

Chiarimenti ministeriali

Prepensionamenti e sospensione degli obblighi occupazionali

Eufrazio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Con la circolare n. 22 del 24 settembre 2014, il Ministero del lavoro amplia, in via amministrativa, la possibilità di fruire della sospensione degli obblighi occupazionali relativi agli avviamenti in favore dei lavoratori disabili, allorché un datore di lavoro attiva una procedura di incentivo all'esodo prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012. L'occasione, fornita dal Ministero del lavoro con questo chiarimento, appare invitante anche per ricapitolare le ipotesi di sospensione previste sia dalla norma legale (art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999) che dalle interpretazioni amministrative fornite attraverso alcuni interpellati.

Prepensionamento con incentivo all'esodo

Ma andiamo con ordine cercando, per prima cosa, di ricapitolare i tratti salienti dell'istituto del prepensionamento con incentivo all'esodo anche alla luce di quanto affermato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 24 del 19 giugno 2013 e dall'Inps con la circolare n. 119 del successivo 1° agosto e con il messaggio n. 20358/2013 in tema di fideiussione bancaria. Si tratta, ovviamente, di una mera elencazione di passaggi procedurali, senza particolari approfondimenti, in quanto la

trattazione ha, in questo caso, un unico scopo che è quello di capire perché il Dicastero del lavoro ha equiparato la situazione *de quo* ad una di crisi.

La disposizione di riferimento, il cui costo ricade integralmente sui datori di lavoro, è la risposta che il Legislatore ha inteso fornire a situazioni di eccedenza di personale che, in passato, complice una normativa abbastanza "facilitatrice", consentivano un esodo "dolce" ed accompagnato verso la pensione.

Infatti, le crisi occupazionali e le procedure collettive di mobilità degli ultimi decenni hanno, indubbiamente, sollecitato la "fantasia" di chi ha portato avanti le trattative, sicché tra i criteri legali previsti dall'art. 5 della legge n. 223/1991 e quelli rimessi agli accordi collettivi, se ne possono registrare di vario contenuto: essi hanno contribuito a risolvere situazioni "eccedentarie" risolvendo se non completamente, almeno in parte, i problemi aziendali. Di ciò sono palese testimonianza i ricorsi alla c.d. "mobilità lunga" con accompagnamento alla pensione di anzianità di soggetti con almeno ventotto anni di contribuzione. Di ciò in molte situazioni, la via d'uscita fu rappresentata dalla c.d. "mobilità lunga" (art. 7, comma 7, della legge n. 223/1991) con accompagnamento dei

soggetti con ventotto anni di contribuzione fino alla maturazione della pensione di anzianità, attraverso la percezione dell'indennità di mobilità. Ora, tali strade, dopo la riforma delle pensioni susseguente alla legge n. 214/2011, non appaiono più percorribili.

Il Legislatore ha, quindi, ipotizzato una sorta di uscita "programmata", secondo una previsione contenuta nei commi compresi tra 1 e 7-ter dell'art. 4 della legge n. 92/2012, come modificato dall'art. 34, comma 54, lettere b) e c) della legge n. 221/2012 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 179/2012.

Accordo sindacale

I commi 1 e 2 dell'art. 4 recitano: «Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro (del settore privato, attesa la non applicabilità diretta a quello privato per effetto dell'art. 1, commi 7 ed 8) che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corri-

Approfondimenti

spondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento (comma 1)». «I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto (comma 2)».

Risoluzione consensuale successiva all'accordo

La prima ipotesi fa riferimento ad accordi stipulati dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale. Si ritiene, pur se non nominate espressamente, che ci si riferisca alle rappresentanze sindacali unitarie e non, alle rappresentanze sindacali aziendali ex art. 19 della legge n. 300/1970: queste ultime sono di «nomina esterna» e possono essere costituite da associazioni di categoria firmatarie del Ccnl applicato in azienda.

