

Sospensione degli obblighi occupazionali

Aziende in crisi e assunzioni di personale disabile

Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)

La pubblicazione di una recente sentenza della Corte di Cassazione, la n. 10731 del 16 maggio 2011 (v. pag. 1529), offre lo spunto per riprendere un argomento, quello della sospensione degli obblighi occupazionali verso le c.d. «categorie protette», che la persistente crisi, con il ricorso continuo agli ammortizzatori sociali, fa ritenere di particolare importanza.

La riflessione che segue non può che partire dal dettato normativo fissato nell'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999: «Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991, e successive modificazioni, ovvero dall'art. 1 ... della legge n. 863/1984: gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 ... e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'art. 8, comma 1, della stessa legge».

Ipotesi di sospensione legale

Come si vede, il Legislatore del 1999, ha previsto due ipo-

tesi di «sospensione legale» degli avviamenti obbligatori, ben distinte tra loro.

Trattamento integrativo salariale straordinario

La prima, riprendendo, peraltro, un vecchio testo inserito nella legge n. 79/1983, che aveva convertito in legge il D.L. n. 17/1983 il quale parlava, genericamente, di «tutti i casi di crisi», sembra introdurre alcune ipotesi tassative: si parla, infatti, con il riferimento agli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991, di trattamenti integrativi salariali per ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione, crisi aziendale, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria e concordato preventivo o di contratti di solidarietà difensivi, attivati ex art. 1 della legge n. 863/1984. L'obbligo è sospeso per tutta la durata dei programmi di intervento, con due correlazioni ben determinate: la proporzionalità dell'attività sospesa rispetto a quella complessiva dell'impresa e l'ambito esclusivamente provinciale. Quanto appena detto si presta ad alcune riflessioni che debbono, necessariamente, partire dalle aziende rispetto alle quali la norma legislativa può trovare applicazione.

L'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 comprende nel campo di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria i datori di lavoro del settore industriale (che comprende anche gli edili ed i lapidei) e le società cooperative di produzione e lavoro (art. 8, comma

2, della legge n. 236/1993) che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente alla richiesta di intervento, più di quindici lavoratori: nel computo vanno compresi sia gli apprendisti che gli assunti con contratto di inserimento (che, peraltro, ai fini dell'applicazione della legge n. 68/1999, non rientrano nella base di computo che fa scattare l'aliquota d'obbligo), che i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori con contratto a termine e quelli a tempo parziale, in proporzione all'orario.

Nel campo di applicazione della Cigs, per effetto di altre disposizioni normative, rientrano altresì:

- a) le imprese artigiane che sono andate in crisi per effetto della crisi che ha colpito l'azienda che, in presenza di un fatturato pari almeno al 50% delle commesse, ha un influsso gestionale prevalente;
- b) le imprese commerciali con oltre duecento dipendenti;
- c) le imprese che utilizzano od estraggono l'amianto;
- d) le imprese con più di quindici dipendenti dei settori ausiliari connessi e complementari al servizio ferroviario;
- e) le imprese editoriali e le agenzie di stampa (ai fini del godimento dell'integrazione salariale straordinaria non è previsto il requisito dei quindici dipendenti come media oc-

Nota:

(*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Approfondimenti

cupazionale dell'ultimo semestre;

f) le imprese appaltatrici, con più di quindici dipendenti, dei servizi di pulizia del terziario, anche se società cooperative ed anche per i soci lavoratori, addetti in modo prevalente e continuativo allo svolgimento delle attività appaltate da aziende in crisi;

g) le imprese appaltatrici di mensa o ristorazione con più di quindici dipendenti presso imprese industriali in crisi con lavoratori sospesi in integrazione salariale straordinaria o ad orario ridotto;

h) le imprese del sistema aeroportuale (aziende dei vettori aerei e delle società derivate);

i) le imprese commerciali con più di cinquanta dipendenti, le agenzie di viaggio e gli operatori turistici con un organico superiore alle cinquanta unità e le imprese di vigilanza con più di quindici lavoratori: per tali aziende la norma non è "a regime", ma viene prorogata, di anno in anno, grazie ad uno dei provvedimenti emanati intorno al 31 dicembre (talora la legge finanziaria, altre volte il cd. "decreto di aggiustamento" o il c.d. "decreto mille proroghe").

