

LAVORO E PREVIDENZA

Gli esodi incentivati sospendono gli obblighi occupazionali

di **Luca Vannoni**

Le **situazioni di crisi**, richiamate da **l comma 5 dell'art.3 della L. n. 68/99**, sospendono **gli obblighi occupazionali** legati al collocamento dei **lavoratori disabili**. Nel novero delle ipotesi individuate da tale norma, non è inclusa la procedura di incentivazione all'esodo prevista, per i lavoratori prossimi alla pensione, dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012, art. 4, co. 1 – 7).

A seguito dei numerosi quesiti ricevuti, il Ministero prova a colmare il vuoto normativo con la circolare 22 del 24 settembre 2014 e, con un'interpretazione analogica estensiva, **ritiene applicabile** anche a tale fattispecie **la sospensione degli obblighi** per il collocamento obbligatorio.

Partiamo con l'analizzare il dato letterale della norma dal dato letterale della norma. **Le ipotesi previste espressamente** dal comma 5 dell'art. 3 della L. n. 68/99 sono le situazioni **di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione**, causali che legittimano al ricorso della cassa integrazione straordinaria, **i contratti di solidarietà difensivi** e le aziende che attivano una **procedura di mobilità**.

Tali casi non sono mai stati interpretati dal Ministero del Lavoro in modo tassativo.

La gravità della crisi attuale aveva già spinto il Ministero del Lavoro a intervenire sulla materia, con il riconoscimento **della sospensione in caso di ricorso ai Fondi di Solidarietà del settore credito**, alla **cassa integrazione in deroga** ovvero in caso di **contratti di solidarietà** ex L. n. 236/1993.

Relativamente alla cassa in deroga, è opportuno precisare che l'interpello 10/12, nel consentire la sospensione, ha specificato che riguarda esclusivamente la cassa integrazione straordinaria in deroga, e non quella ordinaria in deroga, in quanto devono sussistere le causali che legittimano la CIGS.

Le evidenti analogie tra la procedura di mobilità e l'esodo incentivato L. n. 92/2013 portano così il Ministero, come detto, a procedere con l'estensione della sospensione.

La Legge Fornero, infatti, ha previsto tale strumento in caso **di eccedenza del personale** per i datori di lavoro che impiegano mediamente **più di 15 dipendenti**, mediante l'**accordo con le organizzazioni sindacali** maggiormente rappresentative a livello aziendale, **con l'impegno del datore di lavoro di versare una prestazione pari all'importo del trattamento di pensione** che spetterebbe e il versamento all'INPS della contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per la pensione. I lavoratori interessati sono coloro che raggiungono i requisiti **pensionistici entro 4 anni** dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale procedura, a dire il vero, **non ha trovato nella prassi un utilizzo significativo**, soprattutto a causa dei costi non proprio leggeri, anche perché il sistema pensionistico, stante i suoi precari equilibri di tenuta finanziaria, non può essere sovraccaricato di costi e spese ulteriori legate a situazioni di crisi.

Ad ogni modo, si ritiene **che anche l'utilizzo dei nuovi fondi di solidarietà bilaterale**, di cui è stato appena costituito il fondo residuale presso l'INPS, **potrà dare diritto alla sospensione**, sempre che vi siano causali per il ricorso a tale ammortizzatore sociale legate crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione.

Ricordiamo, infine, che la sospensione **opera temporaneamente**, per la durata dei programmi di risanamento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per singolo ambito provinciale.