

Gestione del personale

Imprese in difficoltà e collocamento obbligatorio

Eufranio Massi

La normativa speciale sul collocamento lavorativo delle persone che, a causa delle loro particolari condizioni fisiche e psichiche si trovano svantaggiate nella ricerca di una occupazione è, sostanzialmente, quella contenuta nella legge n. 68/1999 e nel successivo D.P.R. n. 333/2000: tutti i datori di lavoro che presentano un organico di 15 dipendenti o più sono tenuti ad assolvere **l'obbligo di assunzione dei disabili**:

- un disabile se l'organico è compreso tra i 15 ed i 35 dipendenti;
- due disabili se l'organico va da 36 a 50 dipendenti;
- il 7% della forza-lavoro se i lavoratori sono più di 50.

Il Legislatore, all'**art. 3, comma 5**, della **legge n. 68/1999** si è ben preoccupato, nell'ottica di un proficuo inserimento lavorativo dei disabili, di tenere nella dovuta considerazione quelle **imprese** che, per situazioni contingenti e temporanee si trovano **in un momento di difficoltà** tale da non consentire di ottemperare alle eventuali scoperture di legge con due specifiche indicazioni che riguardano situazioni diverse:

i) quella relativa ad un intervento degli **ammortizzatori sociali straordinari**;

ii) quella correlata ad una **procedura collettiva di riduzione di personale**.

Ma, andiamo con ordine, premettendo che per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali, la normativa fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge n. 223/1991 e smi.

Sospensione degli obblighi occupazionali

Ammortizzatori sociali straordinari

L'art. 3, comma 5, legge n. 68/1999, richiamando le ipotesi a suo tempo previste dagli artt. 1 e 3 della legge n. 223/1991 (1), prevede che gli **obblighi occupazionali sono sospesi i)** in proporzione all'attività lavorativa effettivamente ridotta e **ii)** per il singolo ambito provinciale.

Ora gli **ammortizzatori sociali straordinari** sono quelli indicati nelle causali dell'**art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015** (2) e, precisamente:

- **riorganizzazione aziendale**, anche per realizzare processi di transizione;
- **crisi aziendale** a seguito di un andamento involutivo da almeno un biennio o a seguito di un fatto improvviso ed imprevedibile;
- **contratto di solidarietà**, sottoscritto dal datore di lavoro con le Organizzazioni sindacali appartenenti alle Associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, o dalle loro strutture territoriali od aziendali (Rsa) o dalla Rsu, finalizzato, attraverso la riduzione dell'orario di lavoro, a "bloccare" un esubero del personale.

Ma il D.Lgs. n. 148/2015 non si è limitato (art. 20, comma 3-*bis*) ad individuare gli ammortizzatori sociali straordinari, soltanto per le imprese che, nel semestre antecedente la richiesta abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, ma anche per i **datori di lavoro** (con limiti temporali diversi per ciò che riguarda la "copertura") **non coperti dai Fondi di cui agli artt. 26** (Fondi di solidarietà bilaterali), **27** (Fondi di solidarietà alternativi) e **40** (Fondo intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano e altri

(1) Articoli abrogati rispettivamente dall'art. 46, comma 1, *lett. m)*, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 47, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 148/2015 e, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dall'art. 2, comma 70, legge 28 giugno 2012,

n. 92, come sostituito dall'art. 46-*bis*, comma 1, *lett. h)*, D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134.

(2) Modificato dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Approfondimenti

Fondi di solidarietà), rispetto ai quali il versamento dell'aliquota di contribuzione per gli interventi integrativi è condizione per il rilascio del Durc (art. 40-*bis*).

Anche i **datori di lavoro soggetti al Fondo di integrazione salariale** (Fis), gestito dall'Inps, possono ricorrere agli ammortizzatori sociali straordinari, come previsto dal comma 3-*bis* dell'art. 29, dopo la modifica introdotta con il D.L. n. 4/2022 (3), che, con riferimento alle integrazioni salariali ha "espunto" dal testo la parola "ordinarie". Di conseguenza, le **integrazioni salariali, anche straordinarie sono possibili** per:

- i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato, mediamente, fino a 5 dipendenti, per una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile (la possibilità di integrazione salariale straordinaria per tali aziende, tenuto conto dei limiti dimensionali, appare più teorica che pratica) e, in ogni caso, la questione non "impatta" sul collocamento obbligatorio, atteso che il numero dei dipendenti, per essere destinatari della norma, deve raggiungere almeno le 15 unità;
- i datori di lavoro che, nel semestre antecedente la presentazione dell'istanza, abbiano occupato, mediamente più di 6 dipendenti (e, quindi, anche da 15 in poi), per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile (comprensiva, anche degli eventuali interventi ordinari richiesti ed ottenuti).

