittadini dell'UE

L'art. 7 L. 97/2013 modifica l'art. 38, D.lgs. 165/2001

1. I cittadini degli Stati membri dell'UE e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

3-bis. Le disposizioni di cui ai co. 1, 2 e 3 si applicano ai cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria.

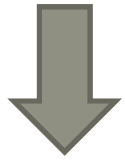
La legge trae origine dalle osservazioni rivolte alle autorità italiane dalla Commissione europea nell'ambito dei procedimenti preliminari di infrazione EU Pilot 1769/11/JUST e 2368/11/HOME, in base alle quali la prassi generalizzata di esclusione dai concorsi pubblici dei cittadini di Paesi terzi familiari di cittadini UE, dei rifugiati e titolari di protezione sussidiaria e dei lungo soggiornanti, risultava in contrasto con le direttive europee 2004/38, 2004/83 e 2003/109.

La legge ha inteso dunque adeguare la normativa interna sul pubblico impiego e l'accesso ai concorsi e alle selezioni pubbliche agli obblighi derivanti dal diritto comunitario, evitando il procedimento di infrazione che altrimenti la Commissione europea avrebbe potuto promuovere.

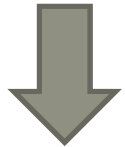
Oggi la giurisprudenza di merito è decisamente orientata a riconoscere il diritto di partecipazione ai concorsi pubblici allo straniero titolare di un permesso che abiliti allo svolgimento di attività lavorativa, in relazione a quegli impieghi che non comportino l'esercizio di pubblici poteri o che attengano alla tutela dell'interesse nazionale, fondando tale diritto sugli obblighi internazionali alla parità di trattamento scaturenti dall'adesione e ratifica alla Convenzione OIL n. 143/1975 [Trib. Como, ord. 15.5.2013].

Le tappe della procedura finalizzata all'assunzione (DPR 487/1994)

1) Bando di concorso



**2) Costituzione della commissione giudicatrice e
svolgimento della prova concorsuale**



3) Formazione e l'approvazione della graduatoria



**4) Instaurazione rapporto di lavoro mediante
contratto individuale**

LA VALENZA DELLE GRADUATORIE

Art. 35, co. 5-ter, d.lgs. 165/01

Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le pp.aa. rimangono vigenti per un periodo di 3 anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali

Proroga graduatorie dei concorsi

D.L. 101/2013

L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di approvazione del presente decreto, relative alle pp.aa. soggette a limitazioni delle assunzioni, e' prorogata fino al 31.12.2015

Graduatorie: art. 14, co. 4-*bis*, L. 135/2012

In relazione all'esigenza di **ottimizzare l'allocazione del personale** presso le amministrazioni soggette agli interventi di riduzione organizzativa previsti dalla L. 135/2012 ed **al fine di consentire ai vincitori di concorso una più rapida immissione in servizio**, per il triennio 2012-2014, le amministrazioni pubbliche, che non dispongano di graduatorie in corso di validità, **possono effettuare assunzioni con lo scorrimento delle graduatorie, purché ci sia accordo tra le due amministrazioni, anche con riferimento ai vincitori di concorso presso altre amministrazioni.** Le assunzioni sono sempre effettuate nei limiti delle facoltà e delle procedure assunzionali vigenti e nell'ambito dei posti vacanti all'esito del processo di riorganizzazione disposto dalla L. 135/2012. L'assunzione avviene previo consenso del vincitore e l'eventuale rinuncia dell'interessato non determina decadenza del diritto all'assunzione

Questioni giurisprudenziali

- 1) La giurisdizione in caso di controversie in materia di procedure concorsuali
- 2) Il diritto all'assunzione del candidato risultato vincitore di concorso
- 3) Lo "scorrimento" della graduatoria
- 4) Bando di concorso e abolizione della qualifica

1) Qual è la giurisdizione per le controversie relative ai concorsi?