La nota ministeriale afferma che l'accordo è, sostanzialmente, a "formazione progressiva", nel senso che, per quel che riguarda i lavoratori prossimi al pensionamento cui mancano non più di quattro anni al raggiungimento dell'età per il godimento della pensione di vecchiaia o di quella anticipata, il consenso degli interessati è successivo alla firma dell'accordo sindacale e le cessazioni conseguenti avvengono non attraverso i licenziamenti ma per risoluzione consensuale.

Licenziamento in ambito di procedure collettive

La seconda casistica è stata introdotta dalla legge n. 221/2012: essa si riferisce ad accordi sindacali stipulati

nell'ambito delle procedure collettive di riduzione di personale ex articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 con un esplicito riferimento ai criteri di scelta (art. 5, comma 1) frutto dell'accordo tra le parti, i quali hanno una assoluta priorità rispetto a quelli "legali" (art. 5, comma 2). Ebbene, qualora tra i criteri individuati su base pattizia vi sia quello della prossimità al pensionamento (da raggiungere, sempre, nei quattro anni successivi), la risoluzione del rapporto successiva non dà luogo alla erogazione dell'indennità di mobilità, ma alla corresponsione della prestazione di importo pari al trattamento di pensione fino a quel momento maturato, sulla base dell'accordo (anche questo a "formazione progressiva") che prevede il coinvolgimento dell'Inps nella fase di "validazione".

Conseguenze per il datore

Da quanto appena detto scaturiscono alcune dirette conseguenze: la prima, chiaramente affermata dal Legislatore, riguarda il recupero delle somme pagate a titolo di "contributo d'ingresso alla mobilità": il richiamo, operato dal Legislatore, all'art. 5, comma 4, della legge n. 223/1991, non appare propriamente preciso (il datore di lavoro non ha ancora pagato il "saldo" della messa in mobilità), dovendosi, più puntualmente riferirsi all'art. 4, comma 3, ove si parla delle somme dovute quale anticipo (somma pari al trattamento mensile massimo di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedentari). Il datore di lavoro, inoltre, non è tenuto a versare il contributo ASpI (la carenza di obbligo era già stata eviden-

ziata nella circolare Inps n. 44/2013), previsto dall'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012, perché il soggetto interessato non godrà dello specifico trattamento indennitario, ma del trattamento economico pari alla pensione. Altra conseguenza, positiva per il datore, correlata a tale tipo di risoluzione del rapporto, è data dal fatto che non sussiste il diritto di precedenza esercitabile nei sei mesi successivi al licenziamento (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949), sicché, in caso di assunzione incentivata di altro personale, non trova applicazione lo "stop" ai benefici ipotizzato dall'art. 4, comma 12, lettera b), della legge n. 92/2012. Ciò appare oltremodo importante, soprattutto alla luce del fatto che un'impresa potrà programmare un turn-over con l'immissione di personale giovane al quale, presumibilmente, sarà proposta una tipologia contrattuale incentivata.

La circolare n. 24 si sofferma, poi, sulla possibilità che l'accordo di riduzione "volontaria" del personale riguardi dipendenti con la qualifica dirigenziale. La disposizione (art. 4, comma 1) dopo aver parlato delle procedure di mobilità *ex lege* n. 223/1991, aggiunge un «ovvero nell'ambito di processi di riduzione del personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di categoria». Si tratta di un'ipotesi che è fuori dalle procedure collettive di riduzione di personale (almeno, fino a quando non si darà attuazione alla decisione della Corte Europea di Giustizia intervenuta all'inizio del 2014), che il Dicastero del lavoro ricollega all'ipotesi dell'incentivo all'esodo mediante accordo aziendale (anche

individuale) e che può essere sottoscritto da un rappresentante sindacale dei dirigenti esponente di una sigla firmataria del contratto di categoria.

Tutti gli accordi, sommariamente, sopra descritti potrebbero prevedere la risoluzione dei singoli rapporti di lavoro non subito ma al raggiungimento dei requisiti soggettivi (i quattro anni mancanti al pensionamento anticipato o di vecchiaia): ciò che conta è che al momento della validazione dell'Inps, della quale si parlerà successivamente, gli interessati siano in possesso dei requisiti. Per quel che riguarda il computo dei contributi maturati si rimanda ai contenuti della circolare n. 119/2013.