Se queste sono le aziende alle quali, a vario titolo, trova applicazione il regime del trattamento integrativo salariale (cosa che spinge ad una lettura che, andando oltre la tassatività richiamata dagli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991, si riferisce alle imprese che hanno titolo, in caso di crisi, al trattamento di Cigs per i loro dipendenti), c'è da chiedersi se, attraverso una lettura sistematica, il campo di applicazione possa allargarsi anche a quelle imprese che fruiscono del trattamento integrativo in deroga il quale, sovente, viene utilizzato, soprattutto nelle ipotesi in cui lo stesso è usato in alternativa alla Cigs. Su questo punto, ribadendo, peraltro, che l'impresa deve essere soggetta alla normativa sui disabili (ossia l'organico, dettratti i soggetti che a vario titolo non sono computabili, deve essere di almeno quindici

unità), un chiarimento amministrativo non può che essere fornito dall'Amministrazione centrale, la quale, peraltro, in maniera estremamente prudente, con la circolare n. 2 del 22 gennaio 2010 a firma del Segretario Generale, sembra rimettersi alle valutazioni dei servizi competenti, espresse, magari, all'interno di un accordo convenzionale *ex art.* 11 della legge n. 68/1999.

L'Amministrazione del lavoro, peraltro, rispondendo all'Associazione Bancaria Italiana con l'interpello n. 38 del 12 settembre 2008, ha già fornito una interpretazione "aperturista" (richiamata nella suddetta circolare), affermando che l'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996, la cui piena applicazione si è avuta con il D.M. 28 aprile 2000, n. 157, che riguarda le aziende del credito che hanno adottato il fondo di solidarietà del settore, presenta, per analogia, tutti i requisiti previsti dall'intervento straordinario di integrazione salariale che sospende l'applicazione della normativa sull'avviamento dei disabili: la Direzione Generale per l'attività ispettiva, di conseguenza, ha ritenuto che tale ipotesi si affiancasse a quelle "canoniche" previste dalla legge.

Contratto di solidarietà difensivo

Anche il ricorso al contratto di solidarietà difensivo del settore industriale ha efficacia sospensiva: il Legislatore prende in considerazione soltanto quello che riguarda le imprese industriali con un organico medio nell'ultimo semestre, all'atto della richiesta di intervento, pari ad almeno quindici dipendenti: ovviamente, alla luce di quanto affermato dall'art. 2 del D.M. n. 31445/2002 che ha dettato le modalità operative per la fruizione, la riduzione concordata dell'orario finalizzata ad evitare la dichiarazione di esubero del personale è applicabile anche a quelle aziende che rientrano nel campo di applicazione del-

la cassa integrazione guadagni straordinaria che sono state pocanzi richiamate.

Il dettato normativo non parla dei c.d. «contratti di solidarietà difensivi di tipo b» disciplinati dall'art. 5 della legge n. 236/1993, ove la riduzione di orario, finanziata con somme tratte annualmente dal Fondo per l'occupazione, previsto dall'art. 1, comma 7, della legge n. 236/1993, è finalizzata, anche in questi casi, a ridurre, in tutto o in parte, anche per le aziende non industriali sottoposte agli adempimenti del collocamento obbligatorio, l'impatto delle procedure collettive di riduzione di personale. Su questo punto appare necessaria una interpretazione ministeriale che, in analogia con quanto affermato con la risposta fornita all'Abi con l'interpello n. 38/2008, ritenga ammissibile una sospensione «legale» degli obblighi occupazionali anche in presenza di contratti di solidarietà stipulati *ex art.* 5 della legge n. 236/1993. Tale precisazione si appalesa quantomeno utile alla luce del fatto che l'art. 4 del D.P.R. n. 333/2000, attuativo delle modalità operative della legge n. 68/1999 nulla dice al riguardo, sottolineando soltanto il fatto che «ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione, il datore di lavoro privato è tenuto a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni previste al comma 5» e che, in attesa, del provvedimento di ammissione alla Cigs o alla riduzione concordata di orario per effetto del contratto di solidarietà difensivo, l'imprenditore interessato può ottenere dal servizio della Provincia che si occupa di avviamento al lavoro del personale disabile, una sospensione provvisoria dagli obblighi per tre mesi, prorogabile una sola volta. Sul punto il D.P.R. n. 333/2000 non fa altro che riprendere quanto affermato dal Ministero del lavoro con una delle prime circolari esplicative susseguenti all'entrata in vigore della legge n. 68/1999, ossia la n. 4/2000.

