

Roma, 23 gennaio 2018
Circ. n. 01003/L

A tutte le Aziende ed Enti
associati

e,p.c.:
Comitato Direttivo Energia-Idrico
Comitato Direttivo Ambiente
Confservizi
ASSTRA
Associazioni Regionali

LORO SEDI

Oggetto: Decreto Ministero del Lavoro 9 novembre 2017, Disposizioni di attuazione dell'art. 25 D.Lgs. n. 175/2016, in materia di personale delle società a partecipazione pubblica:

- 1. Giornata di studio Roma 31 gennaio 2018: Programma provvisorio**
- 2. Primi orientamenti applicativi**

Facendo seguito alla nostra circolare dello scorso 28 dicembre 2017, forniamo di seguito le prime indicazioni operative per l'applicazione della normativa in oggetto.

Ambito di applicazione

Sebbene il titolo del decreto faccia riferimento genericamente alle società a partecipazione pubblica, le sue disposizioni sono indirizzate alle sole società a controllo pubblico di cui all'art. 2, comma 1 lett. m) del D.lgs. n. 175/2016, come espressamente precisato nell'art. 1, comma 1 lett. a) del decreto, in coerenza con le previsioni dell'art. 25 del D. Lgs. n.175/2016 cui lo stesso dà attuazione. A tali fini vanno ascritte alle società a controllo pubblico anche le società c.d. in house di cui al citato art. 2, comma 1, lett. o).

Ricognizione delle eccedenze

In attuazione del 1 comma dell'art. 25 vengono definite nel decreto le modalità di ricognizione del personale eccedentario.

Nell'art. 1, lettera b) viene definita eccedenza "la situazione per cui il personale in servizio presso le società a controllo pubblico, in una o più categorie, qualifiche o livelli di inquadramento, superi l'effettiva necessità di personale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24..." del D.lgs. n.175/2016.

Si tratta di una situazione, relativa alla consistenza quantitativa dell'organico aziendale, di sovrabbondanza di personale rispetto alle concrete esigenze aziendali, con riguardo al personale di ogni categoria legale, compresi i dirigenti; le ragioni di questa eccessiva consistenza dell'organico possono essere molteplici e possono derivare anche dalle modalità del processo di revisione delle partecipazioni di cui all'art. 24 del D.lgs. n.175/2016.



Dato che la nozione di eccedenza coincide con una sovrabbondanza di organico aziendale, non possono includersi nella stessa i lavoratori dichiarati inidonei alla mansione specifica, né possono rientrarvi i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori pensionati, proprio perché il singolo ricambio pensionato/neoassunto non sarebbe stato disposto ove il pensionato fosse stato eccedente.

Quanto alle modalità di individuazione dei lavoratori eccedenti, non vengono indicati nel DM criteri particolari, perciò l'identificazione da parte del datore di lavoro è sostanzialmente libera; tuttavia, data la contiguità tra la situazione di eccedenza ed i licenziamenti collettivi, è possibile (e forse opportuno), ove ricorrano i requisiti quantitativi di cui all'art. 24 comma 1 della L. n. 223/1991, utilizzare i criteri sociali di cui all'art. 5 della L. n. 223/1991.

Strettamente correlata alla questione delle eccedenze è quella dell'indicazione dei termini previsti per gli adempimenti posti a carico delle società: infatti, sia l'art. 25 del D.lgs. n.175/2016 sia il Decreto 9 novembre 2011 individuano dei termini strumentali al funzionamento della procedura transitoria in materia di assunzione di personale da parte delle società controllate.

I termini che sono indicati nel D.lgs. 175 e che sono ribaditi nel Decreto devono essere considerati punti fermi nel determinare la scadenze e le articolazioni della procedura di cui all'art. 25.

Al **30 settembre 2017** va (*melius* andava) effettuata la ricognizione del personale eccedente. La "fotografia" dell'eventuale eccedenza del personale resta riferita alla situazione in allora presente.

E' fissato nel **30 giugno 2018** il termine di cessazione di efficacia della procedura transitoria di cui all'art. 25 ed in particolare del divieto di assunzione a tempo indeterminato ad essa correlato.

