

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2610

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BUEMI, VILLETTI, BORDO, CREMA, D'ELIA, DI GIOIA,
MANCINI, PORETTI, TURCO**

Disposizioni per agevolare la mobilità volontaria
dei lavoratori dipendenti pubblici e privati

Presentata l'8 maggio 2007

ONOREVOLI COLLEGHI! — Nel vigente sistema normativo il termine « mobilità » è usato per definire più istituti, ma in questo contesto la definizione è univoca ed è intesa nel senso di « spostamento del luogo fisico/geografico di lavoro del lavoratore su sua domanda per sue esigenze personali o di famiglia o necessità di maggiore crescita professionale o perché è stanco di fare ciò che fa e ha desiderio di mettersi in discussione facendo qualcosa di nuovo o diverso ».

Il nostro Paese sopporta un notevole costo economico e sociale per la diffusa situazione di pendolarismo dei lavoratori pubblici e privati dalla località di residenza familiare al luogo di lavoro e viceversa.

Questi costi ricadono sui lavoratori, sui datori di lavoro ma anche sull'intera collettività in numerose forme e con svariate modalità. Quale che sia la motivazione del lavoratore, l'attuazione della mobilità volontaria determina per contro numerosissimi vantaggi per il lavoratore istante, per il datore di lavoro e per la collettività tutta sotto molteplici punti di vista.

Un lavoratore che riesce ad ottenere un riavvicinamento alla propria sede di residenza tramite l'istituto della mobilità volontaria ha, prima di tutto, un notevole risparmio economico nelle spese di spostamento, che avvenga con mezzi pubblici o privati. In questo periodo storico di contenimento degli incrementi salariali,

il massimizzare la mobilità volontaria diventa, di fatto, una forma di aiuto indiretto al reddito dei lavoratori.

Una minore quantità di pendolari in movimento, o in movimento per tratte più brevi, comporta una riduzione del traffico veicolare privato, con conseguente minore tasso di incidentalità e di costi sociali e sanitari e anche minore inquinamento atmosferico; si determina inoltre una riduzione dell'affollamento dei mezzi di trasporto pubblico di massa.

La possibilità di lavorare più in prossimità della residenza familiare permette una maggiore serenità del lavoratore e un suo aumento di produttività in seguito alla minore stanchezza e al minore stress che normalmente si accumulano in situazioni di pendolarismo, quale che sia il mezzo usato.

Tale vicinanza gli permette di essere più « presente » in termini orari alla famiglia e ai figli, consentendogli di svolgere meglio le proprie funzioni coniugali e genitoriali, per non parlare della maggiore assistenza verso familiari inabili o anziani. Questa maggiore presenza dovrebbe in parte impedire i fenomeni del disagio giovanile, che derivano anche dall'assenza per lavoro delle figure genitoriali nella vita quotidiana dei giovani.

Una più diffusa mobilità consente un maggior interscambio di conoscenze e di esperienze con indubbio vantaggio per l'efficienza delle amministrazioni e delle imprese; queste beneficerebbero anche della sicura riduzione del tasso di assenza che deriva spesso anche da problemi di trasporto (scioperi dei mezzi pubblici, interruzioni stradali, e via dicendo).

La presente proposta di legge presuppone che gli organici teorici delle amministrazioni e delle imprese siano correttamente dimensionati e, quindi, che ogni singolo posto vacante sia degno di essere ricoperto al pari di tutti gli altri. L'ingresso nel corpo legislativo statale delle norme proposte indurrebbe le amministrazioni pubbliche più superficiali a dimensionare e distribuire correttamente il proprio organico in base alle effettive esigenze e in base ai reali carichi di lavoro;

concorrerebbe inoltre a ridimensionare il fenomeno dei comandi, che oggi per molti lavoratori è l'unico modo, tanto discrezionale quanto clientelare, per superare l'impossibilità alla mobilità.

La mobilità all'interno delle imprese, tra imprese dello stesso gruppo, all'interno delle amministrazioni e tra amministrazioni diverse è oggi ammessa, ma è fortemente condizionata da scarso interesse dei datori di lavoro nelle imprese private, dall'arbitrio e dalla mancanza di trasparenza delle amministrazioni pubbliche nel caso di mobilità interna (si salva solo il comparto istruzione, nel quale la mobilità è regolamentata efficacemente da anni) e dalla possibilità di veto delle amministrazioni cedenti, veto spesso applicato nei casi di mobilità tra amministrazioni diverse senza interscambio.

In ogni caso si assiste a un turbinio di concorsi, nonostante i limiti di spesa imposti dalle leggi finanziarie, senza che sia esperita una preventiva, seria, globale mobilità, che potrebbe evitare le spese di espletamento di molti di tali concorsi, potendosi ben attingere anche dalle graduatorie degli idonei, ma si preferisce spesso non acconsentire alla mobilità e nel contempo lasciar scadere le graduatorie e fare nuovi concorsi piuttosto che assumere idonei.