Proporzionalità della riduzione di orario

L'intervento integrativo sia nella forma della Cigs che della solidarietà difensiva è strettamente correlato, ai fini della sospensione degli obblighi occupazionali, a due altri elementi: il primo riguarda la proporzionalità della riduzione di orario, nel senso che, pur essendo l'intervento integrativo un evidente segnale di crisi, la sospensione non è globale, ma incide sugli oneri occupazionali in percentuale. È evidente come, ricorrendo tale ipotesi (l'intervento integrativo, sia pure ridotto, è sempre un fenomeno che dimostra la «non buona salute» dell'impresa), il datore di lavoro, utilizzando l'istituto della convenzione *ex art. 11*, possa, attraverso un accordo con il c.d. «servizio competente», aggiungere alla «sospensione legale», una «sospensione concordata», finalizzata a dilazionare nel tempo gli obblighi occupazionali.

Attraverso l'istituto della convenzione possono, poi, essere prese in considerazione altre ipotesi nelle quali il datore di lavoro fa ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale: per orientamento costante in passato, esso non ha generato sospensioni «legali» degli obblighi occupazionali in quanto il Legislatore, giustamente, ha ritenuto che con tale strumento il datore di lavoro affrontasse difficoltà temporanee e non strutturali. Oggi l'istituto, per alcuni versi (e questo può più facilmente agevolare il discorso relativo alla convenzione *ex art. 11* la quale trova «un'antenata» nella circolare n. 64/1996 emanata in vigore della legge n. 482/1968) ha cambiato pelle, tanto è vero che interpretazioni amministrative recenti ne hanno, sostanzialmente, allungato l'agibilità intervenendo sulle modalità di calcolo delle giornate e delle settimane ed, inoltre, sempre più spesso, il trattamento ordinario è «agganciato» a quello straordinario o a quello in deroga, senza

soluzioni di continuità (se non di carattere prettamente formale).

Ambito di operatività della sospensione

Il secondo elemento che, in presenza di trattamento integrativo va tenuto presente, è quello dell'ambito provinciale: il Legislatore, espressamente, ritiene che la «sospensione legale» non possa che dispiegare i propri effetti soltanto nell'ambito provinciale di riferimento con la conseguenza che se un datore di lavoro ha più unità produttive nella stessa Provincia la sospensione legale può operare su tutte, sia pure in proporzione alle ore integrate in un solo stabilimento, anche se non toccate dalla riduzione, mentre se ha due unità produttive ubicate, magari, in Province confinanti, la «sospensione legale» riguarda soltanto lo stabilimento nel quale si è verificato l'intervento. Anche in questo caso è chiaro che laddove non è arrivato il Legislatore con l'ipotesi legale, si possa giungere ad un effetto quasi analogo attraverso l'istituto della convenzione.

La sospensione dagli obblighi occupazionali che può riguardare anche i lavoratori individuati dall'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999 (si tratta degli orfani, dei coniugi superstiti e delle altre categorie equiparate) opera per un periodo pari ai trattamenti di sostegno e cessa contestualmente al termine degli stessi: da ciò ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di presentare la richiesta di avviamento delle unità carenti *ex art. 9*, comma 1, nei successivi sessanta giorni.

Procedura collettiva di riduzione del personale

Tornando all'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999 c'è da sottolineare come un discorso leggermente diverso debba essere effettuato per la «sospensione legale» degli obblighi occupazionali in caso di procedura collettiva di riduzione di personale. Esso è rappresentato dal fatto che l'ambito di applicazione della «sospensione legale», in assenza di precisazione della norma circa l'ambito di operatività, a differenza di quel che concerne le due ipotesi di trattamento integrativo straordinario o di solidarietà, non può che essere quello nazionale. Lo ha affermato, chiaramente, al punto 8, la circolare n. 2/2010, e lo ha ribadito, di recente, la Corte di Cassazione con la sentenza n. 10731 del 16 maggio 2011. Tali prese di posizione sono state, indubbiamente, un fatto positivo di assoluta chiarezza in quanto, sovente, sia nelle Direzioni del lavoro che presso i Servizi competenti delle Province non vi sono stati atteggiamenti univoci e su queste incertezze ha pesato anche l'art. 4 del D.P.R. n. 333/2000 che, sul punto, non ha detto nulla ma, anzi, parlando, genericamente, della fruizione dell'istituto, ha affermato, considerando le ipotesi di sospensione unitariamente, che il datore di lavoro è tenuto a presentare apposita comunicazione al competente servizio provinciale.