Art. 63 d.lgs. 165/2001:

A.G.O. = le controversie relative ai **rapporti di lavoro** incluse quelle concernenti **l'assunzione al lavoro** e quelle relative a **comportamenti antisindacali**

G.A. = le controversie "in materia di **procedure concorsuali per l'assunzione** dei dipendenti delle PA"; ha giurisdizione esclusiva sui rapporti di lavoro del **personale in regime di diritto pubblico**

La regola che presiede al riparto di giurisdizione

Cass. S.U., 3.2.2004, n. 1989

“Va riconosciuta la giurisdizione del **giudice amministrativo** in tutti i casi in cui la controversia investa le singole procedure concorsuali o tenda ad inficiare la graduatoria disconoscendone la legittimità e chiedendone la modifica, mentre va riconosciuta la giurisdizione del **giudice ordinario** quando si agisca sul presupposto della definitività della graduatoria permanente e, allorquando, quindi, senza in alcun modo censurare lo svolgimento del concorso ed il relativo atto finale, si faccia valere il diritto alla nomina alla qualifica superiore cui si aspira, specificamente contestando l'utilizzazione che vien fatta della graduatoria permanente”

(segue)

Cass. S.U., 16.4.2007, n. 8951:

“Rientra nella giurisdizione del **giudice ordinario** la controversia per l'accertamento del diritto alla costituzione del rapporto di lavoro promossa da un candidato utilmente collocato nella graduatoria finale, ritualmente approvata, di un concorso per l'assunzione di personale in un ente pubblico”.

2) Si configura un diritto all'assunzione?

Cass. S.U., 16.4.2007, n. 8951:

“l'espletamento della procedura concorsuale, con la compilazione della graduatoria finale e la sua approvazione fa nascere nel candidato utilmente collocato il **diritto soggettivo all'assunzione**, essendo nulla la clausola con la quale l'amministrazione si riserva il potere di decidere se procedere o meno, discrezionalmente, all'assunzione, in quanto condizione meramente potestativa nulla ai sensi dell'art. 1355 c.c.”

segue

Cons. Stato, 30.11.2009, n. 7497:

“I vincitori di un concorso pubblico **non hanno un diritto soggettivo incondizionato all'assunzione** atteso che la P.A. ha il potere di non procedere alla loro nomina o all'immissione in servizio, dopo essere stati nominati, quand'anche abbia individuato anche le sedi in cui questo debba essere prestato.

E ciò tutte le volte in cui siano presenti non solo valide e motivate ragioni di interesse pubblico che abbiano fatto venir meno la necessità o la convenienza alla copertura dei posti messi a concorso, ma anche, e a maggior ragione, quando, come nella fattispecie in esame, sia sopravvenuto un intervento normativo che si sia posto come *factum principis* impeditivo di quella nomina o di quell'assunzione in servizio”.

3) Lo scorrimento della graduatoria: facoltà od obbligo per la PA?

TAR Puglia – Bari, sez. III, 29.9.2009, n. 2156:

“Non sussiste un obbligo della P.A. di utilizzare le graduatorie di concorso durante il loro periodo di efficacia, rimanendo in linea di principio affidata alla discrezionalità della P.A. la determinazione di procedere alla copertura di posti disponibili, nonché le modalità di eventuale copertura degli stessi, purché però la scelta di non scorrere la graduatoria sia adeguatamente motivata”.

Segue: Consiglio di Stato n. 4138/2011

Lo scorrimento risponde ad esigenze di economicità, efficacia ed efficienza dell'azione pubblica.

Sussiste il vizio di eccesso di potere per illogicità e contraddittorietà all'interesse pubblico e all'azione amministrativa, in assenza di esplicite motivazioni nel decreto di indizione di successiva selezione, risultando, infatti, evidente come l'utilizzo della graduatoria avrebbe costituito incontestabile strumento di risparmio di spesa.

Non più dunque potere discrezionale assoluto, ma un vincolo di espressa motivazione, che se aggirato con vacue formule di stile, può esporre l'amministrazione stessa alla condanna per danno erariale, oltre che all'azione risarcitoria da parte degli idonei danneggiati.

A chi spetta la giurisdizione?

- La cognizione della domanda, avanzata dal candidato utilmente collocato nella graduatoria finale, riguardante la pretesa al riconoscimento del diritto allo scorrimento della graduatoria del concorso espletato, appartiene alla giurisdizione dell'**A.G.O.**, facendosi valere, al di fuori dell'ambito della procedura concorsuale, il "diritto all'assunzione".
- Ove la pretesa al riconoscimento del suddetto diritto sia consequenziale alla negazione degli effetti del provvedimento di indizione di un nuovo concorso, la contestazione investe l'esercizio del potere dell'amministrazione di merito, a cui corrisponde una situazione di interesse legittimo, la cui tutela spetta al G.A.

