



Dipartimento di Giurisprudenza Cattedra Diritto della Previdenza Sociale

**L'efficacia dei contratti di solidarietà:
tra crisi, riforme e prospettive**

RELATORE
Prof. Roberto Pessi

CORRELATORE
Prof. Raffaele Fabozzi

CANDIDATO
Francesca Muraglia
Matr. 079603

Anno Accademico 2017/2018

INDICE

INTRODUZIONE pag. 3

CAPITOLO I. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: ORIGINI E RIFORME NELLA COMPLESSITÀ ATTUALE E PASSATA

1.1 Le misure di supporto al reddito in Italia » 10
1.2 Gli ammortizzatori sociali in un'ottica
comparata: le esperienze di altri Paesi europei » 33

CAPITOLO II. I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ: TRA CRITICITÀ ED OPPORTUNITÀ

2.1 L'evoluzione normativa dell'Istituto:
finalità e condizioni » 44
2.2 Il decreto legislativo n.185/2016 e la circolare
n.31 del 21 Ottobre 2016 » 58

**CAPITOLO III. I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ: UNA
CHANCE NELLO SCENARIO DELLA CRISI AZIENDALE
IN ITALIA**

3.1 Contratti di solidarietà e Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria: differenze ed utilizzi alternativi nel contesto di crisi	» 72
3.2 Applicazione dei contratti di solidarietà nel nostro ordinamento nella realtà delle aziende italiane	» 83
3.3 Il caso Electrolux	» 93
CONCLUSIONI	» 104
BIBLIOGRAFIA	» 110

Introduzione

La crisi dell'economia italiana affonda le sue radici nella crisi economico-finanziaria del 2007 verificatasi negli Stati Uniti, in seguito alla quale le conseguenze furono visibili in tutta Europa e dettarono la necessità di introdurre misure politiche per far fronte ai problemi di spesa pubblica ed occupazionali.

Se infatti, in Italia, nell'ambito pubblico, con la l. Costituzionale del 20 aprile 2012 n.1 verrà sancito l'obbligo di pareggio di bilancio, e l'ambito delle pensioni verrà riorganizzato con la l. 22 dicembre 2011, n. 214, il problema occupazionale verrà arginato attraverso gli ammortizzatori sociali, e gli interventi di sostegno rispetto alla complessa situazione del mercato del lavoro saranno definiti dalla l. 28 giugno 2012, n. 92 ovvero la riforma del mercato del lavoro, e successivamente dalla riforma Fornero .

Tali evoluzioni normative verranno esaminate nel corso di questo studio, ponendo attenzione su di un ammortizzatore sociale in particolare, ovvero i contratti di solidarietà.

Questi ultimi, regolati dalla legge n. 863 del 1984, si differenziano in difensivi ed estensivi, secondo l'obiettivo che si propongono, ed hanno come caratteristica il fatto che i lavoratori siano legati da una reciproca solidarietà, in quanto accettano di ridurre il proprio orario di lavoro e di conseguenza il proprio reddito, in nome dell'interesse comune.

“Il contratto di solidarietà è un ammortizzatore sociale, che a seguito della sottoscrizione di un accordo tra l’azienda e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, permette di ridurre l’orario di lavoro a fronte del mantenimento dell’occupazione. La riduzione dell’orario di lavoro dei lavoratori avviene al fine di mantenere l’occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi) - art. 1, Legge 863/84 – art. 5, Legge 236/93); oppure favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell’orario di lavoro (contratti di solidarietà espansivi - art. 2, Legge 863/84 -)¹”.

In particolare, “il contratto di solidarietà difensivo è un contratto collettivo aziendale stipulato dall’impresa con i sindacati aderenti alle Confederazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevede una riduzione dell’orario di lavoro al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale²”.

Nell’interesse di questo studio, risulta sicuramente doveroso volgere uno sguardo alle esperienze di welfare dei vari paesi europei, per generare un confronto tra le diverse misure adottate e i diversi tipi di economia dei vari paesi, anche per

¹<http://www.confcommerciomilano.it/export/sites/unione/doc/guide/Guida-CDS-completa.pdf>, consultazione del 20/06/2017

²Lezioni di diritto della previdenza sociale di Roberto Pessi, edizioni Cedam, 2008

comprendere quanto le misure assistenziali si siano rivelate efficaci nelle differenti esperienze e nei differenti contesti.

