



## **Audizione presso la Commissione V Bilancio, Tesoro e Programmazione della Camera dei Deputati**

### **Valutazioni UIL sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive al testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175**

**a cura dell'Ufficio Politiche contrattuali del Pubblico Impiego  
Roma, 11.04.2017**

Alla luce delle modifiche intercorse al D.lgs. 175/16 con l'ultimo decreto correttivo e della recente intesa raggiunta con le Regioni, teniamo come Uil a rilevare alcune perplessità, in primo luogo, riguardo alle tutele occupazionali, che, nonostante le numerose variazioni susseguitesesi nel tempo al primo schema di decreto attuativo della delega c.d. Madia, residuano nel dettato legislativo in discussione.

Si evidenzia, dapprima, che, nelle diverse formulazioni del testo fino a quella oggi in esame, non si è dato seguito agli stessi principi e criteri direttivi della legge delega, ove si prevede l'introduzione di strumenti, anche di natura contrattuale, volti a favorire la tutela dei livelli occupazionali nei processi di ristrutturazione relativi alle società partecipate (art. 18, c. 1, lett. m), n. 6).

Non si spiega, pertanto, la disapplicazione operata delle norme di cui all'art. 1, commi 563-568, della legge 147/13 (legge di stabilità per il 2014), con le quali finora si è regolata la mobilità del personale tra società partecipate anche al fine di incentivare la concreta attuazione dei piani di razionalizzazione che già si erano previsti. Sono abrogate persino le disposizioni di cui all'art. 1, comma 568-ter, che riconoscevano al personale in esubero che, al termine delle procedure di mobilità, fosse rimasto privo di occupazione, un titolo di precedenza per l'impiego nell'ambito di missioni afferenti a contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle stesse P.A.

Le predette norme stabiliscono che le società controllate dalle P.A. o dai loro enti strumentali, anche al di fuori dei casi di conferimento di attività ad altri soggetti pubblici o privati, possono attivare processi di mobilità, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Gli enti controllanti, a loro volta, in funzione delle esigenze di riorganizzazione e dei servizi esternalizzati, adottano specifici atti di indirizzo (sulla base di piani industriali) tesi a favorire l'acquisizione del personale eccedentario. Qualora si rilevino eccedenze di personale, le società controllate trasmettono un'informativa alle organizzazioni sindacali con la quale comunicano il numero, la collocazione e i profili professionali del personale eccedentario; tali informazioni sono rimesse anche al Dipartimento della funzione pubblica. Entro dieci giorni dall'informativa si procede alla riallocazione totale o parziale del predetto personale, anche presso altre società partecipate controllate dal medesimo ente o dai suoi enti strumentali, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Trovano attuazione, poi, sia le disposizioni in materia di mantenimento dei trattamenti economici e normativi vigenti all'atto del trasferimento (art. 1, c. 563, l. 147/2013), sia le disposizioni relative al Fondo di solidarietà residuale, di cui all'art. 3, c. 19 della Legge delega 92/2012 (norma soppressa dall'art. 46, c. 1, del D.lgs. 148/2015 ma ridisciplinata con l'articolo 28 del medesimo decreto legislativo), in base alle quali per i settori non coperti dalla normativa di integrazione salariale e per i quali non sono stati stipulati accordi collettivi per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterale, è istituito un apposito fondo di solidarietà residuale della durata di dodici mesi. Per la gestione delle eccedenze, inoltre, gli enti controllanti e le società partecipate

possono concludere accordi con le organizzazioni sindacali per realizzare forme di mobilità presso altre società dello stesso tipo, operanti anche fuori del territorio regionale.

Nulla di tutto ciò è previsto nell'ultima versione dello schema di decreto al nostro vaglio ed anzi non può solo che evincersi una esclusione del sindacato che, ricordiamo, ha pur sempre la titolarità delle norme contrattuali sottoscritte che sono applicate al personale oggetto di tali piani di revisione. Un'esclusione che, a maggior modo, pesa notevolmente data la pluralità di CCNL vigenti – e parimenti, quindi, la pluralità di profili retributivi - nei settori attenzionati dal decreto e il fatto che il decreto, in alcun modo, sembra preoccuparsi di questo profilo e dei contenziosi che ne deriverebbero.

