

## “IN TEMA DI ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO”

di Tommaso GERMANO\*

1. La “Gazzetta Ufficiale” del 3 luglio 2012 n. 153 ha pubblicato la l. 28 giugno 2012 n. 92 (contenente “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”) che è in vigore dal giorno 18 luglio 2012.

Non è un caso che, nella stessa data, è stata resa pubblica la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avente ad oggetto “l. 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Riforma lavoro) - tipologie contrattuali e altre disposizioni - prime indicazioni operative”.

In sede di premessa, il Ministero sottolinea che tra le numerose disposizioni, contenute nel provvedimento, assumono rilievo particolare le modifiche ad alcune tipologie contrattuali; altre disposizioni modificano la disciplina in tema di collocamento dei disabili; ed altre ancora si indirizzano ad introdurre meccanismi di contrasto al patologico fenomeno delle “dimissioni in bianco”.

Si è ritenuto - così - opportuno fornire prima indicazioni di carattere operativo al “personale ispettivo”, riservando - con provvedimenti separati - chiarimenti più diffusi per la totalità degli “utenti”.

2. In realtà, molti degli Istituti, dei quali la circolare in argomento si occupa, hanno costituito oggetto di ampio dibattito dottrinale (e politico) nel corso di approvazione del disegno di legge; altri, non hanno conosciuto analoga “attualità”.

Si intende - qui - far riferimento alle previsioni, contenute nell’art. 4 della legge, tutte recanti l’unica rubrica “ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro”.

Non è un caso che critiche e perplessità notevoli abbiano già registrato i comma 16 e 22 della norma suddetta per quel che concerne le “procedure” da utilizzare in caso di “dimissioni”.

Sul punto, si è dovuto - necessariamente - fornire indicazioni alle Direzioni provinciali del lavoro, direttamente coinvolte, pur se netta è la sensazione che - a breve - ci sarà necessità di ulteriori interventi interpretativi.

3. L’art. 4 (1° comma) - in ogni caso - introduce una procedura, completamente, nuova “Nei casi di eccedenza di personale...”.

Le novità, molte e complesse, sono tali da meritare alcune immediate riflessioni.

---

\* Articolo pubblicato nella rivista giuridica *il diritto dei lavori*, anno VI n. 3, ottobre 2012, Cacucci, Bari.

Deve trattarsi - dunque - di constatate *“eccedenze di personale”* (da parte di datori di lavoro che impieghino *“mediamente”* più di quindici dipendenti).

Non *“brilla”* di eccessiva chiarezza l'utilizzazione stessa dell'avverbio *“mediamente”* in quanto non è dato di sapere se - all'atto dell'avvio della procedura - i dipendenti (presenti nel *“libro unico”*) debbano risultare in tale numero; o se, per avventura, lo siano stati fino a qualche tempo prima!

La legge prevede che gli *“accordi”* vedano presenti le *“organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale”*.

L'esordio potrebbe indurre a pensare all'art. 24 della l. 223/1991: ci si avvede, però, che si tratta di fattispecie giuridica completamente diversa rispetto alla legislazione del passato in tema di *“mobilità”* del personale.

Nella circostanza, non si può trascurare che le organizzazioni sindacali aziendali hanno connotazioni diverse (a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 8 l. 148/2011).

Fondamentalmente, però, *“soggetti protetti”* sono i *“lavoratori più anziani”*; l'oggetto dell'accordo è quello di *“incentivare l'esodo”*; le modalità strumentali consistono nell'impegno da parte del datore di lavoro *“... 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”*(!)

Ad una prima lettura, si trae l'impressione che il fondamento culturale della disposizione sia tutto nel drammatico dibattito, sorto a seguito delle vicende giuridiche, sociali (ed umane) in danno degli *“esodati”* a seguito delle recenti modifiche della disciplina delle pensioni nel vigente sistema previdenziale (con i relativi innalzamenti delle età pensionabili).

Ci si accorge - immediatamente dopo - che si tratta di una norma che propone problemi giuridici ed interpretativi di tale entità che fanno propendere per la valutazione di una difficile (e non impossibile) attuazione!