La circolare del Ministero del lavoro n. 24/2013 rimarca i requisiti che debbono essere in possesso dei datori di lavoro i quali, non necessariamente, debbono essere imprese, potendo la disposizione riferirsi anche a chi non è tale (si pensi, ad esempio, ai partiti politici, ai quali l'art. 16 della legge n. 13/2014 ha consentito il ricorso anche alla Cigs ed ai contratti di solidarietà, alle fondazioni, alle associazioni sindacali, agli studi professionali, ecc.). Il requisito richiesto è di natura dimensionale, nel senso che la norma trova applicazione nei confronti di coloro che occupano mediamente più di quindici dipendenti: il criterio di riferimento del calcolo, così come avviene, ad esempio, per la Cigs (art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991) è la media dei dipendenti nel semestre precedente la data di stipula dell'accordo.

Validazione da parte dell'Inps

Un successivo passaggio del-

la circolare Inps n. 119/2013 "focalizza" i requisiti dei lavoratori che sono necessari per essere coinvolti nell'esodo anticipato: l'argomento è trattato con il coinvolgimento diretto dell'Inps che, in tutta la procedura riveste un ruolo decisivo ed essenziale. I soggetti interessati debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia od anticipato in un arco temporale di quarantotto mesi dalla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro. La verifica del requisito previdenziale da parte dell'Istituto previdenziale è condizione di validità del recesso: la mancanza incide, infatti, sui presupposti dell'accordo. Ciò vale, in linea generale, sia per l'ipotesi evidenziata dal Legislatore al comma 1 dell'art. 4 che per il dirigente, mentre il caso potrebbe manifestarsi in maniera leggermente diversa se il licenziamento del lavoratore avvenga sulla base del requisito della volontarietà (perché in prossimità del pensionamento), identificato ex art. 5, comma 1, della legge n. 223/1991. Qui, infatti, se il criterio individuato parla, espressamente, dei quattro anni (limite massimo) mancanti al pensionamento, è il recesso stesso ad essere inficiato, se, invece, il criterio è meno cogente (si parla, ad esempio, di volontarietà ma senza "l'aggancio" alla condizione ipotizzata dalla norma che si commenta), la risoluzione del rapporto potrebbe conservare la propria efficacia (ovviamente, al di fuori della previsione dell'art. 4 della legge n. 92/2012).

Ma in che modo l'Inps verificherà il raggiungimento dei requisiti?

Il Dicastero del lavoro afferma che la verifica andrà effettuata con riferimento alle regole vigenti all'atto della

cessazione del rapporto, comprensive degli adeguamenti all'incremento di speranza di vita residua, sulla base della previsione effettuata dallo scenario demografico Istat e avendo ben presente che la prestazione riconosciuta non può in alcun modo oltrepassare il limite massimo dei quattro anni.

Sotto l'aspetto della gestione pensionistica, la riferibilità delle disposizioni non può che essere verso l'Inps, cui fanno necessariamente riferimento anche le gestioni Inpdap ed Enpals confluite per incorporazione ex art. 21 della legge n. 214/2011. C'è, inoltre, da aggiungere ciò che ha previsto il comma 7-bis (introdotto dall'art. 34, comma 4, della legge n. 221/2012): tale forma di agevolazione con anticipazione del trattamento pensionistico si applica anche in quei settori gestiti da Enti privati o privatizzati, con forme sostitutive dell'Ago, come l'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti (Inpgi).

Adempimenti del datore dopo l'accettazione dell'accordo

Una volta raggiunto l'accordo sugli esuberanti, cosa deve fare il datore di lavoro?