Ebbene, analizzando lo schema di decreto odierno, pur ritenendo un passo in avanti l'abolizione intervenuta del c.d. portale, le cui carenze sono state evidenti nell'ambito dell'assorbimento del personale delle province, riteniamo, come già proposto fin da subito, che sia imprescindibile, in un simile processo di riforma, che adeguate relazioni sindacali, nazionali e territoriali, affianchino le Istituzioni coinvolte nella ricollocazione del personale eccedente a garanzia della massima tutela occupazionale e della continuità dei servizi resi alla comunità. È essenziale, infatti, che, nelle revisioni che si prospettano, ci sia uno stretto collegamento con le istituzioni e le parti sociali del territorio coinvolto, onde poter mantenere la continuità dei livelli occupazionali di quella stessa area territoriale. Manifestiamo, pertanto, le nostre riserve sul passaggio della gestione del personale non ricollocato, nei 6 mesi seguenti alla presentazione della ricognizione, all'Anpal.

Ancor di più la garanzia occupazionale dovrebbe esser, poi, salvaguardata per quelle unità di personale già dipendenti delle amministrazioni pubbliche poi transitate in società controllate dell'ente. Ciò, tuttavia, non è coerente con il legare tali processi di reinternalizzazione ai vincoli di finanza. La stessa osservazione è stata posta dalle Regioni in sede di intesa e il Governo – come si evince dall'intesa raggiunta – si è impegnato a risolvere il problema ma con la riserva di disporre *“una formulazione che garantisca il rispetto del criterio di copertura e neutralità finanziaria e nei limiti quindi della verificabile sostenibilità finanziaria delle previsioni”*. Sarà necessario capire come sia possibile, ma riteniamo che al personale in questione debba assicurarsi, in deroga ai suddetti vincoli, il rientro nell'amministrazione di appartenenza.

Passando oltre, non può che sollevarci la correzione intervenuta in sede di intesa con le Regioni, anche se solo in via transitoria, per quel che riguarda l'abbassamento della soglia del criterio legato al fatturato medio dell'ultimo triennio inferiore al milione di euro, portato a 500.000 euro.

Tuttavia, lamentiamo ancora del fatto che si tratti di un criterio meramente numerico che, pertanto, perde di vista determinate situazioni – come quelle dei piccoli comuni o delle aree montane – dove alcune società agiscono in un mercato senza competitor e pur non raggiungendo la soglia indicata comunque presentano bilanci in attivo. Nei confronti di queste realtà, quindi, sarebbe necessario un ulteriore passo in avanti in tal senso, prevedendo una deroga.

Bene anche la proroga dei termini al 30 settembre per la ricognizione straordinaria, tuttavia, sarebbe opportuno, però, riproporre ancora il termine *“6 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto”* - in questo caso riferendosi al decreto correttivo in questione – come prescritto in origine nel primo decreto, al fine di consentire alle amministrazioni un'adeguata preparazione delle procedure di gestione del personale eccedente che seguiranno la suddetta ricognizione.

Non riscontriamo, purtroppo, progressi, anche nell'ultima formulazione del testo, inerentemente alla previsione di specifiche e chiare forme di sostegno al reddito dei lavoratori dichiarati in esubero, nonostante i nostri plurimi di campanelli d'allarme.

Lo schema di decreto, come già riportato in diverse occasioni, afferma che ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali del codice civile. Ciò non ci sembra sufficiente perché il quadro delle tutele del reddito ad oggi è alquanto variegato. Sarebbe necessaria, quindi, una maggiore chiarezza sul percorso del personale eccedente, anche al fine di favorire i processi di riassetto previsti.

Appare opportuno ricordare, infatti, che, nel caso di impossibilità di applicazione del regime della CIG, l'attuale legislazione prevede per tutti l'accesso al FIS INPS (fino a 12 mesi) e per alcuni, qualora concordati, ai fondi di solidarietà bilaterale (fino a 24 mesi).

E ancora, bisogna segnalare che continua comunque a perdurare un grave vuoto normativo per quanto riguarda le tutele di quei lavoratori di società sotto i 5 dipendenti (circa 3000) che rimangono al di fuori delle tutele appena richiamate. Sul punto, infatti, è bene ricordare che uno dei parametri che portano alla chiusura è *“il numero dei dipendenti inferiori a quello dei Consiglieri di amministrazione che vanno da 3 a 5”*. I dipendenti di queste società, in sostanza, si troverebbero privi di ammortizzatori, salvo l'accesso alla Naspi.