La presente proposta di legge non comporta maggiori oneri per le amministrazioni pubbliche e il bilancio dello Stato e per le imprese, anzi nel breve periodo dovrebbe portare anche a un risparmio nelle spese correnti di selezione del personale. Gli unici maggiori costi riguardano il comparto sanità e sono costituiti dalla previsione dell'obbligo della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* dell'avviso di assunzione per mobilità del personale dirigente medico di primo livello del comparto sanità prima dell'espletamento dei concorsi ordinari; tali maggiori oneri sono però compensati dalle minori spese derivanti dalla pubblicazione solo per estratto degli avvisi di selezione pubblica per il conferimento di incarichi quinquennali di dirigente medico responsabile di struttura complessa (primari), pubblicazione che

oggi avviene in forma integrale (con acquisti di spazi anche fino a dieci volte superiori a quanto necessario per una pubblicazione per estratto; acquisti che si ripetono ogni cinque anni, alla scadenza del contratto).

L'introduzione di un obbligo di preventiva procedura di mobilità, prima di divenire al concorso ordinario, per l'assunzione dei dirigenti medici di primo livello nel comparto sanità, oltre che estendere a tale categoria la normativa

proposta, scaturisce anche dalla necessità di far « girare » le professionalità e di compensare in parte l'attuale sistema di assunzione di tipo « nepotistico » con l'offerta di possibilità di mobilità a medici e chirurghi già assunti a tempo indeterminato nel sistema, quindi già esperti e portatori di maggiore professionalità ed esperienza rispetto a qualsiasi « nipote » o « pupillo », che potrà comunque essere assunto successivamente se la procedura di mobilità dovesse andare deserta.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. La mobilità volontaria è un diritto del lavoratore.

2. Le imprese private, i gruppi di imprese private e le amministrazioni pubbliche, comprese le Forze armate e i Corpi di polizia, organizzate su più unità produttive situate nella stessa località o in località diverse, devono portare a conoscenza dei loro dipendenti il numero, la qualità e il profilo professionale dei posti di lavoro scoperti o di nuova istituzione ovunque situati e consentire agli stessi la mobilità volontaria su tali posti vacanti, prima di procedere a nuove assunzioni. La presente disposizione si applica anche per il personale dirigente medico di primo livello del comparto sanità.

3. La mobilità volontaria di cui al comma 2 deve avere periodicità almeno annuale. I criteri, le modalità e i tempi di attuazione sono stabiliti dalla contrattazione o dalle intese con le rappresentanze dei lavoratori. L'eventuale ritardo nell'espletamento delle procedure di contrattazione o di intesa non può essere motivo di rinvio della mobilità volontaria, che deve essere comunque attuata dal datore di lavoro con criteri trasparenti ed equi entro il 31 dicembre di ogni anno anche in assenza di accordo contrattuale.

4. Nel settore del pubblico impiego è possibile bandire pubblici concorsi o selezioni, e procedere alle successive assunzioni, per qualsiasi posto vacante in pianta organica, solo se per lo stesso posto, dichiarato vacante o scoperto, non sia pervenuta alcuna richiesta di mobilità volontaria di personale già dipendente della stessa pubblica amministrazione per almeno due procedure annuali e non sia pervenuta nello stesso biennio alcuna richiesta di mobilità di personale dipen-

dente da altra pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Per consentire entrambe le tipologie di mobilità, le amministrazioni pubbliche sono tenute a rendere costantemente noti e aggiornati il numero, la qualità e il profilo professionale dei posti di lavoro scoperti o di nuova istituzione e la loro localizzazione geografica tramite pubblicazione sui propri siti *internet* istituzionali; gli stessi dati in forma sintetica sono divulgati anche dal sito *internet* del Dipartimento della funzione pubblica. Le procedure di assunzione per mobilità del personale dirigente medico di primo livello del comparto sanità sono pubblicate per estratto anche nella *Gazzetta Ufficiale* — 4^a serie speciale. La pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* — 4^a serie speciale degli avvisi di selezione pubblica per il conferimento di incarichi quinquennali di dirigente medico responsabile di struttura complessa avviene esclusivamente per estratto.

5. Nel settore del pubblico impiego il ritardo nell'espletamento di eventuali procedure interne di riqualificazione o di passaggio di area non può costituire motivo di ritardo della mobilità volontaria di cui alla presente legge, che deve essere comunque attuata per almeno la metà dei posti disponibili individuati, a domande pervenute, nell'ordine, a livello di città o comune, provincia, distretto, regione.

6. Sono fatte salve le forme di mobilità già esistenti eventualmente più favorevoli al lavoratore. Il trasferimento da una sede all'altra della stessa amministrazione o azienda o da un'azienda all'altra di uno stesso gruppo di imprese o da un'amministrazione all'altra avviene in costanza di rapporto di lavoro con conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, del profilo professionale e del trattamento economico in godimento, salvo migliore retribuzione.

7. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,30



15PDL0028770