Il Decreto 9 novembre 2017 avrebbe dovuto essere pubblicato nell'imminenza della sua stesura, ma la pubblicazione è invece avvenuta solo in data 23 dicembre 2017: ne deriva che gli altri termini da esso previsti per i diversi adempimenti, successivi l'uno all'altro, risultano tutti scaduti o non "sincronizzati" e pertanto non proficuamente utilizzabili dalle società obbligate.

Al mero fine di individuare comunque termini orientativi per le aziende e fatte salve diverse indicazioni da parte del Ministero, su consiglio dei nostri esperti giuslavoristi, si potrebbero far slittare questi termini facendoli decorrere dal 23 dicembre 2017, data di pubblicazione del Decreto.

Fermo restando la data del 30 settembre 2017 come termine ultimo per la ricognizione delle eccedenze, il termine per la definizione e dichiarazione delle eccedenze di personale e per la comunicazione (scritta) alle rappresentanze sindacali aziendali (le RSU) ed alle associazioni (territoriali) di categoria dell'elenco nominativo dei lavoratori eccedenti con le connesse motivazioni si potrebbe ritenere traslato al **21 febbraio 2018**; quello successivo di



formazione degli elenchi nominativi, acquisito il consenso dei lavoratori, e di invio delle liste alla Regione slitterebbe di ulteriori 10 giorni, scadendo il **3 marzo 2018**.

La descritta operazione interpretativa di scorrimento dei termini si impone unicamente per consentire il rispetto delle fasi della procedura da parte delle società controllate.

Resta fermo il successivo termine legale del **31 marzo 2018**, indicato sia dal comma 4 dell'art. 25 che dal comma 6 art. 2 del DM 9 novembre 2017, a partire dal quale competerà all'ANPAL di gestire gli elenchi e le procedure di assunzione, per il tramite del sistema informativo unitario.

Gli elenchi dei lavoratori eccedenti

I dati relativi ai lavoratori eccedenti che devono essere trasmessi per singolo lavoratore sono le generalità, i dati di contatto, la data di assunzione, la tipologia contrattuale, il contratto collettivo applicato, categoria qualifica e livello di inquadramento contrattuale ed il bagaglio di competenze e professionalità: in una parola, il *curriculum vitae* del lavoratore.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 2 del Decreto Interministeriale, per procedere all'inserimento dei dati personali del lavoratore negli elenchi prima gestiti dalla Regioni, poi dall'ANPAL, le società controllate devono ricevere la manifestazione del consenso dei lavoratori interessati al trattamento dei propri dati personali. Senza di essa i lavoratori non possono fruire del meccanismo di ricollocazione previsto dall'art. 25, pur rimanendo eccedentari (con le connesse conseguenze "negative").

Il rapporto tra la procedura di cui all'art. 25 e l'esercizio del diritto di recesso datoriale è regolato dal comma 2 dell'art. 3 del decreto.

Stando alla lettera della norma, i lavoratori iscritti negli elenchi vengono cancellati nel caso di estinzione del rapporto di lavoro per ragioni diverse dal giustificato motivo oggettivo inerente la persona del lavoratore o dal licenziamento collettivo: si tratta di licenziamenti disciplinari e licenziamenti per GMO per motivi inerenti la persona del lavoratore (ad es. il ritiro della patente di guida all'autista), oltre il caso di dimissioni, morte e pensionamento. Restano invece iscritti negli elenchi i lavoratori licenziati per GMO e nell'ambito di un licenziamento collettivo, fino a successiva assunzione (anche con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi).

Ne deriva che l'inserimento nella lista non pregiudica l'esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro ma neppure lo configura automaticamente; ciò anche al termine della procedura (30 giugno 2018).

Infatti, un lavoratore eccedente potrebbe essere successivamente adibito ad altra posizione lavorativa per esigenze sopraggiunte rispetto alla data della ricognizione (30 settembre 2017) o per effetto di riqualificazione professionale (anche in forza delle attività di politica attiva poste in essere dalle Regioni e dall'ANPAL); è peraltro evidente che la decisione di mantenimento in servizio di un'eccedenza dichiarata deve poter essere giustificata all'ente controllante.



