



GIAMPIERO PIZZICONI
MAGISTRATO DELLA
CORTE DEI CONTI
 Collaboratore della Rivista
www.lagazzettadeglientilocali.it
 e della Rivista Comuni d'Italia.
 Docente di Contabilità pubblica
 presso la Challenge School
 dell'Università Ca' Foscari di
 Venezia.

LA GESTIONE DEL PERSONALE DELLE PARTECIPATE PUBBLICHE .VERONA 3 MARZO 2018.

1

Approccio Giurisprudenza

- Nelle varie elaborazioni giurisprudenziali e normative si è sempre seguito un approccio "sostanziale" diretto in particolare ad individuare la "dominanza" pubblica sull'organismo.
 - A livello comunitario nozione di soggetto pubblico avviene con un approccio sostanziale con la difficoltà di definire nel dettaglio le norme applicabili: nozione europea di pubblica amministrazione a geometrie variabili.
- 2

La selezione del personale nelle società strumentali ed in quelle che gestiscono servizi pubblici (ante Testo Unico)

- Prima del D.L. 112/2008 le società a partecipazione pubblica potevano ricorrere alle assunzioni secondo le regole del diritto privato: **imposto, anche alle società pubbliche, di esperire procedure concorsuali o para-concorsuali per l'assunzione di personale.**
- Consiglio di Stato, Sezione Consultiva per gli atti normativi, del 24 maggio 2010, n. 2415.
- In tale parere, partendo dal dato contenuto nella legge L. n. 241/90, che ha introdotto nell'art.1, il co.1- ter ("i **soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative assicurano il rispetto dei principi di cui al comma 1**"), il Consiglio di Stato riconosce che l'attività amministrativa, anche ove svolta dai privati, sia assoggettata ai principi generali della materia, rivestendo per l'assunzione del personale una particolare essenza i principi costituzionali, fissati dagli artt. 97 e 98 della Costituzione.

Contenimento spesa

- Prima del D.L. 90 del 2014 vincoli particolarmente stringenti, almeno in teoria: stessi limiti e vincoli p.a. socie;
- D.L. 2014 introduce "vincolo mediato": coordinare le politiche assunzionali al fine di garantire la riduzione delle spese di personale;
- Valorizzazione del **settore operatività**: Corte conti 1/2015 Toscana, contra Liguria 55/2014.

Legge delega Principi

- 1) razionalizzazione dei criteri pubblicistici per il reclutamento del personale, per i vincoli alle assunzioni e le politiche retributive, finalizzati al contenimento dei costi in relazione alle tipologie e finalità delle medesime società, e introducendo criteri di valutazione oggettivi, rapportati al valore anche economico dei risultati;
- 2) promozione della trasparenza e dell'efficienza attraverso l'unificazione, la completezza e la massima intelligibilità dei dati economico-patrimoniali e dei principali indicatori di efficienza, nonché la loro pubblicità e accessibilità.

La gestione del personale dopo il T.U.

- Codice Civile, leggi rapporto lavoro impresa, ammortizzatori sociali, CCNL di riferimento.
- Il testo unico all'art. 19 conferma e rafforza sotto il profilo della trasparenza, i principi sostanzialmente in essere dal 2008.
- **I criteri e i modi specifico provvedimento a cura della società.**
- La norma non lo specifica ma si ritiene che i provvedimenti in questione **ben possano essere oggetto di "valutazione" da parte del socio pubblico** anche al fine di rendere effettivo quel generale potere di direzione, coordinamento e supervisione che il socio pubblico esercita sul soggetto partecipato soprattutto se "in house" in quanto in tal caso si sarebbe in presenza di un modello di organizzazione meramente interno, qualificabile in termini di delegazione interorganica.