Il passaggio successivo che è essenziale, perché serve per dare efficacia all'accordo, prevede che il datore presenti una istanza all'Inps comprensiva dei lavoratori coinvolti ed interessati, accompagnata da una fideiussione bancaria finalizzata a garantire la solvibilità nel tempo degli obblighi che assume su se stesso. La circolare n. 24 elenca una serie di operazioni a carico dell'Istituto:

- a) estratto conto certificato;
- b) validazione delle singole posizioni individuali (operazione essenziale e decisiva):

qualora non ve ne siano gli estremi, l'accordo non è efficace per quel singolo lavoratore;

c) importo iniziale della prestazione e onere della contribuzione figurativa ad essa correlata.

Effettuate tali verifiche, l'Istituto invia una comunicazione al datore di lavoro con la quantificazione dell'onere complessivo dell'importo: il tutto finalizzato alla presentazione di una fideiussione bancaria, ai fini della garanzia di solvibilità. Se i soggetti interessati maturano i requisiti in anni diversi, l'importo complessivo sarà comunicato con cadenza annuale, in relazione ai singoli contingenti.

La fideiussione bancaria è condizione di efficacia dell'accordo: essa va sempre presentata con l'unica eccezione del versamento anticipato in una sola soluzione.

Gli obblighi garantiti attraverso il meccanismo fideiussorio risulteranno determinati sulla base dei singoli provvedimenti di liquidazione delle prestazioni riferite ai singoli lavoratori interessati e potrebbero essere soggetti a variazione sulla scorta dei provvedimenti dell'Istituto relativi alle posizioni retributive contributive e di eventuali modifiche normative.

Sotto l'aspetto puramente contabile, l'accordo collettivo sui prepensionamenti postula il riconoscimento nel conto economico dell'anno di stipula del valore di tutte le prestazioni che saranno erogate negli anni successive ai lavoratori beneficiari.

I commi 5 e 6 si preoccupano di definire la strada che il datore di lavoro deve seguire dopo l'accettazione dell'accordo. Egli è tenuto a versare mensilmente la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa, mancan-

do le quali l'Inps è tenuto a non erogare quanto dovuto al prestatore. Ovviamente, al mancato versamento segue la notifica di un avviso di pagamento ma, trascorsi sei mesi dalla notifica rimasta senza esito, l'Istituto procede alla escussione della fideiussione.

Da ultimo, la nota del Ministero del lavoro, opera una netta distinzione tra l'accettazione della prestazione comunicata dall'Inps che costituisce condizione di cessazione del rapporto di lavoro sia nel caso evidenziato al comma 1 (accordo aziendale nelle aziende con oltre quindici dipendenti), che nell'ipotesi del dirigente "prepensionato", mentre allorché il recesso avviene al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale (art. 4 e 24 della legge n. 223/1991), la cessazione dal rapporto avviene per effetto del licenziamento intimato e la mancata accettazione della prestazione di prepensionamento (sussequente alla comunicazione dell'Istituto) ha effetto soltanto sulle conseguenze successive dello stesso, nel senso che il lavoratore percepirà l'indennità di mobilità (almeno fino a quando - 31 dicembre 2016 - rimarrà nel nostro ordinamento).

Questa digressione sulla procedura ex art. 4 della legge n. 92/2012 si è resa necessaria per giustificare come la circolare n. 22/2014 ritenga applicabile, in via analogica, la norma sulla sospensione degli obblighi occupazionali ex art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999: c'è una situazione di crisi che ha determinato situazioni eccedentarie di personale, cosa che determina un processo di risanamento interno che rende impossibile il corretto rispetto dell'aliquota d'obbligo. Ma,

avverte il Dicastero del lavoro, la sospensione dell'obbligo non è totale ma è limitata, proporzionalmente, al numero dei lavoratori per i quali è prevista la cessazione al termine della procedura, per la durata della procedura (che, se è *ex lege* n. 223/1991, può, al massimo durare 75 giorni, non essendo allungabile nei limiti dell'esercizio del diritto di precedenza alla riassunzione, atteso che i lavoratori sono dimissionari e non licenziati e, quindi, non hanno un diritto di precedenza alla riassunzione) e per il singolo ambito provinciale.