È inoltre importante comprendere come la situazione economico sociale stia affrontando dei cambiamenti così repentini e complessi, tali da rendere utile verificare se i modelli di welfare applicati fino ad oggi non necessitino di una modernizzazione.

L'evoluzione normativa dei contratti di solidarietà, che parte con l'art.1, comma 2, della legge n. 863/1984, proseguirà con l'art. 5 della legge n. 236/1993 comma 2, per arrivare alle più recenti riforme, quali l'art. 41 del d.lgs. n. 148 del 2015, ed infine il d.lgs n. 185 del 2016.

Le diverse riforme, nel corso degli anni, hanno cercato di rilanciare i contratti di solidarietà, dal momento che questo strumento era stato spesso utilizzato in misura inferiore rispetto ad altri ammortizzatori sociali; pertanto si era cercato di incentivarne l'uso attraverso misure di sostegno più corpose.

Si tenterà dunque di comprendere quali siano i punti di forza e punti di debolezza dello strumento in questione, e a tal proposito risulterà interessante porlo a confronto con la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria; il raffronto riguarderà gli obblighi procedurali dell'azienda, e la misura in cui, in relazione alla specifica situazione aziendale, possa convenire optare per uno dei due ammortizzatori sociali, tentando di comprendere quali aspetti abbiano reso i contratti di solidarietà più o meno appetibili rispetto all'altro istituto.

In tal senso, anche un'analisi delle rispettive verifiche ispettive può chiarire la rilevanza degli obblighi procedurali in entrambi i casi, e le criticità che potrebbero far propendere alla scelta della CIGS o dei contratti di solidarietà.

La parte conclusiva di questo studio si soffermerà su alcuni casi italiani di applicazione dei contratti di solidarietà in alcune realtà aziendali, per poter valutare l'importanza dell'istituto ai fini del superamento della crisi e della tutela dell'occupazione.

A tale scopo verrà esaminata una ricerca compiuta da Paolo Tomassetti e pubblicata dalla Giuffrè nella rivista Diritto delle Relazioni Industriali.

Nel suddetto lavoro, viene considerato un campione di 350 contratti integrativi applicati all'interno della realtà lombarda nelle aziende del settore metalmeccanico tra il 2008 il 2013. Sarà interessante rilevare quanti dei 20 accordi concessi studiati riguardino contratti di solidarietà, e quanti invece riguardino misure differenti nell'ambito della contrattazione aziendale concessiva.

Sarà così possibile individuare come la scelta della misura di sostegno sia determinata dall'esigenza di incremento di produzione, di ristrutturazione e di tutela dell'occupazione.

Verrà inoltre preso in considerazione il caso pratico dell'Ifoa, per valutare l'efficacia dello strumento nello scenario di riferimento, all'interno del quale era

stato necessario realizzare un accordo di solidarietà tra lavoratori dipendenti storici e i nuovi assunti a tempo indeterminato.

Un'altra rilevante realtà aziendale italiana che ha beneficiato dell'ammortizzatore sociale oggetto di questo studio, è la Telecom Italia, che nel 2015 sottoscrive con le organizzazioni sindacali di categoria più rilevanti un contratto di solidarietà per far fronte a 2600 esuberanti.

Altre aziende che hanno sottoscritto contratti di solidarietà difensiva e che sono state ammesse allo sgravio previsto dall'art. 6 del d.l. n. 510/1996 e successive modifiche relative all'anno 2016, sono state: -LITOSUD S.r.l. ad Unico Socio - unità produttiva di ROMA ; -JACUZZI EUROPE SPA; -TEKNO CISALL SRL; -ELECTROLUX Italia Spa; -MONDUS SERVICE SRL -JOHNSON & JOHNSON MEDICAL SPA -INNSE BERARDI SPA -ACCIAIERIE E FERRIERE DI PIOMBINO SPA -HALLEY CONSULTING SPA -GAMMASTAMP S.P.A. - NATUZZI SPA -ARCELORMITTAL PIOMBINO SPA - stabilimento di Luogosano (AV) -ARCELORMITTAL PIOMBINO SPA - stabilimento di Piombino (LI)³.

