

ESUBERI

Il personale in eccesso recuperato entro il 2018

Tiziano Grandelli
Mirco Zamberlan

■ Razionalizzazione, liquidazione, estinzione: queste sembrano essere le parole d'ordine nel provvedimento di riordino delle **società partecipate**. Ma quale destino si prospetta per il **personale**? Varie sono le strade possibili.

Un primo obbligo è imposto a tutte le società a controllo pubblico e consiste nella ricognizione del personale per verificare la presenza di dipendenti in eccedenza. Se questa verifica, da effettuare entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto, dà esito positivo, la società deve trasmetterne l'elenco alla Funzione pubblica, chiamata a gestire queste eccedenze. Le modalità di trasmissione dell'elenco dei lavoratori in soprannumero e quelle di gestione dell'elenco da parte del Dipartimento sono stabilite con decreto. Da quanto prospettato nella disposizione, il pensiero corre alla ricollocazione del personale eccedentario di Province e Città metropolitane. Come le Pa, le società controllate, fino al 31 dicembre 2018, possono assumere a tempo indeterminato solo attingendo agli elenchi delle eccedenze tenuto dalla Funzione pubblica. Si possono comunque assumere figure infungibili, ma solo previa autorizzazione del Dipartimento. I rapporti di lavoro instaurati fuori da queste ipotesi sono nulli e i relativi provvedimenti sono considerati gravi irregolarità in sede di azione contro gli amministratori. La norma parla genericamente di

società controllate dalla Pa, e quindi si ritiene comprenda anche quelle in mano agli enti locali. Una seconda strada è disegnata per i dipendenti di società controllate che sono addetti a servizi che vengono reinternalizzati. La Pa proprietaria, prima di rivolgersi all'esterno, ha l'obbligo di riassorbirli, ma solo per i lavoratori che sono stati trasferiti alla società controllata in sede di esternalizzazione, per non eludere il precetto costituzionale dell'accesso alla Pa tramite concorso pubblico. L'amministrazione deve prevedere la copertura dei posti corrispondenti nella programmazione triennale del fabbisogno di personale, dopo aver valutato che questa copertura sia effettivamente necessaria. La procedura di riferimento è quella disegnata dall'articolo 30 del Dlgs 165/2001 e l'operazione deve avvenire nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e di quelli alla spesa di personale. Il richiamo è da individuare ai commi 557 e 562 della legge 296/2006, ed è evidente come questa previsione possa rappresentare un grande ostacolo alle reinternalizzazioni.

Un ulteriore paracadute è previsto per tutti i dipendenti delle società a partecipazione pubblica. Qualora i lavoratori siano in possesso dei requisiti, possono beneficiare di tutte le misure a sostegno del reddito come la mobilità, la cassa integrazione, sia ordinaria sia straordinaria, e gli altri ammortizzatori sociali previsti dalla legge 183/2014. La cessazione dell'attività da parte della società partecipata rappresenta, per i dipendenti, un momento particolarmente pesante nel caso in cui non sia verificata una delle ipotesi sopra delineate. Negli altri casi, infatti, non è prevista alcuna specifica tutela.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

