

## Reclutamento di personale appartenente alle categorie protette nelle società partecipate

*di F. Chietera - 19 settembre 2025*

Con la sentenza n. 6128 del 7 marzo 2025 la Cassazione affronta una questione particolare, riguardante il rifiuto da parte di una società a partecipazione pubblica di assumere un soggetto, avviato obbligatoriamente ai sensi della legge 68/99, il quale aveva svariati precedenti penali (una sentenza di patteggiamento e due di condanna per il reato di lesioni personali dolose, nonché una sentenza del GUP del Tribunale, divenuta irrevocabile, di condanna, con il rito abbreviato, alla pena di otto mesi di reclusione per i reati di resistenza a pubblico ufficiale e di danneggiamento seguito da incendio).

Nella fattispecie, la società partecipata aveva avviato la procedura ex lege 68/99 finalizzata ad effettuare due assunzioni a termine, rispettivamente di sei e dodici mesi, cui il soggetto interessato – in possesso dei requisiti richiesti dalla selezione - aveva partecipato, risultando in entrambi i casi primo in graduatoria; la società, tuttavia, aveva rifiutato l'assunzione, ostandovi il regolamento vigente in materia di reclutamento del personale, che espressamente prevedeva, fra i requisiti di assunzione, il “non aver subito condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva”.

Il soggetto cui era stata rifiutata l'assunzione agiva pertanto al fine di ottenere la condanna della società alla sua assunzione, nonché il risarcimento del danno conseguente alla mancata assunzione.

Sia il Tribunale che la Corte di Appello rigettavano la domanda, sicché l'interessato proponeva ricorso per cassazione, deducendo – sotto diversi profili – la violazione e/o falsa applicazione della legge 68/99 (art. 18, co. 2) e della legge 482/1968 (art. 20); disposizioni che, secondo la prospettazione del ricorrente, avrebbero dovuto prevalere sul regolamento riguardante le assunzioni adottato dalla società partecipata, attribuendo automaticamente il diritto all'assunzione del soggetto avviato obbligatoriamente una volta concluso positivamente l'iter selettivo.

La Corte ha tuttavia ritenuto i motivi di ricorso infondati, concludendo per il rigetto del ricorso.

Le ragioni ostative all'accoglimento del ricorso prendono correttamente le mosse dalla natura giuridica dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle società partecipate; già in epoca anteriore alla riforma Madia (D. Lgs. 175/2016), in vigore del d.l. 25 giugno 2008 n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 (applicabile *ratione temporis* nella fattispecie), la Suprema Corte aveva affermato che il capitale pubblico delle società partecipate non ne muta la natura di soggetto privato, con conseguente applicazione, in favore dei lavoratori da esse dipendenti, delle disposizioni del codice civile e delle leggi speciali applicabili ai lavoratori privati, ove non espressamente derogate (Cass. Sez. Un. 27 marzo 2017 n. 7759).

Con il D. Lgs. 175/2016 (art. 19 co. 1) detto principio è stato codificato, ivi prevedendosi che, fatte salve le previsioni derogatorie contenute nel decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni riguardanti i rapporti

di lavoro subordinato nell'impresa, contenute nel codice civile e nelle leggi speciali, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi.

L'opzione legislativa in termini dichiaratamente privatistici costituisce uno strumento ermeneutico di grande importanza, poiché in caso di dubbi interpretativi, la disciplina giuridica cui fare riferimento è quella dei dipendenti privati: le deroghe al principio di carattere generale sono solo quelle previste dal decreto e non possono subire ampliamenti di sorta.

In realtà, nelle società partecipate (e segnatamente nelle società a controllo pubblico, alle quali trova applicazione il D. Lgs. 175/2016) la forzosa convivenza tra pubblico e privato impedisce la piena applicazione della disciplina privatistica, avendo ad esempio la giurisprudenza di legittimità ritenuto che la regola dell'accesso mediante procedura concorsuale escluda l'applicazione del diritto alla conversione di contratti a termine nulli nelle ipotesi di omesso esperimento delle procedure selettive previste ex lege (Cass. sez. lav. 7 marzo 2018 n. 5395). Trattasi di una tensione inevitabile, considerata la natura anfibia di dette società, che pur operando con modelli di natura privatistica, comunque conservano un capitale pubblico, di conseguenza soggiacendo alle disposizioni vincolistiche che ne governano l'utilizzo (F. Borgogelli, *Modelli organizzativi e tutele dei lavoratori nei servizi di interesse pubblico*, Relazione AIDLASS, 2017)

Una delle deroghe all'applicazione della disciplina privatistica espressamente previste, sia prima che dopo la riforma Madia, riguarda proprio le modalità assunzionali nelle società partecipate.