Infine, verrà esaminato il caso Electrolux; l'azienda svedese possiede l'Italia cinque stabilimenti è un importante centro di ricerca, ma si trova ad affrontare una grave crisi già dal 2013, che riguarderà tutte le aziende produttrici di

³ <https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/23186-sgravi-contratti-di-solidariet-2016-le-aziende-ammesse-.html>, consultazione del 16/06/2017

elettrodomestici italiane; tale crisi e' stata determinata dai minori costi della produzione nei paesi esteri e dell'elevato standard qualitativo che questi riuscivano a sostenere.

Gli stabilimenti di Susegana (Treviso), Porcia (PN), Solaro (Milano) e Forlì, si troveranno a gestire un esubero di personale molto elevato fino al 2015; in seguito alla scadenza del 31 marzo 2013 dei due anni di Cassa Integrazione Guadagni si opterà per i contratti di solidarietà ai fini di affrontare la crisi dettata dalle negative previsioni di produzione per tutti gli stabilimenti.

L'applicazione della misura di solidarietà si protrarrà per diversi anni, ed è tuttora in vigore per alcuni stabilimenti, dunque l'osservatorio su tale rilevante realtà aziendale italiana renderà possibile comprendere in quale misura i contratti di solidarietà si siano rivelati fondamentali per affrontare la crisi, e se la stessa possa considerarsi superata.

Si può in conclusione affermare che l'analisi dell'evoluzione normativa dell'ammortizzatore sociale oggetto di questo studio, il confronto con le misure di sostegno e i modelli di welfare applicati nei diversi paesi europei, il confronto con l'utilizzo della Gigs e le relative criticità connesse all'applicazione dei due istituti, oltre che l'analisi dell'applicazione pratica dei contratti di solidarietà nelle più rilevanti realtà aziendali italiane, possano restituirci un quadro rappresentativo del valore di questo ammortizzatore sociale sia nel corso degli anni che nella fase più recente della crisi; inoltre, l'insieme di questi elementi può mettere in luce le eventuali problematiche legate alla scelta di questo istituto, in modo tale da

ritenerle possibili punti su cui lavorare in vista di una futura riforma, al fine di rendere più appetibile per gli imprenditori questo importante strumento, che ha permesso di salvaguardare migliaia di posti di lavoro.

CAPITOLO I - GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: ORIGINI E RIFORME IN NELLA COMPLESSITA' ATTUALE E PASSATA

1.1 Le misure di supporto al reddito in Italia

Il percorso che ha condotto alle riforme del mercato del lavoro e alla ridefinizione degli ammortizzatori sociali, vede le sue origini nella crisi economico finanziaria del 2007 negli Stati Uniti, con il disastro generato dai mutui-subprime (prestiti ad alto rischio finanziario), ovvero in seguito allo sgonfiarsi della bolla immobiliare a metà del 2006, quando i possessori di questa tipologia di mutuo versarono in grave difficoltà a seguito dei rialzi del tasso di interesse. Tale condizione, tra il 2007 e il 2008, porterà alla scomparsa delle banche d'affari più note, nonché la sospensione della compravendita dei fondi d'investimento delle banche, determinando così un calo dei titoli di borsa nei vari settori.

Questo perché, venendo meno la fiducia di mercati e banche, la possibilità di ottenere un prestito sul mercato interbancario (da altre banche) o sui mercati finanziari diverrà un problema molto serio, che condurrà ad una crisi di liquidità; di conseguenza, per continuare ad operare regolarmente, le banche in crisi cominceranno a vendere le attività liquidabili “buone”, ovvero le obbligazioni e le azioni in loro possesso, determinando così una caduta del valore di titoli e azioni.⁴

⁴http://www.lincci.it/files/documenti/Bianchi_20110420.pdf, consultazione del 31/05/2017

La crisi, dal mondo finanziario si tradurrà poi nell'economia reale: le imprese arresteranno gli investimenti, sia per la difficoltà di ottenere prestiti dalle istituzioni finanziarie, sia perché si verificherà un forte rialzo del prezzo delle materie prime (nell'estate del 2008 il prezzo del petrolio salirà a oltre 140 dollari al barile). Da qui comincerà il rallentamento della crescita economica che condurrà alla recessione, in seguito all'aumento della disoccupazione e alla riduzione dei consumi delle famiglie. La crisi si rifletterà sull'economia mondiale, e anche l'Italia mostrerà le conseguenze della crisi, riassunte in maniera puntuale dai dati pubblicati da Wall Street Italia, di seguito riportati, quali 'luogo della memoria economica':