Tutto quanto premesso è ancor più allarmante alla luce dell'interrogativo fondamentale che pone questo processo e che, del resto, ha giustificato la soppressione del c.d. portale come già ricordato in precedenza: quali saranno le sorti dei dipendenti collocati tra le liste degli eccedenti? Una volta individuati come esuberanti, quei lavoratori rimarranno in costanza di rapporto di lavoro?

Problemi che ovviamente non si sono posti per il processo delle Province ma che in questo caso non possono rimanere sottaciuti come ci pare dal testo al vaglio odierno.

Ma non basta! Altro rilievo è quello inerente il personale con contratto di lavoro non a tempo indeterminato che rischia di essere tagliato fuori da qualsiasi processo di ricollocazione e dalle relative garanzie occupazionali. Anche se i vincoli imposti in termini di assunzioni a tempo indeterminato, potrebbero piuttosto e paradossalmente – oltre che sollevare diversi interrogativi sulla legittimità di una limitazione delle capacità organizzative di aziende private – alimentare il ricorso a forme di lavoro flessibili in luogo del riassorbimento degli esuberanti.

Tornando proprio sul vincolo assunzionale imposto nelle more dei processi di ricollocazione, sono evidenti i limiti che si ingenererebbero nei confronti delle capacità organizzative delle aziende e, pertanto, non si comprende come i vincoli al turn over, previsti nel pubblico impiego, possano estendersi anche ad aziende privatistiche come quelle all'oggetto del provvedimento.

E ancora, nel quadro del processo di revisione straordinaria, quali saranno le conseguenze circa l'efficace erogazione dei servizi da parte delle stesse società all'utenza?

Insomma, si palesa il rischio che all'avvio di un percorso di riordino delle partecipazioni societarie delle pubbliche amministrazioni si verifichino ricadute esclusivamente in capo ai lavoratori, in termini di occupazione, e ai cittadini, in termini di servizi resi.

Come UIL, per questi motivi, auspichiamo che al testo in esame possano trovarsi le adeguate soluzioni alle criticità segnalate ormai da tempo. A tal fine, produciamo alcune nostre proposte di emendamento.

## EMENDAMENTI D.LGS. 175/16

### Articolo 19 Gestione del personale

Sostituire al **comma 8** il periodo dalle parole “*nel rispetto di vincoli*” fino a “*spese del personale*” con il seguente periodo “*in deroga ai vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale*”.

Al **comma 9** sostituire l’inciso “*commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147,*” con il seguente “*commi da 563 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147,*” ed eliminare le parole da “*alle sole procedure*” fino alle parole “*presente decreto*”.

### Art.20 Razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche

Al **comma 2** eliminare la lettera d).

### Art.24 Revisione straordinaria delle partecipazioni

Al **comma 1** sostituire il periodo “*entro 6 mesi dall’approvazione del presente decreto*” con il seguente “*entro 6 mesi dall’approvazione del decreto correttivo del presente D.lgs. 175/16*”.

Al **comma 9** eliminare le parole da “*in occasione*” fino a “*tali processi*”.

### Art. 25 Disposizioni transitorie in materia di personale

Al **comma 1** sostituire le parole da “*Entro 6 mesi*” fino a “*presente decreto*” con il seguente periodo “*Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto correttivo del presente D.lgs. 175/16,*” e aggiungere al periodo del comma i seguenti periodi “*e sentite le OO.SS. maggiormente rappresentative. Con lo stesso decreto vengono definite le misure di sostegno al reddito per i dipendenti interessati dai processi di riorganizzazione.*”

Al **comma 2** aggiungere dopo le parole “*ai sensi del comma 1 e*” il seguente periodo “*, a tal fine, ogni Regione costituisce una cabina di regia con la presenza della rappresentanza dei Comuni, delle Province, delle società a partecipazione pubblica*”; sostituire le parole “*e agevolano*” con le seguenti “*per agevolare*” ed aggiungere dopo le parole “*in ambito regionale*” il seguente inciso “*, sentite le OO.SS. maggiormente rappresentative,*”.

Eliminare il **comma 3** ed eliminare, pertanto, i richiami seguenti al comma cancellato.