Per le aziende che rientrano nel campo di applicazione del Fis la procedura per l'ottenimento è stata dettata dal D.M. 25 febbraio 2022, n. 33 (4) che ha integrato, in diversi punti, il D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033 (5) il quale rappresenta "una sorta di Bibbia" per gli operatori che si occupano di ammortizzatori straordinari.

Imprese per le quali non opera la disciplina degli ammortizzatori sociali

Dopo questa breve esposizione relativa alle imprese che hanno diritto ad utilizzare gli ammortizzatori sociali straordinari per il proprio perso-

nale, ci si può, giustamente, chiedere se il **blocco degli avviamenti obbligatori** in esame riguardi anche le imprese che non ricorrono, per varie ragioni, alle sospensioni o alle riduzioni di attività che, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 148/2015 necessitano della adozione di un Decreto ministeriale di autorizzazione e le cui provvidenze sono erogate dai Fondi di categoria o dal Fis.

Nel silenzio del Ministero del Lavoro che, ad avviso di chi scrive, dovrebbe pur dire qualcosa, atteso che la normativa non è più quella del 1991, si può affermare che la risposta sembra esser positiva: lo spunto per dire questo lo si trova nella risposta all'**interpello n. 38 del 12 settembre 2008** fornita dalla Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro il quale, a proposito delle aziende del settore del Credito che ricorrono all'intervento del Fondo (che è un Fondo bilaterale) previsto dall'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996 per situazioni di crisi, o per riorganizzazione, affermò che **hanno diritto alla sospensione degli obblighi occupazionali** nei limiti di quanto previsto dall'**art. 3 della legge n. 68/1999**.

Adempimenti del datore di lavoro e iter procedurale

L'**art. 4 del D.P.R. n. 333/2000** (6) interviene in modo puntuale, prevedendo che:

- il **datore di lavoro** privato deve **inviare al Servizio provinciale per il collocamento mirato** competente sul territorio, la **comunicazione**, corredata da idonea documentazione, con la quale afferma **di voler fruire della sospensione parziale degli obblighi occupazionali**, in presenza del Decreto ministeriale di concessione dell'ammortizzatore sociale straordinario (per il Fis, occorre far riferimento al provvedimento di concessione dell'Inps, per i Fondi ai provvedimenti degli appositi Comitati amministratori);
- la sospensione degli obblighi occupazionali opera per un **periodo pari alla durata dei trattamenti integrativi** e cessa, contestualmente, al termine del trattamento che giustifica la sospen-

(3) V. art. 23, comma 1, *lett. i*), D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25.

(4) «Novità in merito alle richieste di trattamento di integrazione salariale straordinaria per processi di transizione e individuazione di criteri per l'accesso all'assegno di integrazione salariale Fis causali straordinarie», pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

(5) «Criteri per l'approvazione dei programmi di Cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015», pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

(6) «Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 270, serie generale, del 18 novembre 2000.

Approfondimenti

sione. Nei **60 giorni successivi** il datore di lavoro deve presentare la **richiesta di avviamento al lavoro** delle unità carenti ex art. 9, comma 1, della citata legge n. 68/1999, in mancanza scatta la sanzione amministrativa progressiva prevista dall'art. 15, comma 4, della legge n. 68/1999: 196,05 euro per ogni unità di scopertura e per ogni giorno lavorativo, fino al momento in cui avverrà l'ottemperanza. Essa è pari a 5 volte la somma giornaliera che i datori di lavoro pagano nel caso in cui venga riconosciuto l'esonero parziale a causa di alcune particolarità (alta specializzazione del personale in forza, faticosità, insalubrità, ecc.). La sanzione (che viene irrogata sempre che la mancanza della copertura sia ascrivibile, unicamente, alla responsabilità datoriale) è di competenza degli Ispettori del lavoro: in caso di ottemperanza, essa è ridotta ad un quarto ed il trasgressore sarà tenuto a pagare 49,01 euro per ogni giorno lavorativo e per ogni scopertura rilevata;

- poiché i tempi previsti dalla legge (art. 25 del D.Lgs. n. 148/2015) per l'adozione del Decreto ministeriale

di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale sono fissati in 90 giorni dalla presentazione dell'istanza telematica attraverso il canale «Cigs-on line», il datore di lavoro nell'attesa può chiedere al Servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa la sospensione temporanea degli avviamenti. Tale organo, dopo una attenta valutazione relativa alla situazione dell'impresa, può concedere l'autorizzazione alla sospensione temporanea per un periodo non superiore a 3 mesi, rinnovabile una sola volta;

La sospensione degli obblighi occupazionali riguarda anche le categorie previste dall'art. 18 (si tratta, ad esempio, di orfani e vedove di caduti sul lavoro o in servizio, profughi, ecc.).