“–Ammortizzatori: 80 miliardi erogati dall’Inps dall’inizio della crisi tra cassa integrazione e indennità di disoccupazione; a giugno, richiesta Cig in aumento + 1,7% rispetto a maggio e in calo -4,9% su giugno 2012 (fonte: Inps);

– Benzina: da gennaio a luglio 2013 i consumi di benzina sono calati -6,3%, per cui il gettito fiscale (accise e imposte) e' sceso -2,9%. Considerando i primi sette mesi del 2013, i consumi petroliferi sono complessivamente scesi del 7,3% rispetto allo stesso periodo del 2012 (fonte: Unione Petrolifera);

– Cassa integrazione: nel complesso sono state autorizzate 704 milioni di ore nel periodo gennaio-agosto 2013 (fonte Inps); ad agosto Cig +12,4%. Salgono straordinaria e in deroga;

– Chiusura aziende: per la crisi, tra il 2008 e il 2012 hanno chiuso circa 9mila imprese storiche, con più di 50 anni di attività. Si tratta di 1 impresa storica su 4 (fonte: Ufficio Studi della Camera di commercio di Monza e Brianza);

– Competitività: Italia al 49° posto nel mondo, battuta anche da Lituania e Barbados (fonte: World Economic Forum);

– Consumi: nel periodo 2012-13 contrazione record dei consumi di -7,8% (fonte: Federconsumatori). Cio' equivale ad una caduta complessiva della spesa delle famiglie (vedi sotto "Spesa famiglie") di circa 56 miliardi di euro; il biennio 2012-2013 e' stato per i consumi "senza dubbio il peggiore, sono tornati indietro ai livelli del dopoguerra" (fonte: Codacons); crolla spesa per consumi: -7% dal 2008. Cali maggiori per abiti, mobili e alimentari;

– Credito alle imprese: secondo la Bce nel luglio 2013 contrazione di -3,7%, superiore a quella registrata a giugno (-3,2%) e maggio (-3,1%). Prestiti bancari fino a 12 mesi, quelli piu' adatti a finanziare il capitale circolante delle imprese: -4,0%. In fumo 60 miliardi di prestiti solo nel 2012;

– Debito aggregato di Stato, famiglie, imprese e banche: 400% del Pil, circa 6.000 miliardi;

– Debito pubblico: è aumentato a febbraio 2014 di 17,5 miliardi, raggiungendo un nuovo massimo storico a 2.107,2 miliardi (fonte: Bankitalia). Secondo le previsioni il debito pubblico salirà al 130,8% del Pil nel primo trimestre 2014, rispetto al 123,8% del primo trimestre 2012;

– Deficit/Pil: 2,9% nel 2013. Peggioramento ciclo economico Imu, Iva, Tares, Cassa integrazione in deroga lo portano ben oltre la soglia del 3%. Per la Bce ci sono rischi crescenti su obiettivi deficit 2013, peggiora disavanzo, con sostegni a banche e rimborso debiti PA;

– Depositi: nelle banche italiane in totale sono scesi nel luglio 2013 a 1.110 miliardi di euro contro i 1.116 miliardi di giugno. I depositi delle famiglie sono stabili a 918,5 miliardi, quelli delle società sono scesi da 198,4 a 191,6 miliardi (fonte: Bce);

– Disoccupazione: Il tasso di disoccupazione a gennaio 2014 è balzato al 12,9%. I disoccupati sfiorano i 3,3 milioni (fonte: Istat). E' il tasso più alto sia dall'inizio delle serie mensili, gennaio 2004. Disoccupazione giovanile: e' record anche il tasso di disoccupazione dei 15-24enni: a gennaio 2014 è pari al 42,4%. Nell'Eurozona per il 2013 le stime confermano una disoccupazione al 12,3%, e per il 2014 al 12,4% (fonte Bce);

– Entrate tributarie: nei primi 10 mesi dell'anno si sono attestate a 307,859 miliardi di euro, in calo di circa 1,4 miliardi rispetto ai 309,301 miliardi di euro dello stesso periodo del 2012. A ottobre sono state pari a 29,266 miliardi di euro, in lieve ribasso rispetto ai 29,601 miliardi dello stesso mese del 2012.