La ricollocazione (e riqualificazione) dei lavoratori inseriti negli elenchi, può essere favorita dalle Regioni, che possono agevolare la mobilità a livello regionale, anche mediante percorsi di politica attiva del lavoro.

Vincolo e procedura di assunzione

Le modalità per attingere agli elenchi per le assunzioni a tempo indeterminato (art. 4 del D.M.) ricalcano i commi 4 e 5 dell'art. 25 del D.lgs. n.175/2016.

Non si tratta di un vero e proprio divieto di assunzione a tempo indeterminato, ma di un vincolo procedurale (sanzionato peraltro con la nullità dei contratti di lavoro e l'integrazione della grave irregolarità di cui all'art. 2409 c.c.) **vigente dal 23 dicembre 2017 sino al 30 giugno 2018**, che limita la possibilità delle società controllate di costituire rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, al fine di promuovere prioritariamente l'assunzione dei soli lavoratori inseriti negli elenchi degli eccedenti.

La società non ha invece vincoli per le assunzioni a tempo determinato; restano egualmente estranee alla limitazione le ipotesi di reclutamento di personale che non configurano costituzione di nuovi rapporti di lavoro (es. trasferimenti d'azienda) ovvero le ipotesi di assunzione che rispondono ad obblighi legali concorrenti e prevalenti (es. esercizio del diritto di precedenza del lavoratore a tempo determinato; clausole c.d. sociali, quanto meno quelle di origine legale).

Quanto alle modalità di costituzione del rapporto di lavoro, non si individua un meccanismo di chiamata "numerica" dagli elenchi, sulla sola base dei profili professionali dei relativi componenti. L'assunzione dovrebbe essere dunque disposta attraverso il canale della procedura selettiva, cui peraltro parteciperanno solo i soggetti inseriti negli elenchi, e fermo restando l'esito positivo della stessa. Al termine della procedura potrebbe quindi non procedersi all'assunzione, ad es. perché nessuno degli eccedenti ha superato le prove selettive.

Ove peraltro le competenze richieste non figurino affatto nei *curricula* dei lavoratori in elenco, ai sensi del comma 2 dell'art. 5 del Decreto, è possibile richiedere l'autorizzazione (alle Regioni fino al 30 marzo 2018 e all'ANPAL dopo tale data), per procedere direttamente all'assunzione di soggetti esterni agli elenchi (i cd. profili infungibili).

Si segnala che, in conformità di quanto previsto dall'art. 20 L. n. 241/1990, in caso di mancata risposta all'istanza aziendale entro 90 giorni dalla data di richiesta di autorizzazione della società controllata, l'autorizzazione si considera concessa (silenzio-assenso).

Si ricorda inoltre che ai rapporti di lavoro costituiti con i lavoratori delle liste si applica, quanto alle conseguenze sanzionatorie del recesso illegittimo, la disciplina del D.lgs. n. 23/2015 (c.d. contratto a tutele crescenti).

Sulla materia esistono peraltro numerosi altri elementi ed aspetti specifici che necessitano di ulteriore approfondimento e discussione: Utilitalia ha a tal fine promosso una giornata di studio per il giorno 31 gennaio 2018, alla quale sono stati invitati a svolgere specifiche



relazioni il prof. Arturo Maresca, per tutti gli aspetti giuslavoristici, la dr.ssa Adelisa Corsetti, consigliere della Corte dei Conti, per esaminare i profili di eventuale responsabilità amministrativa connessi soprattutto alle conseguenze della dichiarazione di eccedenza ed un rappresentante di ANPAL, che potrà fornire indicazioni sulle modalità di ricerca del personale da assumere nell'ambito delle liste e sulle politiche di agevolazione della mobilità per tali lavoratori.

La giornata, come già annunciato, si terrà il **31 gennaio p.v. presso l'Hotel Cicerone, Via Cicerone n. 55/c**, come da programma provvisorio che si allega alla presente.

La partecipazione è gratuita con iscrizione obbligatoria entro il **26 gennaio 2018**, al seguente link:

<http://www.utilitalia.it/eventi/iscrizione?6b44497c-fdb4-48d1-a82b-8870498608c1>

Distinti saluti.

Il Direttore
Area Lavoro e Relazioni Industriali
Paola Giuliani

PG\mb

All.: c.s.