In primo luogo, il legislatore si guarda bene da fornire indicazioni sulla natura giuridica della *“prestazione”* datoriale. Differenti sarebbero (e saranno) le conseguenze ove la *“prestazione”* abbia natura retributiva o indennitaria.

Si è indotti a ritenere che la seconda natura fosse in una *“voluntas legis”* inespressa: non si rinviene, però, una sola parola sui tempi, le modalità e le conseguenze giuridiche della comunicazione di *“recesso”* da parte del datore di lavoro a seguito dell'intervenuto accordo.

Appare - addirittura - banale, ritenere che - per eccesso di sintesi - il legislatore abbia ritenute vigenti le disposizioni tutte della l. 223/1991 (generate, però, con ben altra dose di giuridicità!).

Sia detto, solo per inciso, che immediate tornano alla mente le infauste recenti esperienze dei Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito che, dopo molte lotte sindacali - a livello nazionale - hanno conosciuto eclatanti fallimenti.

4. Il 2° comma dell'art. 4 aiuta ad intendere che i lavoratori *“più anziani”* debbano - in realtà - versare nella condizione soggettiva di *“... raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato”* nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Si trascuri, nella circostanza, che - allo stato attuale - si nutre più di un dubbio in merito all'età anagrafica, all'anzianità lavorativa e/o alla rinuncia al sistema retributivo ove tra i lavoratori *“più anziani”* siano presenti *“pensionabili”* di sesso femminile.

5. L'efficacia dell'accordo, sottoscritto in sede sindacale - è sottoposta alla condizione (sospensiva?) della presentazione di un'apposita domanda all'INPS (*"...accompagnata da una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi"*!).

É - del tutto - superfluo sottolineare quali (e quante) difficoltà incontreranno i datori di lavoro ad ottenere *"fidejussione bancaria"* in un momento storico nel quale - giornalmente - vengono in emergenza le difficoltà esistenti tra le Istituzioni bancarie ed il mondo della produzione!

6. Ai sensi del comma 4, l'accordo sindacale conosce la sua *"efficacia"* a seguito di *"validazione"* da parte dell'INPS, che effettua *"l'istruttoria"* in ordine ai requisiti soggettivi del lavoratore e del datore di lavoro.

Trascurando l'uso improprio di espressioni quali *"validazione"* ed *"istruttoria"* (sui quali è superfluo soffermarsi), ben evidente è la necessità di una verifica da parte dell'INPS, titolare del rapporto giuridico previdenziale, in ordine all'esistenza dei requisiti soggettivi in testa al lavoratore. Qualche difficoltà può nutrirsi in merito alla verifica, relativa al datore di lavoro, considerato che la legge ha previsto - addirittura - che la domanda, introduttiva, sia accompagnata da fidejussione bancaria.

7. Proseguendo nella utilizzazione di espressioni *"singolari"*, il 5° comma prevede che *"a seguito dell'accettazione dell'accordo ..."*: è di tutta evidenza - infatti - che l'INPS, non essendo *"parte"* di un rapporto negoziale, non effettua alcuna *"accettazione"*. Ben altra situazione giuridica era nella volontà (inespressa) del legislatore.

Ricevuta - quindi - positiva valutazione delle condizioni soggettive da parte dell'INPS, il datore di lavoro vede nascere l'obbligazione di *"versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa"*.

Solo più avanti (cfr. comma 7) si può apprendere che il pagamento della *"prestazione"* viene effettuata da parte dell'INPS con le stesse modalità del pagamento delle pensioni.

Si tratta di un evidente ulteriore aggravio per l'istituzione previdenziale che, per un verso, viene autorizzata a non *"erogare le prestazioni"* in caso di mancato versamento *"mensile"* da parte del datore di lavoro (cfr. parte finale comma 5); per altro verso, (cfr. comma 6) può procedere alla escussione della fidejussione dopo 180 giorni dal mancato riscontro della notifica di pagamento da parte dell'Istituto.

Si tratta - in sintesi - di procedenza pletorica e di difficile attuazione.

In conclusione, le novità in tema di *"esubero di personale"* avrebbero meritato migliore attuazione e più diretto collegamento con la introduzione dell'Assicurazione sociale per l'impiego, di cui si parlava prima del disegno di legge e che non avrà attuazione se non dal 2014.