«Come opera la sospensione in caso di procedura collettiva di mobilità?»
Il Legislatore, richiamando espressamente gli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 i quali si riferiscono alle procedure collettive di riduzione di personale sia delle imprese che al termine del periodo di Cigs non sono in grado di garantire il pieno rientro occupazionale che di quelle che occupano più di quindici dipendenti e che in conseguenza di una riduzione o trasformazione del lavoro intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, afferma che l'invio dei «lavoratori disabili» è sospeso, innanzitutto, per tutta la durata della procedura. Quest'ultima ha i tempi scanditi dalla stessa norma: essa si apre con l'invio

della comunicazione preventiva alla Rsa, alle associazioni territoriali di categoria, alla Direzione provinciale del lavoro ed alla provincia (il comma 3 dell'art. 4 che riveste una importanza fondamentale nella procedura, specifica, in maniera puntuale, i contenuti della stessa) e con la richiesta di incontro avanzata dalle organizzazioni dei lavoratori nei sette giorni successivi alla ricezione.

L'incontro in sede aziendale (che, sovente, per comodità avviene presso l'organizzazione datoriale alla quale aderisce l'impresa) serve per trovare soluzioni concordate ma ha tempi tecnici necessari oltre i quali non si può andare: esso deve terminare entro quarantacinque giorni dall'invio della comunicazione. I termini sono ridotti della metà (ventitre giorni) se la richiesta di esame degli esuberanti avanzata dal datore di lavoro riguarda un numero di dipendenti inferiore a dieci. Se non è stato raggiunto l'accordo la Provincia e non più la Direzione provinciale del lavoro, per effetto dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 469/1997 con il quale sono passate agli Enti locali una serie di competenze degli organi territoriali del Ministero del lavoro, convoca le parti per trovare una soluzione alla controversia collettiva: la procedura non può oltrepassare i trenta giorni (quindici se le unità interessate sono meno di dieci). Non è questa la sede per soffermarsi sulla procedura collettiva di riduzione di personale, sulle modalità di esplicazione, sugli esiti della stessa e sui contenuti dei criteri di individuazione del personale eccedentario: qui l'*iter* procedimentale è esclusivamente richiamato ai fini dell'applicazione della sospensione degli avviamenti delle categorie protette.

La sospensione è, in ogni caso, concessa per tutta la durata della procedura: quindi, per un massimo di settantacinque giorni (o trentotto se la richiesta iniziale degli esuberanti è inferiore alle dieci unità). C'è,

poi, il secondo passaggio (eventuale) che correla la ulteriore sospensione alla circostanza che al termine della stessa vengano effettuati almeno cinque licenziamenti.

Requisiti necessari per la sospensione

La disposizione, così come è scritta, merita alcune riflessioni.

La prima riguarda il requisito dei cinque licenziamenti: Il Legislatore, riferendosi unicamente alla sospensione degli obblighi occupazionali, per un ulteriore periodo, collega il beneficio alla effettuazione di cinque recessi: la cosa, seppur può apparire simile, è molto diversa dalla circostanza, postulata dall'art. 24 della legge n. 223/1991, secondo la quale la procedura si considera come collettiva se il personale eccedentario, quale risulta dalla comunicazione iniziale, è di almeno cinque unità. Per completezza di informazione va, peraltro ricordato, come la procedura si possa definire collettiva anche se al termine della stessa il numero dei lavoratori da licenziare sia inferiore a tale limite, cosa possibile in quanto potrebbero essere state trovate soluzioni condivise alternative al recesso (ad esempio, trasferimenti, trasformazioni di rapporti da tempo pieno a tempo parziale, risoluzioni consensuali, ricollocazione in altre aziende, ecc.). Su questo punto va ricordato quanto affermato dal Ministero del lavoro in una risposta del 24 marzo 1994 all'allora Ispettorato regionale del lavoro di Roma, esprimendo l'avviso che «ove la pluralità di soggetti rispetto ai quali l'impresa intenda attuare la procedura sussista all'inizio della stessa, il licenziamento può qualificarsi come collettivo ove ... l'accordo sindacale, proprio per effetto della individuazione di misure alternative al recesso e alla conseguente mobilità, abbia consentito di limitare ad un solo lavoratore il licenziamento».

La seconda riflessione concerne la natura dei cinque recessi per poter usufruire della «sospensione legale»: si deve trattare di licenziamenti e non di «dimissioni», magari incentivate, o di risoluzioni consensuali, in quanto ciò che deve risultare è che il fatto interruttivo dipenda esclusivamente dalla scelta dell'imprenditore.

