I PROCESSI DI MOBILITÀ PER LE SOCIETÀ A CONTROLLO PUBBLICO: AL VIA CON DUBBI E LACUNE

Il 23 dicembre 2017 è stato pubblicato il Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e del Ministero della Pubblica Amministrazione, che regola i processi di mobilità del personale delle società a controllo pubblico.
Con la pubblicazione del Decreto, è diventato operativo definitivamente il divieto di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, se non precedute da una preventiva ed autorizzata verifica di assenza di profili professionali analoghi presso gli elenchi gestiti da parte della Regione fino al 31 marzo 2018 e successivamente dall'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro).

Il Decreto ha introdotto i termini per gli adempimenti necessari alla rilevazione e comunicazione delle eventuali eccedenze ed alla formazione degli elenchi contenenti il personale in esubero, termini che tuttavia sono temporalmente già superati al momento della pubblicazione dello stesso.
Di seguito, i principali adempimenti:

a) entro il 30 settembre 2017, le società avrebbero dovuto effettuare la ricognizione del personale, anche nell'ambito dei processi di revisione delle partecipazioni previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 175/2016 (Testo Unico delle società partecipate). Fatta la ricognizione del personale, esse individuano e dichiarano, entro 60 giorni (ossia, avrebbe dovuto essere entro il 30 novembre scorso), le eccedenze di personale;

b) entro il 10 dicembre 2017, le società avrebbero dovuto dare comunicazione preventiva delle eccedenze rilevate alle rappresentanze sindacali, nonché alle associazioni di categoria;

c) entro il 20 dicembre 2017, le società interessate avrebbero dovuto procedere alla comunicazione dei lavoratori in esubero alla Regione di competenza, previa

acquisizione del consenso degli interessati. La comunicazione ha ad oggetto le generalità del lavoratore ed il suo profilo professionale, nonché deve contenere la descrizione della sua esperienza professionale, oltre che i motivi di eccedenza. Essa dovrebbe inviarsi per il tramite di un sistema informativo unitario e con le specifiche tecniche adottate dall'ANPAL. Anche in questo caso, si tratta non solo di un termine già superato al momento della pubblicazione del Decreto, ma soprattutto, da quanto abbiamo potuto appurare, l'ANPAL non avrebbe predisposto al momento alcun sistema informativo. Pertanto, le società interessate potrebbero utilizzare anche una *email* destinata agli uffici regionali preposti, per comunicare le eccedenze, una volta acquisito il consenso del lavoratore alla trasmissione dei suoi dati.

I lavoratori eccedenti sono inseriti negli elenchi quando gli stessi sono ancora in forza presso la società e conservano l'iscrizione anche quando il rapporto è cessato, sempre che la cessazione sia avvenuta per licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
La cancellazione dagli elenchi è prevista, non solo quando la cessazione del rapporto sia stata determinata da cause diverse dal licenziamento per motivi organizzativi, ma anche in caso di reperimento di una nuova occupazione, anche con un contratto a tempo determinato, ma superiore a sei mesi.

Detto ciò, considerato che i termini suddetti erano superati già al momento della pubblicazione del Decreto (23 dicembre 2017), restano forti dubbi su come le società debbano gestire la ricognizione del personale e le relative eccedenze.
Benché la tecnica normativa del Testo Unico non sia stata felice, si deve ritenere che la ricognizione del personale, in generale, andasse comunque effettuata entro il 30 settembre 2017, ancorché le modalità non fossero state esplicitate. Tuttavia, il termine di 60 giorni, funzionale alla dichiarazione dell'eccedenza, ed introdotto solo dal Decreto, dovrebbe essere fatto decorrere dall'entrata in vigore di quest'ultimo (8 gennaio 2018, ossia 15 giorni dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale), e quindi assegnando 60 giorni, dall'8 gennaio 2018 per la dichiarazione dell'eccedenza stessa.
Fatta la comunicazione delle eccedenze, gli altri adempimenti, che il Decreto fissava a dicembre 2017 (comunicazione ai sindacati e poi alle Regioni e, successivamente, all'ANPAL) sono da porre in essere necessariamente in un periodo successivo.

Auspicando, comunque, un chiarimento del Legislatore sui temimi, la *ratio* dei nuovi processi di mobilità sta nell'assegnare alle rappresentanze sindacali una funzione di controllo sull'eccedenza rilevata prima che sia disposto il licenziamento, ancorché non sia più prevista

una procedura di consultazione sindacale, ed all'Ente di competenza (Regione, Ministero, ANPAL) quella di favorire i passaggi del personale tra le partecipate, scoraggiando l'ingresso di nuovo personale.

DISCLAIMER
La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

CONTATTI

Mariano Delle Cave, of Counsel
Tel. +39.02.7217091
Via Dante 9, 20123 Milano, IT
E-mail: mariano.dellecave@grplex.com

Elisa Mapelli, Senior Associate
Tel. +39.02.7217091
Via Dante 9, 20123 Milano, IT
E-mail: elisa.mapelli@grplex.com