– Evasione: Nel 2013 5mila evasori totali e 17,5 miliardi nascosti. Secondo le stime elaborate dall'Istat l'imponibile sottratto al fisco si aggira ogni anno attorno ai 275 miliardi di euro;

– Export: a ottobre 2013 si registra una diminuzione sia dell'export (-0,5%) sia, in misura più rilevante, dell'import (-2,6%). (fonte: Istat); a ottobre 2013, il saldo commerciale è pari a +4,1 miliardi, superiore a quello registrato a ottobre 2012 (+2,3 miliardi). Al netto dell'energia, l'attivo è di 8,9 miliardi. Nei primi dieci mesi dell'anno, l'avanzo commerciale raggiunge i 23,7 miliardi e, al netto dei prodotti energetici, è pari a quasi 70 miliardi.

– Fabbisogno dello stato: sulla base dei dati preliminari del mese di dicembre, il fabbisogno annuo del settore statale del 2013 si attesta a 79,7 miliardi, rispetto ai 49,5 del 2012.

– Fallimenti: nel primo semestre 2013 si sono registrate 6.500 nuove procedure fallimentari, in aumento +5,9% rispetto allo scorso anno;

– Felicità: Italia depressa, il 'fu-Belpaese' è 45° nella classifica mondiale, stando al secondo Rapporto sulla Felicità dell'Onu;

– Fiducia aziende: l'indice composito sale da 79,8 di luglio a 82,2 di agosto.

– Fiducia consumatori: torna ai livelli massimi da due anni. Il clima di fiducia dei consumatori aumenta, ad agosto, a 98,3 da 97,4 del mese di luglio.

– Gettito Iva: nel periodo gennaio/aprile 2013 tra le imposte indirette prosegue l'andamento negativo dell'IVA (-7,8%) per effetto della flessione registrata dalla componente relativa agli scambi interni (-4,7%) e di quella relativa alle importazioni da Paesi extra UE (-21,4%) che risentono fortemente del deterioramento del ciclo economico;

– Immobiliare: nel primo trimestre 2013 l'indice dei prezzi delle abitazioni ha registrato una diminuzione dell'1,2% rispetto al trimestre precedente e del 5,7% nei confronti dello stesso periodo del 2012 (fonte: Istat);

– Imprese: in 6 anni sparite in Italia 134 mila imprese (Cgia);

– Inflazione. Nel 2013 in Italia il tasso d'inflazione medio annuo è stato pari all'1,2%, in decisa diminuzione rispetto al 3% del 2012. Si tratta del dato più basso dal 2009.

– Insolvenze bancarie: quelle in capo alle imprese italiane hanno sfiorato a maggio 2012 gli 84 miliardi di euro (precisamente 83,691 miliardi);

– Lavoro: da 2005 Italia fanalino di coda classifica occupazione Ue15 (fonte Istat); Lavoro, 6 milioni in cerca e 7 su 10 temono di perderlo (fonti: Istat e Coldiretti);

– Manifattura: l'indice Pmi è salito a 51,3 punti ad agosto, dai 50,4 del mese precedente, segnando il livello massimo da 27 mesi a questa parte. Secondo Markit alla base dell'espansione della produzione c'è stato un incremento dei nuovi ordini, il più marcato in oltre due anni, in particolare dall'estero.

– Neet: 2,2 milioni nella fascia fino agli under 30, ragazzi che non studiano, non lavorano, non imparano un mestiere, i sono il 36%;

– partite Iva: crollate -400.000 (-6,7%) dal 2008 (fonte Cgia Mestre);

– poveri: per la crisi sono raddoppiati dal 2007 al 2012 a quasi 5 milioni (fonte Istat);

– Prezzi produzione: l'indice dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali è aumentato a luglio dello 0,1% rispetto al mese precedente e diminuito dello 0,9% nei confronti di luglio 2012. Lo ha comunicato l'Istat.

– Pil: il Prodotto interno lordo dell'Italia, ovvero la ricchezza complessiva del paese, alla fine del 2012 era di 2.013,263 miliardi di dollari (dati Ocse) o 1.565,916 miliardi di euro (fonte: relazione del governo al Parlamento – 31 marzo 2013). Nel secondo trimestre il Pil Italia è stato confermato in contrazione -0,2% dopo il -0,6% nei primi tre mesi dell'anno. Comparando il secondo trimestre del 2013 con gli stessi mesi dell'anno precedente il calo è -2,0% (fonte: Eurostat). S&P ha abbassato la sua previsione di crescita 2013 per l'Italia, a -1,9% rispetto al -1,4% previsto a marzo 2013 e al +0,5% stimato a dicembre 2011. L'ultima previsione dell'Istat per il 2013 è -2,1%. Il Fmi ha tagliato le stime del pil Italia 2013 a -1,8%. Anche l'Ocse prevede una contrazione di -1,8%, unico paese in recessione del G7. Nel 2012 il Pil ha subito una contrazione di -2,4%. E un crollo senza precedenti di -8,8% dall'inizio della crisi nel secondo trimestre del 2007 (fonte Eurostat);

