

(Al. 2)

Palermo, 22/04/2022
Prot. n. 6551

TRASMESSA A MEZZO PEC

Regione Siciliana
Assessorato Regionale della Famiglia delle Politiche
Sociali e del Lavoro
Servizio XIII Centro per l'Impiego
di Palermo
Via Praga, n. 29
90100 PALERMO
c.a.: Dirigente del servizio
Ing. Vincenzo Spartà

Oggetto: Convenzione ex art. 11 legge 68/99 – risposta Vs. nota prot. 39088 del 15 aprile 2022.

Con riferimento alla nota in oggetto, che si allega in copia ad ogni buon fine, e nell'ambito del rapporto di leale collaborazione instaurato, la scrivente società non può che confermare quanto rappresentato nella precedente nota del 4 aprile scorso.

In particolare, si prende atto delle "perplexità" contenute nella note in oggetto in ordine alla "non applicabilità delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001". Si rappresenta però che non se ne comprende il fondamento, atteso che nella nota dello scorso 4 aprile la scrivente ha comunicato di essere sottoposta ai principi contenuti nel predetto comma, secondo quanto prevista dalla disciplina speciale in materia di società partecipate. Semmai, la scrivente ha precisato di non essere sottoposta, in quanto non rientrante nel novero delle pubbliche amministrazioni, alla disciplina del precedente c. 2.

In ordine alla paventata applicazione dell'art. 7, c. 1 della l. 68 del 1999, si rappresenta che tale riferimento costituisce un mutamento dell'orientamento dell'ufficio in indirizzo, che aveva invece ritenuto applicabile l'art. 35, c. 2 del D.lgs. 165 del 2001.

In proposito, si rappresenta che la scrivente società ha da tempo avviato l'interlocuzione con l'ufficio in indirizzo, al fine di sottoscrivere la convenzione per procedere all'assunzione, la quale prevede tra l'altro lo scrupoloso rispetto dell'art. 19 del D. lgs. 19 agosto 2016, n. 175. Imporre l'assunzione di personale tramite una procedura di avviamento numerico (i cui atti la sottoscritta sarebbe tenuta a impugnare nelle sedi competenti) costituirebbe invero una violazione delle regole previste dalla norma citata, che impone la regola della selezione pubblica, e determinerebbe la nullità dei relativi contratti (che la scrivente sarebbe comunque obbligata a fare valere in sede giudiziaria).

Peraltro, non si comprende l'insistenza dell'ufficio in indirizzo a volere imporre la sottoscrizione di una convenzione che preveda l'avviamento numerico, atteso che questo – ove si seguisse la tesi per la quale trova applicazione l'art. 7, c. 1 della l. 68 del 1999 – non sarebbe in condizioni normali applicabile alle assunzioni della scrivente.

Si ribadisce pertanto la volontà di sottoscrivere con l'ufficio in indirizzo la convenzione trasmessa, che contiene disposizioni conformi alla disciplina vigente in materia di società partecipate.

La natura privata della società, in assenza di altre disposizioni, avrebbe come conseguenza l'applicazione dell'art. 7, c. 1 della l. 68 del 1999, ai sensi del quale *“i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro”*. La predetta disposizione, modificata nel senso sopra riportato dall'art. 6, c. 1 del D. lgs. 14 settembre 2015, n. 151, ha infatti attribuito ai datori di lavoro privati la possibilità di scegliere, tra i lavoratori appartenenti alle categorie in questione, quelli che ritiene di assumere.

Va tuttavia rilevato che la scrivente, ancorché appartenente al *genus* dei datori di lavoro privati, è sottoposta alla peculiare disciplina di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 agosto 2016, n. 175.

Per quel che qui interessa, secondo tale norma *“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.

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”.

Il legislatore ha dunque previsto, in deroga alla disciplina generale vigente per i datori di lavoro privato – i quali sono normalmente liberi di scegliere chi assumere, con il solo limite del rispetto della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie (che peraltro come detto prevede

soltanto una limitazione dell'ambito nel quale la libera scelta del contraente può svolgersi), e del divieto di comportamenti discriminatori – che le società a controllo pubblico possano assumere il proprio personale, soltanto mediante procedure di tipo selettivo. Non a caso, viene espressamente imposto alle stesse di adottare, con propri atti organizzativi, da rendere pubblici all'esterno, regole che siano rispettose dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, nonché dell'art. 35 c. 3 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Peraltro, tale norma non detta alcuna regola immediatamente applicabile, ma impone il rispetto dei seguenti principi: *“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; e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59; e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso”*.

E' dunque necessario che, in ogni caso, le procedure per la selezione del personale assicurino:

- un'adeguata pubblicità all'esterno delle procedure di assunzione;
- che queste si svolgano sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, tali da assicurare l'imparzialità della selezione;
- che la selezione avvenga tramite una commissione, composta da esperti delle materie sulle quali la selezione si svolge.

La norma citata trova immediata applicazione anche in Sicilia, ai sensi dell'art. 23 del D. lgs. 175 del 2016, secondo il quale *“le disposizioni del presente decreto si applicano nelle Regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3”*.

Il richiamo al solo art. 35, c. 3 del D. lgs. 165 del 2001 esclude l'applicazione alle società controllate dalle pubbliche amministrazioni della previsione dell'art. 35 c. 2 del D. lgs. 165 del 2001, ai sensi del quale *“le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende e enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata*

numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere". Infatti, l'indicazione dell'applicazione dei principi di cui all'art. 35, c. 3 del D. lgs. 165 del 2001, ed eventualmente direttamente delle regole in esso contenute, costituisce un'eccezione alla disciplina del lavoro alle dipendenze di soggetti privati, e sono dunque di stretta interpretazione.

In altri termini, trova applicazione alle società controllate dalla pubblica amministrazione la disciplina generale in materia di assunzioni, con il solo limite del necessario ricorso per tutte le assunzioni – e dunque anche per quelle di soggetti disabili – a procedure selettive.

Il Presidente
Avv. Giuseppe Di Stefano