La Gestione del Personale

ART. 19 "GESTIONE DEL PERSONALE"

- ✓ NATURA PRIVATISTICA DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO
- ✓ OBBLIGO PER A.P. DI FISSARE OBIETTIVI SPECIFICI ANNUALI E PLURIENNALI SU: -
 - COMPLESSO DELLE «SPESE DI FUNZIONAMENTO»
 - PERSONALE (ONERI CONTRATTUALI – ASSUNZIONI)
- ✓ OBBLIGO PER LE SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO DI PERSEGUIRE TALI OBIETTIVI TRAMITE PROPRI PROVVEDIMENTI DA RECEPIRE – NEL CASO DI CONTENIMENTO DEGLI ONERI CONTRATTUALI - ANCHE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

ART. 19 "GESTIONE DEL PERSONALE"

- ✓ REINTERNALIZZAZIONE DI PERSONALE DELLE SOCIETÀ DA PARTE DELL'ENTE PUBBLICO, QUALORA CONTESTUALMENTE:
 1. REINTERNALIZZAZIONE DEL SERVIZIO/ FUNZIONE
 2. EX DIPENDENTI DI A.P.
- ✓ MEDIANTE:
 - a) UTILIZZO DELLE PROCEDURE DI MOBILITA' EX ART. 30 D.LGS 165/2001
 - b) RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA E CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE
 - c) NEI LIMITI DEI POSTI VACANTI NELLE DOTAZIONI ORGANICHE DELL'AMMINISTRAZIONE INTERESSATA E NELL'AMBITO DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI (CO. 557 E 562 L. 296/06)

La gestione del personale dopo il T.U. L'ART 19 DEL TUSP

- 1. Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.
- 2. Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.
- 3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La gestione del personale dopo il T.U. L'ART 19 DEL TUSP

- 4. Salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile, ai fini retributivi, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2, sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale.
- 5. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. (31)
- 6. Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

OPERATIVITA' DEI COMMI 5 E 6 POSIZIONI DELLE SEZIONI REGIONALI

- è stato ritenuto che gli Enti locali, nei prescritti atti di indirizzo, non possano derogare agli obblighi in parola neppure in caso di assunzione di nuovi ed ulteriori servizi da parte delle società partecipate.
Cfr. C. conti, Sez. reg. contr. Abruzzo, 21 dicembre 2016, n. 252/PAR.
- **Contra, C. conti, Sez. reg. contr. Liguria, 8 settembre 2017, n. 80/PAR,** secondo cui le amministrazioni controllanti possono consentire alle società partecipate di aumentare il contingente e la spesa di personale in presenza di una crescita dell'attività, in presenza di adeguata motivazione.

La gestione del personale dopo il T.U. L'ART 19 DEL TUSP

- **7. I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie.** In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'*articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.*
- D.Lgs 33/2013, Articolo 22 comma 4.** Nel caso di mancata o incompleta pubblicazione dei dati relativi agli enti di cui al comma 1, è vietata l'erogazione in loro favore di somme a qualsivoglia titolo da parte dell'amministrazione interessata ad esclusione dei pagamenti che le amministrazioni sono tenute ad erogare a fronte di obbligazioni contrattuali per prestazioni svolte in loro favore da parte di uno degli enti e società indicati nelle categorie di cui al comma 1, lettere da a) a c).

La gestione del personale dopo il T.U. L'ART 19 DEL TUSP

- **Art. 46 Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico.**
- 1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono **elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.** 2. Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

La gestione del personale dopo il T.U. L'ART 19 DEL TUSP

- 8. Le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società, in caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del *decreto legislativo n. 165 del 2001* e nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale.
- **Il riassorbimento può essere disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili.**
- **La spesa per il riassorbimento del personale già in precedenza dipendente dalle stesse amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non rileva nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili e, per gli enti territoriali, anche del parametro di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della *legge n. 296 del 2006*, a condizione che venga fornita dimostrazione, certificata dal parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, che le esternalizzazioni siano state effettuate nel rispetto degli adempimenti previsti dall'articolo 6-bis del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, e, in particolare, a condizione che:**

La gestione del personale dopo il T.U. L'ART 19 DEL TUSP

- **a)** in corrispondenza del trasferimento alla società della funzione sia stato trasferito anche il personale corrispondente alla funzione medesima, con le correlate risorse stipendiali;
- **b)** la dotazione organica dell'ente sia stata corrispondentemente ridotta e tale contingente di personale non sia stato sostituito;
- **c)** siano state adottate le necessarie misure di riduzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa;
- **d)** l'aggregato di spesa complessiva del personale soggetto ai vincoli di contenimento sia stato ridotto in misura corrispondente alla spesa del personale trasferito alla società. (32)
- 9. Le disposizioni di cui all'*articolo 1, commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147*, continuano ad applicarsi fino alla data di pubblicazione del decreto di cui all'articolo 25, comma 1, e comunque non oltre il 31 dicembre 2017.