– Potere d'acquisto delle famiglie: -2,4% su base annua, -94 miliardi dall'inizio della crisi, circa 4mila euro in meno per nucleo;

– Povertà: nel 2012 ha colpito il 6,8% delle famiglie e l'8% degli individui. I poveri in senso assoluto sono raddoppiati dal 2005 e triplicati nelle regioni del Nord (dal 2,5% al 6,4%). E' quanto emerge dal quarto Rapporto sulla Coesione sociale presentato da Inps, Istat e ministero del Lavoro.

- Precariato: contratti atipici per il 53% dei giovani (dato Ocse);

- Produzione industriale: crollata -17,8% negli ultimi dieci anni. La produzione industriale è calata -1,1% a luglio 2013 e -4,3% rispetto a luglio 2012 (fonte Istat);

- Reddito famiglie: nel 2013 è tornato ai livelli di 25 anni fa, oggi 1.032 miliardi di euro, rispetto ai 1.033 del 1988 (fonte: Confcommercio); il reddito annuale della famiglia media italiana è calato di 2.400 euro tra il 2007 e il 2012, quasi il doppio della media della zona euro (fonte: Ocse);

- Ricchezza: dall'inizio della crisi nel secondo trimestre del 2007 il pil è crollato -8,8% (fonte: Eurostat), pari a una perdita di oltre 150 miliardi di euro. L'Italia comunque è il paese più ricco in Europa per via del patrimonio immobiliare dei cittadini ma tra quelli a minor reddito e con il più alto tasso di povertà: la ricchezza netta pro-capite, pari a 108.700 euro, supera di poco quella dei francesi (104.100 euro) e dei tedeschi (95.500 euro) (Fonte Bce-Bankitalia);

- Servizi: il fatturato delle Aziende che operano nel settore servizi (80% del Pil Italia) nel secondo trimestre 2013 risulta in calo -2,5% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; l'indice Pmi relativo alle imprese dei servizi in Italia resta sotto i 50 punti (che indica contrazione): 48,8 ad agosto (fonte: Markit);

– Sofferenze bancarie: a dicembre 2013 ammontavano a 155,8 miliardi, nuovo record, e ben 30,9 in più rispetto ai 124,9 miliardi di fine 2012 (fonte: Bankitalia).

– Spesa famiglie: prosegue il calo della spesa delle famiglie italiane, nel secondo trimestre del 2013 si contrae -3,2%, e per i beni durevoli -7,1% (fonte: Istat);

– Tasse: 262 scadenze per i cittadini italiani dall'Irpef, all'Iva, all'Irap, etc. Il livello eccessivo di tassazione provoca un effetto negativo, noto come curva Laffer e non è compatibile con la crescita;

– Spesa pubblica: in 15 anni è salita +69% a 727 miliardi. Rispetto a una ricchezza di 1.565 miliardi di euro, lo stato spende il 48% del pil. E con gli interessi sul debito pubblico supera il 52%;

-Vendite al dettaglio: in calo a giugno 2013 -3% su base annua, -0,2%. Nel trimestre aprile-giugno 2013 l'indice è calato -0,3%. ”⁵

Il dato in cima alla lista stilata da Wall street Italia, quale fotografia dello scenario di crisi che continua ad investire il nostro paese, è quello che riguarda gli ammortizzatori sociali, in quanto, se per fronteggiare l'assenza di una politica monetaria nazionale, il nostro Paese si è adeguato alle scelte compiute in sede

