

## Ereditarietà del posto di lavoro: settore pubblico e privato a confronto

**Autore:** Mignacca Daria

**In:** Diritto del lavoro

Molto spesso, nel mondo del lavoro, ci si trova ad affrontare il tema della possibilità di poter far subentrare il proprio figlio nel posto di lavoro occupato all'interno dell'azienda o dell'amministrazione.

Ebbene, se questa eventualità non è da escludere a priori, è opportuno sottolineare, quali siano i requisiti richiesti per poterlo fare.

Innanzitutto occorre differenziare le due realtà lavorative del settore pubblico e di quello privato.

In quest'ultimo, infatti, l'azienda può discrezionalmente decidere di assumere il figlio dell'ex dipendente, senza che ciò implichi necessariamente un'assunzione che comporti la stessa retribuzione e la stessa mansione del genitore.

Poiché i tre casi di scioglimento del contratto di lavoro sono il licenziamento, la morte e le dimissioni, ben si comprende come il figlio non abbia un diritto ad ereditare il lavoro del genitore deceduto; piuttosto il genitore, attraverso una rinuncia economica o di diritti, può accordarsi con l'azienda prima di andare in pensione affinché il figlio subentri al suo posto (pensiamo ad es. ad un genitore che anticipa il pensionamento per lasciare il posto al figlio).

Ovviamente, questa delicata materia e tipologia di accordo, per poter essere usufruita, abbisogna di una legittimazione e previsione nel contratto nazionale del lavoro stipulato in sede sindacale (nel caso specifico delle banche, ad es., siamo di fronte a protocolli sindacali precisi e quote riservate).

Tanto per citare alcune aziende che hanno preso in considerazione questa opportunità (molto sfruttata anche all'estero con il c.d. parental recruiting), basti pensare ad Unicredit e Anas; nella seconda, in particolare, si prevede il pensionamento anticipato con il relativo subentro del figlio attraverso un accordo tra vivi (non per un diritto ereditario).

I vantaggi, naturalmente, sono consistenti per entrambe le parti del contratto, dal momento che il datore otterrà un lavoratore più giovane e meno "costoso", ed il genitore garantisce un posto di lavoro al figlio.

Venendo ora al settore pubblico, sicuramente un dato certo è che al posto di lavoro si deve accedere tramite concorso, e ciò di conseguenza esclude la possibilità di "ereditare" il posto di lavoro del genitore.

Stesso principio vale per le imprese a partecipazione pubblica (partecipazione totale o solo di controllo), nelle quali bisogna rispettare quei principi costituzionali che richiedono che l'attività dell'Amministrazione sia improntata ai principi di trasparenza, imparzialità e reclutamento attraverso concorsi pubblici.

Si noti, pertanto, come i due settori siano in parte differenti ma anche uguali: differenti poiché nel settore privato è ammesso (se previsto dal CCNL) il diritto al subentro, mentre in quello pubblico ciò non è mai possibile; uguali poiché in nessuno dei due settori si può parlare propriamente di un "diritto ad ereditare", ma solo di possibilità di un accordo tra le parti del contratto se ciò è legittimato da un CCNL.

Possiamo dire, insomma, che viene escluso il passaggio automatico genitore-figlio ma viene riconosciuto come titolo di precedenza, a parità di requisiti, il fatto di essere discendenti dell'ex-dipendente.

Un caso particolare, poi, è quello inerente la c.d. "Offerta al pubblico" ex art. 1336 cod. civ., la quale si sostanzia in un'offerta di lavoro pubblicata su un giornale cartaceo oppure online, che descrive il tipo di contratto, l'inquadramento giuridico, il tipo di retribuzione e l'informazione sulle mansioni.

L'azienda che decide di assumere figli o vedove di un dipendente deceduto non può far rientrare questa scelta nella fattispecie "offerta al pubblico".

Se, però, l'azienda contempla per regolamento questa casistica, il figlio deve presentare la domanda entro un anno dal decesso del genitore oppure dal raggiungimento dei 18 anni di età, e non può essere assunto contemporaneamente in un'altra società, poiché deve sussistere lo stato di bisogno e la dichiarazione inerente la volontà di voler contribuire al sostentamento della famiglia.

La richiesta, inoltre, non può essere fatta simultaneamente anche da altri familiari che hanno lo stesso diritto, ad esempio i fratelli o le sorelle del richiedente.

Naturalmente, ai fini dell'assunzione, il soggetto facente richiesta deve avere soprattutto le capacità professionali e personali per svolgere il lavoro assegnato.

C'è da dire, però, che La Cassazione ha dichiarato la nullità di tutti gli accordi, anche se contenuti nel contratto aziendale, con cui si garantisce il subentro del figlio nel posto di lavoro dal genitore al pensionamento o alle dimissioni di quest'ultimo [v. Cass. n. 3831/12].

<https://www.diritto.it/ereditarieta-del-posto-lavoro-settore-pubblico-privato-confronto/>