Convenzioni di integrazione lavorativa

Come detto in precedenza, la **sospensione** degli obblighi occupazionali è **temporanea, parziale** (in proporzione al numero dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria) e **limitata** all'**ambito provinciale** sul quale insiste l'unità produttiva in difficoltà: ciò significa che essa non è applicabile anche nelle **unità produttive della stessa impresa situate in altri contesti**

territoriali, ove i Servizi per l'impiego, nell'ambito delle aliquote scoperte, possono sollecitare l'azienda ad adempiere.

Qualora dovessero, comunque, evidenziarsi **situazioni di difficoltà**, l'impresa dovrà, per tali unità, sottoscrivere una **convenzione**, ex art. 11 della **legge n. 68/1999**, con i singoli Servizi per l'Impiego competenti, per dilazionare, nel tempo, la copertura completa delle aliquote d'obbligo delle unità produttive non interessate alla Cigs.

A questo punto appare doveroso porsi una domanda: quale inserimento proficuo, in un'ottica di "collocamento mirato", (atteso che la sospensione è parziale) può essere effettuato in una unità produttiva in crisi e che ha, almeno una parte del personale, in trattamento integrativo.

La risposta appare alquanto problematica.

La norma che si sta commentando tratta, unicamente, la situazione di difficoltà temporanea derivante dall'utilizzo di ammortizzatori sociali straordinari. Ci sono, tuttavia, **difficoltà di natura temporanea** (ad es., forte carenza di commesse) che vengono affrontate mediante il **ricorso ad ammortizzatori sociali ordinari** come la Cigo, la quale può essere richiesta anche per un periodo abbastanza lungo (13 settimane, prorogabili trimestralmente fino ad un massimo di 52, come ci ricorda l'art. 12, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015). In tale ipotesi, non potendo far ricorso alla previsione indicata dall'art. 3 della legge n. 68/1999, il datore di lavoro potrà ottenere una **sospensione degli obblighi occupazionali** (con dilazione, calendarizzata, delle assunzioni) soltanto sottoscrivendo una **convenzione con i Servizi per l'Impiego**.

Procedura collettiva di riduzione di personale

L'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999 disciplina, poi, la **sospensione degli obblighi occupazionali** allorché un'azienda si trova alle prese con una procedura collettiva di riduzione di personale ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991.

Per completezza di informazione si ricorda che la stessa si applica alle imprese (art. 4) che al termine del trattamento integrativo salariale straordinario non sono in grado di garantire la ricollocazione in azienda di tutto il personale coinvolto ed a quelle che, occupando più di 15 dipendenti, debbono procedere al licenziamento di personale (almeno 5 unità) o anche cessare l'attività. Si

Approfondimenti

considerano come “collettivi” i 5 recessi individuali avvenuti in un arco temporale di 120 giorni per un giustificato motivo oggettivo riconducibile a riduzione o trasformazione dell’attività.

A differenza di quanto previsto in caso di fruizione di ammortizzatori sociali straordinari, la sospensione degli obblighi occupazionali, non essendoci una specifica disposizione, **si applica su tutto il territorio nazionale**, coinvolgendo anche le unità produttive che non sono interessate dalla richiesta di licenziamenti. Tale è stata, sin da subito, la posizione espressa dal Ministero del Lavoro, confermata anche dalla Cassazione la quale, con l’ordinanza n. 35035/2022 (7), ha, per inciso, affermato che la sospensione degli obblighi occupazionali non abilita il datore a licenziare un portatore di handicap, scendendo sotto la quota di riserva, essendo il recesso di per sé annullabile, proprio per tale motivazione, per effetto dell’art. 10, comma 4, della legge n. 68/1999.

Durata della sospensione degli obblighi di assunzione

La durata della sospensione è variabile.

Essa, innanzitutto, si protrae per tutto il **tempo necessario ad esperire il tentativo di conciliazione** in ordine ai licenziamenti collettivi.

La procedura può svolgersi in due fasi: sede sindacale o aziendale, e sede amministrativa.

La durata massima della prima è di 45 giorni, ridotti della metà se la richiesta datoriale di licenziamento riguarda meno di 10 lavoratori. In caso di necessità, perché le parti non hanno trovato alcuna soluzione, va attivata la sede amministrativa (ufficio della Regione delegato, con la auspicabile presenza di un funzionario dell’ItlTL, o sede Ministeriale) ove i giorni previsti per la conciliazione sono 30, ridotti della metà qualora i recessi richiesti siano meno di 10.