Altre ipotesi di sospensione degli obblighi occupazionali

Passiamo, ora, ad esaminare le altre ipotesi di sospensione degli obblighi occupazionali.

Richiesta di intervento della Cigs

La prima riguarda la richiesta di intervento della Cigs per ristrutturazione, riconversione, crisi aziendale e procedure concorsuali di vario genere (articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991): la durata della sospensione è pari a quella dei trattamenti integrativi ed è in misura proporzionale all'attività lavorativa effettivamente sospesa ed è limitata al singolo ambito provinciale. Con l'interpello n. 10/2012 la Direzione Generale per l'attività ispettiva ha esteso, per analogia, la normativa appena citata, alle stesse condizioni, alle imprese che ricorrono al trattamento di cassa in deroga, recentemente riformata per gli anni 2014 e 2015 attraverso il decreto interministeriale "concertato" tra Lavoro ed Economia del 1° agosto 2014.

Vale la pena di ricordare che

nelle ipotesi di intervento della Cigs, il Legislatore richiede quale requisito soggettivo, quello di aver in organico più di quindici dipendenti, calcolati come media nel semestre precedente, comprendendo nel computo anche gli apprendisti ed i dirigenti e calcolando i lavoratori a tempo parziale “pro-quota” in relazione all’orario svolto. Oltre alle imprese industriali rientrano nell’ambito di applicazione della suddetta disposizione:

a) le aziende artigiane con analoghi limiti dimensionali in difficoltà per le contrazioni dell’attività dell’impresa che esercita un influsso gestionale prevalente (art. 12 della legge n. 223/1991);

b) le imprese che utilizzano o estraggono l’amianto (art. 13, comma 1, della legge n. 257/1992);

c) le imprese commerciali con più di cinquanta dipendenti, le agenzie di viaggio e turismo con più di cinquanta dipendenti e quelle di vigilanza con più di quindici lavoratori in forza, le imprese del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, a prescindere dall’organico (art. 3, comma 1, della legge n. 92/2012);

d) le imprese con oltre quindici dipendenti dei settori ausiliari e complementari al servizio ferroviario (art. 25 della legge n. 413/1999);

e) le imprese di pulizia con un organico superiore alle quindici unità, per programmi di ristrutturazione, riconversione o crisi dell’azienda appaltante (art. 1, comma 7, della legge n. 451/1994);

f) le imprese appaltatrici di servizi mensa e ristorazione, con un organico superiore alle quindici unità, presso aziende impegnate in programmi di ristrutturazione, riconversione o crisi aziendali (art. 23 della legge n. 155/1981);

g) le imprese editoriali, a prescindere dall’organico, impegnate in processi di ristrutturazione, riconversione o crisi (art. 35 della legge n. 416/1981).

Contratti di solidarietà

La seconda riguarda i contratti di solidarietà difensivi ex art. 1 della legge n. 863/1984: anche in questo caso valgono le regole “proporzionali” sopracitate ed il riferimento al singolo ambito provinciale. Il Ministero del lavoro, sempre attraverso l’interpello n. 10/2012 ha esteso l’ambito di applicazione, con le stesse modalità, ai contratti di solidarietà previsti dall’art. 5 della legge n. 236/1993: si tratta di riduzioni di orario che traggono (art. 5, commi 5 e 7) il loro “sostentamento” da provvidenze economiche tratte, annualmente, dal Fondo per l’occupazione o alle quali contribuiscono (elemento essenziale) i fondi bilaterali artigiani, con almeno il 50% del contributo pubblico erogato ai lavoratori (comma 8) per le aziende del settore.