Durata della sospensione

La terza riguarda la durata della sospensione: essa termina nel giorno successivo a quello nel quale l'ultimo lavoratore licenziato può esercitare il diritto di precedenza alla riassunzione ex art. 8, comma 1, della legge n. 223/1991. Quest'ultimo, che è senz'altro un diritto disponibile e possibile oggetto di transazione in sede di «chiusura» di una vertenza di lavoro, trova la propria origine nell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, come modificato dal D.Lgs. n. 297/2002, richiamato dal predetto art. 8: i lavoratori posti in mobilità o licenziati per riduzione di personale hanno la precedenza, rispetto a qualsiasi altro prestatore, alla copertura del posto presso la medesima azienda entro sei mesi dalla data del licenziamento (fino al 30 gennaio 2003 i mesi erano dodici). Se al termine della procedura di mobilità, una volta applicati i criteri individuati nell'accordo sindacale o, in difetto, seguendo le indicazioni dell'art. 5 della legge n. 223/1991, il datore di lavoro procede, contemporaneamente, al licenziamento di tutti i lavoratori interessati, il termine di scadenza della «sospensione legale» è facilmente individuabile al 180° giorno successivo. Ma se i provvedimenti di recesso sono «cadenzati» nell'arco di centoventi giorni o, come spesso accade, previo accordo sindacale sulla mobilità, in un arco temporale più lungo (ad esempio, dodici mesi, ampiamente motivati sia dalla realtà aziendale che da situazioni di carattere persona-

le riferibili ai singoli lavoratori), il *dies a quo* per il rispetto del diritto di precedenza e, di conseguenza, per il calcolo del protrarsi della sospensione, parte dall'ultimo licenziamento: la situazione, come si vede, è tale che potrebbe portare al blocco degli obblighi occupazionali per un lungo periodo in tutte le unità produttive, anche di altre Province, della

medesima impresa, atteso che la sospensione ha carattere nazionale. Ovviamente, sotto il piano strettamente operativo, sia la presenza di una procedura in corso che l'esistenza di diritti di precedenza a favore dei lavoratori in mobilità va comunicata dal datore di lavoro, ad ogni servizio provinciale competente.

Da un punto di vista operativo

e di controllo tutte queste situazioni che potrebbero presentare vari aspetti degni di attenzione, vanno costantemente monitorate: è quindi necessario uno stretto raccordo tra gli organi di vigilanza della Direzione provinciale del lavoro e i servizi della Provincia, come fortemente auspicato dalla circolare n. 2/2010 del Ministero del lavoro.

Cass. 16 maggio 2011, n. 10731

Cassazione, sezione lavoro, 16 maggio 2011, n. 10731, Pres. Roselli - Rel. Balestri - P.M. Patrone

Svolgimento del processo

La Elco Spa, destinataria del provvedimento di avviamento obbligatorio al lavoro di P.C. dell'11 dicembre 2000, proponeva appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma del 14 febbraio 2003, con cui era stata accolta la domanda di quest'ultima, diretta al riconoscimento dell'obbligo della società alla sua assunzione, con conseguente condanna al risarcimento del danno pari alle retribuzioni maturate.

Lamentava in particolare che il Tribunale aveva ritenuto legittimo l'atto di avviamento, senza adeguatamente considerare il provvedimento 5 ottobre 2001 n. 2897 della Provincia di Roma (con cui la società Elco veniva esonerata dal rispetto degli obblighi occupazionali previsti dalla legge n. 68 del 1999 a seguito di procedura di mobilità attivata dall'azienda in data 5 novembre 1999 presso l'U.R.L.M.O. de L'Aquila).

Costituitasi la P., la Corte, con sentenza del 5 novembre 2007, respingeva il gravame.

Avverso tale sentenza propone ricorso per cassazione la società Elco, affidato a tre motivi, poi illustrati con memoria.

La P. restava intimata.

Motivi della decisione

1. - Deve pregiudizialmente osservarsi che la notifica del presente ricorso per cassazione non risulta avvenuta nel termine annuale per impugnare di cui all'art. 327 c.p.c. (nel testo antecedente alla legge n. 69 del 2009, art. 46, comma 17, *ratione temporis* inapplicabile alla fattispecie).

Più in particolare risulta che le notifiche effettuate in data 5 novembre 2008 non sono andate a buon fine, per trasferimento del procuratore costituito.