La gestione del personale dopo il T.U., segue

- **Anche** ai principi di **derivazione comunitaria** in tema di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, principi invero citati dalla stessa legge 241/90;
- **a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano 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;**
- **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 organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.**

Obbligo di Pubblicazione

Il testo unico si cura di richiamare espressamente gli obblighi di pubblicazione secondo le recenti disposizioni in tema di trasparenza di cui al decreto legislativo 33/2013 indicandone anche le relative sanzioni.

○ Comma 7 art, 19

Sulla Giurisdizione

In tema di **giurisdizione**, **il Consiglio di Stato, SEZ. V - sentenza 8 giugno 2015 n. 2794** ha avuto modo di chiarire che così come affermato dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite, ciò che è essenziale per radicare la **giurisdizione del giudice amministrativo** in materia di procedure concorsuali per l'assunzione di personale è la riconducibilità dell'atto o del comportamento all'esercizio di **pubblici poteri**.

Nuovo Testo unico:

Comma 4 art. 19: Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità provvedimenti e procedure.

18

CONSIGLIO DI STATO, SEZ. V – sentenza 2
novembre 2017 n. 5074 –

Sussiste la giurisdizione del giudice ordinario per le controversie relative alle procedure seguite dalle società cosiddette *in house providing* per l'assunzione di personale dipendente (1). Tale principio trova conferma nell'art. 19 del recente [T.U. sulle società pubbliche 19 agosto 2016 n. 175](#), che ribadisce i principi della normativa del 2008 in ordine al reclutamento del personale da parte delle società a controllo pubblico; in particolare, il comma 4 dell'art. 19 prevede che: *“Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale”*.

Spesa di personale e Testo Unico

- Il testo unico nell'art. 19 e nei commi 5, 6 e 7 sostanzialmente conferma l'impostazione che ne rimette alle amministrazioni pubbliche l'individuazione delle misure più idonee a garantire le misure di contenimento della spesa di personale.
- L'attribuzione di **specifici (quindi non generici)** obiettivi non solo annuali ma anche pluriennali, rapportati al complesso delle spese di funzionamento nel cui ambito rientrano le spese di personale; il contenimento degli oneri contrattuali e la limitazione delle assunzioni.

“tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera” (integrazione)

Spesa di personale e Testo Unico, segue.



- Le **amministrazioni pubbliche socie dovranno quindi fissare gli obiettivi** mentre le società dovranno garantire il “concreto” perseguimento tramite la propria azione e gestione del personale e soprattutto con il recepimento nella contrattazione di secondo livello dei provvedimenti del socio pubblico.
- I provvedimenti ed i contratti di secondo livello sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie, con le sanzioni previste dall’art. 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del D.lgs 33/2013.
- **Si rafforza il pieno coinvolgimento sia degli enti partecipanti sia delle società partecipate, nelle decisioni in merito che pur non prescrivendo uno specifico obbligo di contenimento dei costi del personale di fatto obbliga al rispetto dell’inequivocabile principio della riduzione dei costi del personale degli organismi partecipati dagli enti pubblici, sia in termini di contenimento degli oneri contrattuali che di quelli derivanti da assunzioni di personale, in armonia con quanto disposto, in via generale, negli anni, in tema di riduzione globale della spesa pubblica.**

Reinternalizzazione



- in caso di **reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati**, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale **già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche** e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto dei **vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale.**

Riassorbimento del personale

- **Spesa:** non rileva nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili e per gli enti territoriali di cui art. 1, comma 557 quater, legge 296/2006.
- **Dimostrazione certificata** dal parere organo di revisione economico finanziaria che le esternalizzazioni sono state effettuate secondo art. 6 bis D.lgs. 165/2001;

Art. 6 bis D.lgs. 165/2001

Art. 6-bis (Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni).