Con riferimento al reclutamento del personale dipendente, infatti, già l'art. 18 del d.l. 25 giugno 2008 n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 (come innanzi detto applicabile nella vicenda scrutinata dalla sentenza in commento) prevedeva che le società a controllo pubblico dovessero adottare, con propri provvedimenti, criteri e modalità di reclutamento del personale: le società che gestivano servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 co. 3 del Lgs. 165/2001; tutte le altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, le altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo. Con la riforma Madia (D. Lgs. 19 agosto 2016 n. 175) l'obbligo di stabilire, 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' art. 35 co. 3 del D. Lgs. 165/2001 è stato esteso a tutte le società a controllo pubblico, indipendentemente dal tipo di attività esercitata.

La Corte evidenzia che, fermi restando gli obblighi gravanti sulle società a controllo pubblico in materia di reclutamento del personale, la natura pubblica delle società in questione non esclude l'applicazione, in favore del personale dipendente, l'applicazione della disciplina privatistica, salve espresse disposizioni di legge di segno contrario ovvero ragioni ostative di sistema che portino ad attribuire rilievo alla natura pubblica della società.

Dall'applicazione della disciplina privatistica in favore del personale dipendente delle società partecipate discende, come correttamente evidenziato dalla Corte anche sul solco argomentativo tracciato da precedenti analoghi (Cass. sez. lav. 1° dicembre 2022 n. 3542),

l'ampia libertà della società partecipata di determinare i criteri di scelta dei dipendenti da assumere. Con la conseguenza che il regolamento adottato dalla società controricorrente, risultando conforme alle disposizioni normative innanzi richiamate, doveva interessare legittimo, in quanto espressione del potere organizzativo del datore di lavoro privato e della sua facoltà di stabilire i requisiti di assunzione, nel rispetto dei limiti fissati dalla legge.

Sulla scorta di tali premesse, la Corte non ha ritenuto fondata la doglianza relativa alla dedotta prevalenza della fonte normativa (legge 68/99) su quella regolamentare (regolamento sulle assunzioni adottato dalla società partecipata) sul presupposto che le disposizioni in materia di accesso al lavoro dei soggetti iscritti al collocamento obbligatorio (legge 68/99 e relativo regolamento di attuazione di cui al DPR 333/2000) non riguardano i requisiti di assunzione, bensì unicamente la determinazione dei criteri per calcolare la quota di riserva dei soggetti da avviare obbligatoriamente. Circostanza confermata dal fatto che la stessa legge 68/99 (art. 10, co. 1) prevede espressamente che ai dipendenti assunti a norma di detta legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Diversamente opinando, si assegnerebbe al soggetto da assumere mediante collocamento obbligatorio una ingiustificata situazione di privilegio rispetto ai soggetti da assumere con collocamento ordinario, i quali viceversa dovrebbero rispettare i requisiti di assunzione previsti dai regolamenti adottati dalle singole società partecipate.

La Corte ha quindi ritenuto corretto il *modus procedendi* della società partecipata, laddove ha rifiutato l'assunzione del soggetto iscritto al collocamento obbligatorio in quanto, pur risultando lo stesso primo classificato in entrambe le graduatorie relative alle procedure selettive per l'assunzione a tempo determinato, non rispettava il requisito imposto dal regolamento sulle assunzioni adottato dalla società di "non aver subito condanne penali per delitto non colposo punito con pena detentiva".

Sotto altro e concorrente profilo, la Corte ha evidenziato che la determinazione di particolari requisiti di assunzione del personale dipendente costituisce una specifica prerogativa datoriale che, nel rispetto dell' "utilità sociale" di cui all'art. 41 co. 2 Cost., non può prescindere dalla funzionalità e piena operatività delle imprese private, soprattutto ove le stesse siano destinate a soddisfare esigenze di una vasta platea di cittadini (Cass. sez. lav. 12 settembre 2018 n. 22173).

Di conseguenza, devono considerarsi pienamente legittime le clausole contenute nei contratti collettivi ovvero nei bandi di selezione indetti da società partecipate volti a limitare, o finanche ad escludere, il diritto all'assunzione di determinati concorrenti, allorquando l'assunzione si configuri come incompatibile con le esigenze datoriali, da valutarsi in relazione al tipo di attività svolta ed agli interessi generali sottesi allo svolgimento della stessa (Cass. sez. lav., 14 agosto 2020 n. 17167; Cass. sez. lav., 10 ottobre 2018 n. 25085).

La sentenza costituisce quindi un ulteriore passo in avanti nel riconoscimento della piena applicazione, in favore dei dipendenti delle società partecipate, della disciplina privatistica, e del conseguente superamento dell'assimilazione dello status giuridico del dipendente della società partecipata a quello del dipendente pubblico, in passato spesso confusamente affermata dalla giurisprudenza di merito.

Francesca Chietera, avvocato in Matera



Visualizza il documento: [Cass., 7 marzo 2025, n. 6128](#)