Di conseguenza, in totale, la sospensione degli obblighi occupazionali **non dovrebbero superare i 75 giorni**. Il condizionale “dovrebbero” è d’obbligo in quanto **se i licenziamenti** intimati dal datore di lavoro al termine della procedura, **sono almeno 5**, il **blocco delle assunzioni obbligatorie rimane fino** a quando l’ultimo dei lavoratori licenziati ha un **diritto di precedenza alla riassunzione** (6 mesi dal recesso, secondo quan-

to previsto dall’art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949).

Come ben si comprende i tempi del “blocco” si allungano: essi possono dilatarsi ulteriormente nel caso in cui i licenziamenti intimati, magari con accordo sindacale, vengano frazionati nel tempo (ad es., il licenziamento dell’ultimo lavoratore avviene, trascorsi 12 mesi dalla chiusura della procedura): ricorrendo tale ipotesi (già verificatasi negli anni passati in molte realtà) le assunzioni obbligatorie vengono bloccate fino a quando l’ultimo lavoratore licenziato ha diritto alla riassunzione (se ci riferiamo all’esempio appena citato il blocco, legittimamente, avviene per i 75 giorni della procedura, per l’anno successivo alla chiusura della procedura - fino a quando l’ultimo recesso è operativo - e per i 6 mesi successivi alla rescissione del rapporto con l’ultimo lavoratore licenziato).

Un’altra **domanda** che ci si pone in questi frangenti è la seguente: per i **5 licenziamenti**, ai fini del blocco delle assunzioni dei disabili, possono essere conteggiate le **risoluzioni consensuali** con le quali, sovente, si chiudono alcuni rapporti al termine delle procedure collettive di riduzione di personale?

La **risposta**, ad avviso di chi scrive è **negativa** in quanto la norma appare chiara parlando soltanto di licenziamenti e non risulta che, in questi anni, ci sia stata una interpretazione amministrativa diversa da parte del Ministero del Lavoro.

Adempimenti del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve:

- **comunicare** a tutti i Servizi competenti, l’apertura della procedura collettiva di riduzione di personale, **chiedendo** di volersi avvalere della **sospensione degli obblighi occupazionali**;
- **comunicare** a tutti i Servizi competenti, nel caso in cui i **licenziamenti adottati siano almeno 5**, di volersi avvalere della **sospensione fino a quando l’ultimo lavoratore licenziato** (o da licenziare se i recessi sono stati “diluiti” lungo un preciso arco temporale) **può vantare un diritto di precedenza** alla riassunzione;
- **comunicare** la data in cui termina, effettivamente, l’**ultimo diritto di precedenza**;

(7) Cass. civ., sez. lav., 29 novembre 2022, n. 35035, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

Approfondimenti

• **presentare**, entro 60 giorni dalla cessazione dell'obbligo, la **richiesta di avviamento al lavoro delle unità carenti**, ai sensi dell'art. 9, comma 1, legge n. 68/1999 o chiedere, comunque, ai

Servizi competenti un incontro per stipulare una convenzione in ordine alla progressiva copertura delle carenze.

LIBRI

IL DEBITO FISCALE

AA.VV., Wolters Kluwer, 2023, pagg. 416, euro 40,00



Il libro accompagna il lettore lungo un percorso di approfondimento per poter gestire e risolvere il debito fiscale d'impresa, dalla sua nascita fino al definitivo consolidamento.

Il volume, che si divide in quattro capitoli, offre un'illustrazione dei possibili **rime-di** e delle **procedure** che l'ordinamento mette a disposizione del contribuente:

- nel primo capitolo vengono trattate le principali **procedure amministrative e giudiziali** attraverso cui la pretesa erariale, ancora non definitiva, può essere **contestata, ridotta o annullata**;
- nel secondo capitolo vengono esaminate le modalità di gestione dell'**esecuzione esattoriale**, sia in sede giudiziale che in sede amministrativa;
- nel terzo e nel quarto capitolo vengono

analizzati gli strumenti, disciplinati nel **nuovo Codice della Crisi di Impresa e dell'insolvenza**, che consentono di risolvere il debito con l'Agenzia delle Entrate e con gli istituti previdenziali.

Il testo si rivolge ad **avvocati** e **dottori commercialisti** e si propone di offrire un utile strumento di lavoro che li aiuti a supportare le imprese nella gestione dell'esposizione con il Fisco.

Per informazioni o per l'acquisto

- **Servizio Informazioni Commerciali Ipsoa**
Tel. 02.82476794 - fax 02.82476403
- **Agenzie Ipsoa di zona**
(www.ipsoa.it/agenzie)
- **www.shopwki.it**