Cass. S.U. 13.6.2011 n. 12895

4) Bando di concorso e abolizione della qualifica

Cass., S.U., 2.10.2012, n. 16728

I vincitori di concorso hanno diritto ad essere inquadrati nella qualifica funzionale prevista nel bando, ove la stessa, al momento della loro assunzione, risulti ormai soppressa da una sopravvenuta disciplina di fonte normativa o contrattuale?

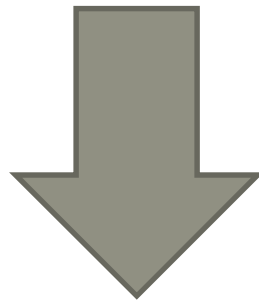
In tema di impiego pubblico privatizzato, il diritto del vincitore ad assumere l'inquadramento previsto dal bando di concorso, è subordinato alla permanenza, al momento dell'adozione del provvedimento di nomina, dell'assetto organizzativo degli uffici in forza del quale il bando era stato emesso.

L'inosservanza dell'obbligo di inquadramento nascente dal procedimento concorsuale può giustificarsi solo in quanto determinato dalla assoluta impossibilità della prestazione per causa non imputabile al datore di lavoro debitore ("factum principis"), ai sensi degli artt. 1463-1256 c.c.

LA MOBILITA' NEL LAVORO PUBBLICO

Duplica funzione:

- contenimento/razionalizzazione della spesa pubblica;
- flessibilità nell'uso delle risorse umane



La pubblica amministrazione come
unico grande datore di lavoro

Le principali forme di mobilità

a) TEMPORANEA

- Comando/distacco/assegnazione temporanea
- Collocamento fuori ruolo
- Passaggio temporaneo presso pp.aa. straniere

b) DEFINITIVA

- Trasferimento ad altra unità della stessa P.A.
- Mobilità coatta ex art. 1, co. 29, d.l. 138/2011
- Passaggio da una P.A. all' altra (*endo* o *extra* comparto)
- Passaggio dall' amministrazione cedente a soggetti cessionari (in caso di trasferimento o conferimento di attività)
- Ricollocazione di eccedentari (al fine di scongiurare il collocamento in disponibilità)

Comando/distacco/assegnazione temporanea

Forme di dissociazione tra titolarità del rapporto (datore **formale**) e utilizzazione della prestazione (datore **sostanziale**)

Non c'è novazione soggettiva del rapporto originario

Ogni provvedimento adottato dalla P.A. ricevente non incide sullo *status* giuridico/economico del dipendente (TAR Sicilia 12.5.2003, n. 722)

Requisiti richiesti dalla giurisprudenza nel lavoro privato:

- Temporaneità** (non coincide con predeterminazione della durata né con la sua obiettiva brevità). Normalmente, è un elemento *de relato*, collegato alla persistenza dell'esigenze che lo hanno motivato
- Sussistenza di un **interesse** del datore che comanda/distacca

Art. 62 CCRL (Sicilia)

Distacco e mobilità interna

1. L'ipotesi del distacco si configura quando una P.A., per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto, anche esterno, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco all'esterno l'Amministrazione rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il legislatore nazionale regola la fattispecie dell'assegnazione temporanea

Le pp.aa., **per motivate esigenze organizzative**, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'art. 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni **per un periodo non superiore a 3 anni**, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.