Adottare le necessarie misure in materia di personale. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità' del personale.

Art. 6 bis D.lgs. 165/2001

Art. 6-bis (Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni).

I **collegi dei revisori dei conti** e gli **organi di controllo interno** delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

In particolare . . . a condizione

- a) in corrispondenza del trasferimento alla società della funzione sia **stato** trasferito anche il personale corrispondente alla funzione medesima, con le correlate risorse stipendiali;
- b) la **dotazione organica** dell'ente sia **stata** corrispondentemente ridotta e tale contingente di personale non sia stato sostituito;
- c) siano **state** adottate le necessarie misure di riduzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa;
- d) l'aggregato di spesa complessiva del personale soggetto ai vincoli di contenimento sia **stato** ridotto in misura corrispondente alla spesa del personale trasferito alla società.

GESTIONE DELLE ECCEDENZE DEL PERSONALE

- 1. Entro il 30 settembre 2017, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale secondo modalità stabilite da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.

GESTIONE DELLE ECCEDENZE DEL PERSONALE

- 2. Le regioni formano e gestiscono l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi del comma 1 e agevolano processi di mobilità in ambito regionale, con modalità definite dal decreto di cui al medesimo comma.
- 3. Decorsi ulteriori sei mesi dalla scadenza del termine di cui al comma 1, le regioni trasmettono gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati.

GESTIONE DELLE ECCEDEENZE DEL PERSONALE

- 4. Fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo, con le modalità definite dal decreto di cui al comma 1, agli elenchi di cui ai commi 2 e 3. Il predetto divieto decorre dalla data di pubblicazione del decreto di cui al comma 1. (39)
- 5. Esclusivamente ove sia indispensabile personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze e lo stesso non sia disponibile negli elenchi di cui ai commi 2 e 3, le regioni, fino alla scadenza del termine di cui al comma 3, possono autorizzare, in deroga al divieto previsto dal comma 4, l'avvio delle procedure di assunzione ai sensi dell'articolo 19. Dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione è accordata dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro. Per le società controllate dallo Stato, prima e dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione è accordata dal Ministero dell'economia e delle finanze.

GESTIONE DELLE ECCEDEENZE DEL PERSONALE

- 6. I rapporti di lavoro stipulati in violazione delle disposizioni del presente articolo sono nulli e i relativi provvedimenti costituiscono grave irregolarità ai sensi dell'*articolo 2409 del codice civile*.
-
- 7. Sono escluse dall'applicazione del presente articolo le società a prevalente capitale privato di cui all'articolo 17 che producono servizi di interesse generale e che nei tre esercizi precedenti abbiano prodotto un risultato positivo.
-

GESTIONE DELLE ECCEDEXENZE DEL PERSONALE ART. 19

- 9. Le disposizioni di cui all'*articolo 1, commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147*, continuano ad applicarsi fino alla data di pubblicazione del decreto di cui all'*articolo 25, comma 1*, e comunque non oltre il 31 dicembre 2017. (33)

GESTIONE DELLE ECCEDEXENZE DEL PERSONALE ART. 28

- 1. Sono abrogati:
 - s) l'*articolo 1, commi 551, limitatamente al secondo periodo, 558 e 562, limitatamente alla lettera b), della legge 27 dicembre 2013, n. 147*;
 - t) l'*articolo 1, commi da 563 a 568 e da 568-ter a 569-bis, della legge 27 dicembre 2013, n. 147*;

GESTIONE DELLE ECCEDEXENZE DEL PERSONALE

- Il legislatore, sin dalla legge di stabilità 2014, ha prefigurato, come incentivo per l'attuazione dei processi di razionalizzazione del settore, le procedure di "mobilità" mediante le quali il personale a rischio di esubero può essere trasferito verso altre società sulla base di apposite convenzioni tra le stesse (escluse le quotate e quelle da esse controllate), ai sensi dell'art. 1, cc. 563-568, l. n. 147/2013.