Procedure collettive di riduzione del personale

La terza concerne le procedure collettive di riduzione di personale attivate ex art. 4 (rientro dalla Cigs con la prospettiva di non poter garantire in tutto o in parte i livelli occupazionali) e 24 (licenziamenti collettivi per situazioni di crisi in misura di almeno cinque unità) della legge n. 223/1991. Qui la sospensione (e sarebbe opportuno inviare copia della comunicazione di inizio della procedura ai i servizi per il collocamento dei disabili interessati) riguarda tutte le unità produttive dell’impresa, atteso che non c’è il limite provinciale

come nelle ipotesi sopra evidenziate e, temporalmente, va dal momento in cui si apre la procedura fino a quando, nel caso in cui i provvedimenti di recesso siano almeno cinque, l’ultimo lavoratore licenziato ha diritto alla riassunzione (sei mesi dalla cessazione del rapporto): la condizione richiesta dal Legislatore è che i provvedimenti di licenziamento siano almeno cinque.

A tal proposito, si discute sulla assimilabilità delle dimissioni incentivate al licenziamento, cosa profondamente diversa da quella, abbastanza in uso, ove al termine della procedura, con accordo sindacale, si individua il criterio dell’accettazione volontaria del recesso. In passato la Cassazione (Cass., n. 3068 del 1° marzo 2003; Cass., n. 15674 del 20 ottobre 2003) è stata concorde nel ritenere come escluse dal calcolo le risoluzioni concordate e le dimissioni incentivate al di fuori della procedura. Per quel che può servire si segnala, invece, un orientamento espresso dal Ministero del lavoro con la nota n. 1524/M/165 del 31 luglio 2000 con la quale fu equiparato l’esodo incentivato predisposto nel piano di ristrutturazione della società Ferrovie dello Stato, attuato *ex lege* n. 339/1997, ai licenziamenti collettivi regolamentati dalla legge n. 223/1991.

In ordine alla ipotesi di sospensione a seguito di procedura di riduzione di personale si potrebbero fare anche alcuni ragionamenti che, legittimamente, potrebbero «spostarla» in avanti in maniera considerevole: ci si riferisce alla possibilità che con accordo sindacale i licenziamenti “concordati” siano cadenzati nel tempo (ad esempio, entro i dodici mesi successivi alla chiusura della procedu-

ra). Ciò potrebbe portare ad un “differimento” notevole.

Ricorso ai Fondi di solidarietà

Con due interPELLI a sequenza temporale successiva, il n. 38/2008 ed il n. 44/2009, il Ministero del lavoro ha espresso, infine, nel settore del credito, la sospensione degli obblighi occupazionali alle stesse condizioni previste sia per la solidarietà che per la riduzione degli organici, per quelle aziende che fanno ricorso ai Fondi di solidarietà previsti dall'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996.

Cosa fare per ottenere la sospensione

Ma cosa deve fare un datore di lavoro per fruire della sospensione?

Deve presentare una istanza

(che può riguardare anche gli avviamenti previsti dall'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999 che riguarda, tra gli altri gli orfani ed i coniugi superstiti) al servizio competente della provincia ove insiste la sede legale dell'azienda, allegando copia del provvedimento che riconosce la sussistenza delle condizioni previste dalla norma (nel caso della procedura di riduzione di personale la lettera di inizio della stessa e, successivamente, l'accordo intervenuto o l'eventuale mancato accordo). Entro sessanta giorni dalla data in cui viene meno la causale, il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento delle unità carenti. In attesa del provvedimento di concessione della Cigs o del contratto di solidarietà il datore di lavoro può ottenere la sospensione temporanea

per tre mesi, rinnovabile una sola volta (art. 4 del D.P.R. n. 333/2000 e art. 18, comma 3, del D.L. n. 5/2012, convertito, con modificazioni, nella legge n. 35/2012).

Queste sono le ipotesi nelle quali il datore di lavoro può chiedere la sospensione degli obblighi occupazionali: esse, però, non esauriscono la vasta gamma di situazioni di crisi più o meno pesante in cui può imbattersi un'impresa: ci si riferisce, ad esempio, ad interventi prolungati di cassa integrazione guadagni ordinaria legati a mancanza di commesse o ad ipotesi di dimissioni incentivate dal lavoro. Qui il datore di lavoro, attivando la previsione dell'art. 11 della legge n. 68/1999 può giungere alla firma di una convenzione ove viene riconosciuta una situazione di difficoltà attraverso una dilazione degli obblighi occupazionali.