(art. 30, co. 2 sexies, d.lgs. n. 165/2001)

Art. 1, co. 413, L. 228/2012

A decorrere dal 1.1.2013 i provvedimenti con i quali sono disposte le assegnazioni temporanee del personale tra pp.aa., di cui all'art. 30, co. 2-*sexies*, D.lgs. 165/2001, sono adottati d'intesa tra le amministrazioni interessate, **con l'assenso dell'interessato.**

Assegnazione temporanea presso altra P.A. (art. 60 CCRL)

1. Il dipendente dell'Amministrazione, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra P.A., anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni.
2. Le assegnazioni temporanee vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, anche sulla base di Protocolli di intesa fra le diverse pp.aa., previa informazione alle oo.ss. ex art. 11, co. 1.
3. Il personale assegnato temporaneamente presso altra P.A. continua ad occupare un posto nelle dotazioni organiche dell'Amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. L'assegnazione temporanea ha la durata di 12 mesi, rinnovabili.
5. L'assegnazione temporanea può cessare, prima del termine previsto dal co. 4, qualora non prorogata ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse della P.A. che l'ha richiesta.

6. L'assegnazione temporanea può essere disposta, senza i limiti temporali del co. 4, nei seguenti casi:

- a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra Amministrazione;
- b) per gli enti di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

7. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'Amministrazione ai fini dei passaggi di cui all'art. 24. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 65.

8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione. Al personale interessato è, inoltre, garantita la partecipazione alle procedure previste per lo sviluppo professionale ed economico

9. I limiti temporali del co. 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea presso altra Amministrazione alla data di entrata in vigore del presente contratto. Nel caso di impossibilità, sarà confermata l'assegnazione temporanea sino alla revoca della stessa.

10. L'Amministrazione che utilizza il personale in assegnazione temporanea, ove dotata di autonomia finanziaria, rimborsa all'Amministrazione l'onere relativo al trattamento fondamentale. Negli altri casi detto trattamento rimane a carico dell'Amministrazione di appartenenza. Il trattamento accessorio è comunque a carico dell'Amministrazione di destinazione

Assegnazione temporanea pubblico/privato (art. 61 CCRL)

1. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all' art. 1, L.R. 10/2000 possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'Amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie.
2. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al co. 1 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

Collocamento fuori ruolo

Il dipendente fuoriesce dal ruolo organico della sua amministrazione e, pertanto, a differenza dal comando, il suo posto rimane libero (temporaneamente) e può essere coperto da altri.

Le ipotesi di collocamento fuori ruolo hanno carattere eccezionale e devono essere tassativamente contemplate da specifiche normative

Passaggio temporaneo di dipendenti presso amministrazioni pubbliche straniere (art. 32, D.lgs. 165/2001)

I dipendenti delle pp.aa. possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso:

- a) il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea, la Commissione europea, le altre istituzioni e gli altri organi dell'UE, incluse le agenzie, prioritariamente in qualità di esperti nazionali distaccati;
- b) le organizzazioni e gli enti internazionali ai quali l'Italia aderisce;
- c) le amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'UE, degli Stati candidati all'adesione all'Unione e di altri Stati con i quali l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

segue

Il trattamento economico degli esperti nazionali distaccati può essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'UE o da un'organizzazione o ente internazionale.

Il personale che presta servizio temporaneo all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero costituisce titolo preferenziale per l'accesso a posizioni economiche superiori o a progressioni orizzontali e verticali di carriera all'interno dell'amministrazione pubblica

Trasferimento ad altra unità della stessa amministrazione

Mobilità interna

(da un ufficio all'altro o da una sede all'altra della stessa P.A.)

Si applica l'art. 2103 c.c.:

Il lavoratore «non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive»

(è stato, infatti, abrogato l'art. 32, T.U. 3/1957, che ammetteva il trasferimento di sede a domanda dell'interessato o per motivate esigenze di servizio)

Questioni applicative

- individuazione della nozione equivalente a quella di unità produttiva
- valutazione della sussistenza delle *comprovate ragioni*

Conseguenze della illegittimità del trasferimento:

- Reintegrazione nella precedente sede di lavoro
- Risarcimento del danno

La mobilità coatta ex art. 1, co. 29, d.l. 138/2011

I dipendenti delle pp.aa., 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.

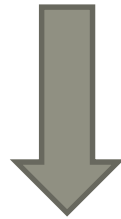
**Passaggio da un'amministrazione all'altra (*endo o extra comparto*): MOBILITA' VOLONTARIA
(art. 30 D.lgs. 165/2001)**

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento (1° co.)