GESTIONE DELLE ECCEDEXENZE DEL PERSONALE

- All'istituto della mobilità è ammesso di diritto anche il personale delle società controllate sciolte ai sensi dell'art. 1, co. 568-bis, lett. a), l. n. 147/2013. A seguito della novella introdotta dalla legge di stabilità 2015, gli incentivi previsti dal citato comma 568-bis (tra cui la mobilità del personale) sono stati estesi alle parallele situazioni di scioglimento/alienazione riguardanti le aziende speciali (art. 1, co. 616, l. n. 190/2014), ma non coprono l'universo degli organismi partecipati da una pubblica amministrazione.

GESTIONE DELLE ECCEDEENZE DEL PERSONALE

- **Cfr. C. conti, deliberazione n. 9/SEZAUT/2015/QMIG**, che ha risolto in senso negativo una questione di massima circa l'applicabilità delle norme sulla mobilità delle partecipate nei confronti degli Enti pubblici economici e, segnatamente, i consorzi di sviluppo industriale, il cui fondo di dotazione sia interamente posseduto da pubbliche amministrazioni. **Tuttavia, con l'art. 7, co. 8, d.l. 19 giugno 2015, n. 78, convertito dalla l. 6 agosto 2015, n. 125, che ha integrato la lett. a) del citato co. 568-bis**, l'istituto della mobilità del personale delle partecipate è stato esteso ai consorzi.

GESTIONE DELLE ECCEDEENZE DEL PERSONALE

- I processi di mobilità tengono conto dei fabbisogni di personale e delle esigenze funzionali e organizzative di ciascuna società e si perfezionano senza il consenso del lavoratore, con il solo obbligo dell'informativa alle rappresentanze aziendali e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato in azienda (citato art. 1, co. 563, l. n. 147/2013).
- Analoga informativa è prevista per le società partecipate che rilevino eccedenze di personale, oppure nell'ipotesi in cui l'incidenza delle spese di personale sia pari o superiore al 50% delle spese correnti: con essa sono individuati il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale in eccedenza. Spetta all'ente controllante provvedere alla riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza nell'ambito della stessa società mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, ovvero presso altre società controllate dal medesimo ente o dai suoi Enti strumentali (art. 1, co. 565 e 566, l. n. 147/2013).

GESTIONE DELLE ECCEDEENZE DEL PERSONALE

- Gli enti e le società controllate possono stipulare accordi collettivi e farsi carico di una quota del trattamento economico del personale interessato alla mobilità, per un periodo non superiore a tre anni e per una quota non eccedente il 30% del costo totale (art. 1, co. 567 e 568, l. n. 147/2013), in deroga ai principi generali in materia.
- Con il d.l. n. 16/2014 è stato aggiunto il comma 568-ter all'art. 1, l. n. 147/2013, con cui si riconosce al personale in esubero delle società partecipate che risulti privo di occupazione, fatta salva l'applicazione delle misure sopra riferite, la precedenza, a parità di requisiti, per l'impiego nell'ambito di missioni afferenti a contratti di somministrazione di lavoro stipulati dalle stesse pubbliche amministrazioni, per esigenze temporanee o straordinarie, proprie o di loro Enti strumentali.

GESTIONE DELLE ECCEDEENZE DEL PERSONALE

- Il meccanismo è stato poi incentivato consentendo che il personale dipendente dalle predette società possa presentare alla società datrice di lavoro o all'ente controllante, entro un termine determinato, istanza di ricollocazione anche in una qualifica inferiore nella stessa o in altra società (art. 1, co. 567-bis, l. n. 147/2013, introdotto dall'art. 5, co. 2, d.l. n. 90/2014).
- Il trasferimento dei rapporti di lavoro è subordinato al rispetto di diverse condizioni, tra cui il riconoscimento delle garanzie stabilite dall'art. 2112, cc. 1 e 3, c.c., consistenti nella salvaguardia degli ordinamenti professionali