



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Generale degli Ammortizzatori
Sociali e I.O.**

Circolare n. 22 del 24/09/2014

Oggetto: Articolo 3, comma 5, legge 12 marzo 1999, n. 68. Sospensione degli obblighi occupazionali per i datori di lavoro che sottoscrivono accordi di incentivo all'esodo previsti dall'articolo 4, commi da 1 a 7 *ter*, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

In riscontro ai diversi quesiti presentati alla Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, concernenti la possibilità di applicare la norma che prevede la sospensione degli obblighi occupazionali nei confronti dei lavoratori disabili *ex* articolo 3, comma 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68, oltre che per le ipotesi elencate espressamente dal legislatore anche per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7 *ter*, della legge 28 giugno 2012, n. 92, acquisito il parere positivo dell'Ufficio Legislativo (nota prot. 29/0003884/L del 29 agosto 2014), si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente si evidenzia che l'articolo 3, comma 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilisce una deroga all'obbligo di assunzione nei confronti dei lavoratori disabili innanzi citato, sancito per tutti i datori di lavoro privati, nel caso di imprese che versino in situazioni di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione quali causali per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge 223/1991, per ipotesi di aziende che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensivi ai sensi dell'articolo 1 del

1

*umc
meq*

decreto legge n. 726/1984, convertito in legge n. 863/1984 nonché per ipotesi di aziende che attivano una procedura di mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991.

Stante quanto sopra in ordine al tenore letterale della norma di cui trattasi, occorre rilevare come il dettato normativo di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68/1999 abbia subito, tuttavia, nel tempo, una interpretazione di tipo estensivo.

Come sopra rappresentato, infatti, la legge faceva riferimento soltanto al ricorso alla CIGS ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge 223/1991, contratti di solidarietà ai sensi dell'articolo 1 del decreto legge n. 726/1984 e procedure di mobilità quali presupposti legittimanti la sospensione in parola.

Di recente, in virtù degli orientamenti interpretativi espressi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (risposte ad interPELLI nn. 38/2008, 44/2009 e 10/2012), la sospensione è stata riconosciuta anche nel caso di ricorso ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge relative ad ipotesi di aziende che facessero ricorso all'intervento dei Fondi di solidarietà del settore credito e credito cooperativo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662/1996 e ad ipotesi di aziende che fanno ricorso all'intervento di cassa integrazione guadagni in deroga e contratti di solidarietà ai sensi della legge n. 236/1993.

Tutto quanto sopra premesso, si ritiene applicabile in via analogica la norma che sancisce la sospensione degli obblighi occupazionali in parola per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7 *ter*, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

In particolare l'articolo 4 della legge n. 92/2012 prevede che, nei casi di eccedenza di personale, possono essere stipulati accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani. Il datore di lavoro si impegna a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti e a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

I lavoratori coinvolti nel programma debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

La fattispecie dell'esodo incentivato di cui all'articolo 4 della legge n. 92/2012 presenta evidenti analogie con l'istituto della mobilità, espressamente previsto dall'articolo 3, comma 5, della legge n. 68/1999 quale presupposto legittimante la sospensione degli obblighi occupazionali, e con il ricorso alle procedure di esubero del personale previste dai Fondi di settore di cui alla legge n. 662/1996 alle quali è stata estesa in via interpretativa la sospensione degli obblighi occupazionali.

Si tratta, infatti, di fattispecie previste dal legislatore, o dalle parti sociali nel caso di costituzione del Fondo di settore, volte a tutelare il lavoratore a fronte dell'esigenza del datore di lavoro di gestire le eccedenze di personale.

Le fattispecie in disamina presuppongono la cessazione del rapporto di lavoro e comportano l'erogazione di un trattamento di sostegno al reddito. In particolare, con riferimento alle procedure di esubero di cui ai Fondi di solidarietà e alla fattispecie di cui all'articolo 4 della legge 92/2012, il trattamento erogato è finalizzato ad accompagnare il lavoratore al pensionamento.

Inoltre, appare evidente che il ricorso da parte dell'azienda alle procedure di cui all'articolo 4 della legge 92/2012 presuppone una situazione aziendale di crisi che ha determinato eccedenze di personale da gestire con lo strumento in disamina. Conseguentemente, per il superamento della crisi, l'azienda si determina ad un risanamento interno che rende temporaneamente impossibile il corretto rispetto della copertura della quota d'obbligo.

In linea con le argomentazioni fin qui sostenute, si ritiene applicabile in via analogica, quindi, la norma che sancisce la sospensione degli obblighi occupazionali in parola per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7 *ter*, della legge 28 giugno 2012, n. 92. In ogni caso, così come per le ipotesi di intervento straordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 223/1991, la sospensione dell'obbligo è limitata in proporzione al numero di lavoratori di cui è prevista la cessazione del rapporto all'esito della procedura di incentivo all'esodo, per la durata della procedura medesima e per il singolo ambito provinciale di attività.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Ugo Menziani)