«Nel rispetto delle modalità previste dall'art. 30, D.lgs 165/2001, su richiesta dell'interessato, può essere attivata la mobilità in uscita dall'Amministrazione» (art. 63 CCRL)

Qualificazione della fattispecie

«Cessione del contratto di lavoro»: co. 1



Modificazione meramente soggettiva del rapporto, con continuità di contenuto e senza alcuna cesura rispetto al rapporto intercorso con l'amministrazione di provenienza

Presupposti

1) VACANZA DI POSTO IN ORGANICO

2) IDENTITA' DELLA QUALIFICA (posseduta dal lavoratore rispetto a quella richiesta per la copertura del posto vacante)

3) DOMANDA di 'trasferimento' del dipendente

4) CONSENSO della P.A. di appartenenza

I presupposti secondo l'art. 63 CCRL Sicilia

La mobilità in entrata di cui all'art. 30, D.lgs 165/2001 è subordinata a:

- esistenza del posto vacante nella nuova dotazione organica del profilo interessato;
- documento di programmazione dei fabbisogni;
- disposizioni di finanza pubblica vigenti in materia di assunzioni.

Il principio del previo esperimento di mobilità

In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale (co. 2).

Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità (co- 2-*bis*)

La giurisprudenza sul punto

E' illegittima la delibera con cui una P.A. indice un concorso pubblico senza avere preventivamente esperito le procedure di mobilità, stante che l'art. 30, co. 2-*bis*, non lascia spazio a dubbi circa il fatto che queste «debbano sempre essere preferite a quelle concorsuali» (TAR Emilia Romagna 2.12.12009, n. 2634)

La mobilità è uno strumento di reclutamento destinato a prevalere sul concorso pubblico perché idoneo a garantire economie di spesa (TAR Lombardia, 16.6.2008, n. 645)

La procedura concorsuale è subordinata alla previa obbligatoria attivazione della procedura di mobilità, in attuazione dei fondamentali principi di imparzialità e buon andamento, predicati dall'art. 97 Cost. (Cons. Stato 5830/2010)

Onere di pubblicità e fissazione dei criteri di scelta

Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni fissando preventivamente i criteri di scelta (co. 1).

I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1 (co. 2)

Criteri di scelta

La **fissazione di criteri di scelta** per le procedure di mobilità deve intendersi come qualcosa di più ristretto rispetto alle procedure concorsuali e alle procedure comparative, giacché, vertendosi in materia di *“rapporti di lavoro già costituiti con le garanzie di cui all’art. 97 Cost.”* (ossia attraverso il pregresso superamento di un pubblico concorso già espletato), la norma di cui all’art. 30 D.lgs. n. 165/2001, deve essere applicata secondo una stretta interpretazione letterale, ossia deve essere intesa come la **previa indicazione di criteri oggettivi (plausibilmente “meccanici”) che consenta al massimo una “valutazione comparativa per soli titoli”** (titoli di servizio, titoli di studio, anzianità di servizio, esperienza professionale maturata, età anagrafica, carichi di famiglia, ecc.), senza che la mobilità possa essere soggetta a ulteriore discrezionalità (o peggio, al mero arbitrio) nella valutazione di ciascun candidato.

Giurisdizione in tema di mobilità volontaria

Le procedure di mobilità volontaria - comportanti una mera variazione di un rapporto di lavoro già in essere mantenendo inalterati gli elementi originari e costitutivi (qualifica, profilo e mansioni) - **non sono equiparabili a quelle concorsuali**, aperte a tutti e finalizzate alla nuova assunzione e, cioè, alla costituzione di nuovi rapporti di impiego.

Il fatto poi che le procedure di mobilità possano essere in qualche misura collegate e propedeutiche a quelle concorsuali non sposta l'ambito del *dictum* del giudice, che è proprio del **giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro**

Cons. Stato n. 8234/2010

Le procedure di mobilità da una p.a. ad un'altra **non sono un concorso né a questo sono equiparabili**. Per le controversie relative alle procedure di mobilità dei dipendenti pubblici, il cui rapporto di lavoro sia stato privatizzato, sussiste pertanto la giurisdizione del giudice del lavoro, ciò a prescindere dal fatto che la P.A., al fine di effettuare una scelta tra più candidati possibili, si determini ad attivare una procedura selettiva, previo Avviso pubblico e mediante la nomina di una Commissione per la valutazione dell'idoneità e delle capacità professionali dei concorrenti.