Considerato tuttavia che la ricorrente ha successivamente provveduto alla rituale notifica presso quest'ultimo in data 1 dicembre 2008, deve applicarsi il principio per cui la notificazione del ricorso per cassazione eseguita in luoghi diversi da quelli prescritti non determina l'inesistenza della stessa, ma la sua semplice nullità, alla quale si può porre rimedio con la rinnovazione prevista dall'art. 291 c.p.c., comma 1 (Cass. 15 ottobre 2004 n. 20334), cui il ricorrente può provvedere di propria iniziativa, anticipando l'ordine contemplato dal detto art. 291 (come avvenuto ella specie), oppure in contemplato dal detto art. 291 (come avvenuto ella specie), oppure in esecuzione di apposito provvedimento del giudice in tal senso, senza che rilevi che alla rinnovazione si provveda posteriormente alla scadenza del termine per impugnare (nello stesso senso, Cass. sez. un. 22 luglio 2002 n. 10696 e Cass. 14 maggio 2004 n. 9242).

2.- Venendo pertanto al merito si osserva.

Con primo motivo la ricorrente denuncia la sentenza impugnata per violazione e falsa applicazione della legge n. 68 del 1999, artt. 3, 7 e 9, avendo escluso nel caso di specie la sospensione dell'obbligo di assunzione derivante dalle norme citate.

Lamentava in particolare la ricorrente che col provvedimento 5 ottobre 2001 della Provincia di Roma, la società era stata esonerata dal rispetto degli obblighi occupazionali previsti dalla legge n. 68 del 1999, a seguito di procedura di mobilità attivata dall'azienda in data 5 novembre 1999 presso l'U.R.L.M.O. de L'Aquila; che i lavoratori avviati, tra cui la P., erano pertanto stati erroneamente reinseriti nel programma di avviamento, a differenza di quanto ritenuto dalla corte di merito.

Che l'avviamento della P. risultava in effetti intervenuto durante la sospensione dell'obbligo di assunzione derivante dalla procedura di mobilità, ai sensi della legge n. 68 del 1999, art. 3, comma 5, dovendo esso calcolarsi a decorrere dalla scadenza di un anno dall'ultimo licenziamento (del 18 novembre 1999), cui doveva aggiungersi il termine di sessanta giorni previsto dal comma 1 dell'art. 9.

3. - Il motivo è fondato ed assorbe l'intero ricorso.

Il provvedimento 5 ottobre 2001 della Provincia di Roma, proveniente dalla stessa autorità che aveva emesso l'atto di avviamento (sempre il servizio collocamento disabili della Provincia di Roma), per il suo contenuto dichiarativo dell'esenzione dell'obbligo di assunzione da parte della società Elco e della conseguente erroneità, *ab origine*, dell'avviamento della P., deve intendersi avere efficacia retroattiva.

La legge n. 68 del 1999, art. 3, comma 5, poi stabilisce che: «gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dalla legge 23 luglio 1991,

n. 223, artt. 1 e 3 e successive modificazioni, ovvero dal D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, art. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, artt. 4 e 24 e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti (come nella specie), per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'art. 8, comma 1, della stessa legge» (un anno in base all'ivi richiamato dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, art. 15, comma 6, solo successivamente ridotto a sei mesi dal D.Lgs. n. 297 del 2002, art. 6).

Deve quindi ritenersi che, a differenza di quanto stabilito nella prima parte della norma in esame, in caso di procedura di mobilità disciplinata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, artt. 4 e 24, non sussiste alcun limite territoriale, non essendovi alcun riferimento all'ambito provinciale.

La richiesta di assunzione di personale da parte del datore di lavoro deve essere poi effettuata (legge n. 68 del 1999, art. 9, comma 1) entro il termine di sessanta giorni dal sorgere del relativo obbligo, che, nel caso di specie, decorre dall'anno successivo all'ultimo licenziamento (del 18 novembre 1999), ai sensi della legge n. 68 del 1999, art. 3, comma 5, sicché il provvedimento di avviamento venne effettivamente illegittimamente adottato durante il periodo di sospensione dell'obbligo di assunzione.

4. - Il ricorso deve pertanto accogliersi, la sentenza impugnata cassata e, non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa è decisa nel merito direttamente da questa Corte con il rigetto della domanda di cui al ricorso introduttivo.

Le alterne vicende del giudizio giustificano la compensazione delle spese.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, respinge la domanda di cui al ricorso introduttivo.

Compensa le spese dell'intero giudizio.