Cass. S.U. n. 5458/2009

LA PRIORITA' DEI COMANDATI E DEI FUORI-RUOLO

«... provvedendo in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio»

(art. 30, co. 2-bis, D.lgs. 165/2001).

Essi non vengono assoggettati ad alcun procedimento ad evidenza pubblica, neppure consistente in una valutazione comparativa dei titoli. Il presupposto di tale scelta del legislatore pare essere quello in base al quale, trattandosi di soggetti che già ricoprono temporaneamente la posizione lavorativa che intendono occupare stabilmente attraverso la mobilità, la loro idoneità a svolgere detta funzione/mansione si dà per acquisita.

Estensione della possibilità di assumere il personale già in comando

«Il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria».

(periodo introdotto nell'art. 30, co. 2-*bis*, dall'art. 1, co. 19, d.l. 138/2011, conv. in L. 148/2011)

Il parere del dirigente

*«Il trasferimento è disposto previo parere **favorevole** dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire» (co. 1).*

Nel parere n. 10395 del 1.3.2013, il Dipartimento FP ritiene che ai dirigenti responsabili non spetti il potere di decidere il trasferimento (= il parere non è vincolante)

Trattamento economico e normativo

Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può' essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria (co. 2-*bis*)

Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell' amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.(co. 2-*quinquies*)

Va precisato che, fermo restando il mantenimento della “posizione economica contrattualmente in godimento”, l’eventuale trattamento economico accessorio, avente carattere precario ed accidentale e non connotato dal carattere di fissità e continuità, non può essere in nessun caso mantenuto nel passaggio per mobilità tra due pubbliche amministrazioni

(Consiglio di Stato, adunanza plenaria, 11.12.2006, n. 14)

Mobilità intercompartimentale

Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con DPCM, su proposta del Ministro per la p.a., di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'art. 8 d.lgs. 281/1997, sentite le oo.ss. è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione

(art. 29-*bis*, D.lgs. 165/2001)

Passaggio di dipendenti dall'amministrazione cedente a soggetti cessionari (in caso di trasferimento o conferimento di attività)

Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pp.aa., enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'art. 2112 c.c. e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'art. 47, co. 1-4, L. 428/1990

(art. 31, D.lgs. 165/2001)

Ricollocazione di dipendenti eccedentari (al fine di scongiurare il collocamento in disponibilità)

1. Le pp.aa. che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della FP.
2. Le pp.aa. che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al co. 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente art. da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal co. 1 del presente art. il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle RSU e alle oo.ss. firmatarie del CCNL del comparto o area.

5. Trascorsi 10 gg. dalla comunicazione di cui al co. 4, l'amministrazione applica l'art. 72, co. 11, d.l. 112/2008



(Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pp.aa. possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con preavviso di 6 mesi)

o in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse

6. I ccnl possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai ccnl. Si applicano le disposizioni dell'art. 30.

7. Trascorsi 90 gg. dalla comunicazione di cui al co. 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità' pari all'80% dello stipendio e dell'indennità' integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di 24 mesi. I periodi di godimento dell'indennità' sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare

Accordi di mobilità (art. 64 CCRL)

1. Tra l'Amministrazione e le oo.ss., possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti verso amministrazioni di diverso comparto.

2. Gli accordi di mobilità di cui al co. 1, sono stipulati:

- in occasione di processi di ristrutturazione, di esternalizzazione, di privatizzazione e di riordino dell'Amministrazione;
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare trasferimenti di ufficio o dichiarazione di messa in disponibilità ex artt. 33-34 D.lgs 165/2001.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al co. 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 gg. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al co. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale dell'Amministrazione è composta dalle oo.ss. ex art. 11, co. 1;

5. Gli accordi di mobilità devono contenere le seguenti indicazioni:

- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) l'Amministrazione cedente e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna Amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle oo.ss. di cui al co. 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi.

7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'Amministrazione di appartenenza ed all'Amministrazione di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il 15° giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni ricomprese nelle categorie “A” e “B”, la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti delle categorie “C” e “D”, l'Amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione.
11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.R.A.N. Sicilia