⁵ <http://www.wallstreetitalia.com/la-verit-sull-economia-italiana-tutti-i-dati-che-non-potete-non-sapere/>, consultazione del 31/05/2017

europea volte tese ad politica di bilancio nell'ambito pubblico più rigida (con la l. costituzionale 20 aprile 2012, n. 1 è stato introdotto nella Costituzione l'obbligo del pareggio di bilancio), ha riorganizzato la normativa pensionistica (con l. 22 dicembre 2011, n. 214) e tentato di avviare un processo di *spending review* per la riduzione della spesa pubblica, sul fronte occupazionale, si è ricorso agli ammortizzatori sociali; infatti con la l. 28 giugno 2012, n. 92 vi è stata la riforma mercato del lavoro (attraverso l'apprendistato e sui contratti a termine) e sono state introdotte le novità in merito agli ammortizzatori sociali. La cosiddetta “riforma Fornero”, “si propone l'obiettivo ambizioso di contribuire a spostare il nostro ordinamento dall'equilibrio proprio del modello mediterraneo all'equilibrio proprio del modello nord-europeo, dalla sicurezza del lavoro costruita essenzialmente su di un legame molto forte tra il lavoratore e l'azienda, alla sicurezza costruita su di una forte assistenza al lavoratore nel mercato, ovvero nel passaggio dal vecchio al nuovo posto di lavoro”.⁶

La difficoltà di definire la categoria degli “ammortizzatori sociali”, vede molteplici tentativi, attraverso una serie di definizioni nella letteratura giuslavoristico-previdenziale : intervento pubblico sul mercato del lavoro, tutela dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, strumento centrale di intervento di sostegno sul mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati, istituto a presidio e

⁶ La legge n. 92/2012 ed il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta, di Gaetano Zilio Grandi e Mauro Sferrazza, in PREVIDENZA ED ASSISTENZA (Assicurazioni e pensioni sociali)

tutela dell'occupazione; si può affermare, in linea generale, che : “l'accezione possa essere riferita al complesso degli strumenti che l'ordinamento predispone per la tutela dei lavoratori nei momenti di criticità del rapporto di lavoro e per sostenere i livelli occupazionali”.⁷

Attualmente, siamo in presenza di una molteplicità di strumenti nell'ambito di questa panoramica, e le riforme introdotte hanno reso sempre più ramificato e complesso il sistema degli ammortizzatori sociali, differenziandone gli ambiti applicativi.

La definizione “ammortizzatori sociali” viene coniata proprio negli anni '90, quando viene messa a punto una riforma degli stessi; è comunque osservabile come la natura di questi strumenti abbia subito una trasformazione rispetto al concetto di tutela del lavoro: infatti, già con la legge n.92 del 2012, che introdurrà l'ASpI (di cui si parlerà a breve), che avrebbe dovuto sostituire l'indennità di mobilità e quella di disoccupazione, ed in maggior misura con il d. lgs n.22 del 2015 (in attuazione della legge delega 183/2014, definita Job Act), il concetto di tutela del posto di lavoro si è spostato verso una dimensione di maggiore mobilità del lavoratore favorendone l'entrata nel mondo del lavoro.⁸

⁷ La legge n. 92/2012 ed il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta, di Gaetano Zilio Grandi e Mauro Sferrazza, in PREVIDENZA ED ASSISTENZA (Assicurazioni e pensioni sociali)

⁸Ibidem

Volendo considerare tre macro-ambiti di applicazione, possiamo distinguere le misure applicate in caso di sospensione del rapporto di lavoro (Cassa integrazione guadagni ordinaria, CIGO, e cassa integrazione guadagni straordinaria, CIGS; interventi in deroga della CIGS, i contratti di solidarietà ed indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi), le misure applicate in caso di cessazione del rapporto di lavoro (indennità di mobilità e indennità di disoccupazione), e quelle applicate in caso di sostegno dei lavoratori a tempo determinato, apprendisti e parasubordinati in regime di monocommittenza.⁹

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIG) è introdotta dalla l. n.164 del 1975, e richiede il requisito della transitorietà (eventi non imputabili ai lavoratori e situazioni temporanee di mercato) e della involontarietà (intesa sia dalla parte del lavoratore che del datore di lavoro), il trattamento dura 3 mesi prorogabili trimestralmente fino ad un massimo di 12 nell'arco di 2 anni; ai lavoratori è corrisposto l'80% della retribuzione spettante per le ore di lavoro non prestate; le imprese devono prestarsi ad una preventiva consultazione sindacale, tranne nei casi in cui vi siano eventi oggettivi che rendano impossibile lo svolgimento della normale attività produttiva; in queste circostanze è possibile la sospensione o la contrazione dell'attività lavorativa può precedere la comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o alle

⁹ GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN ITALIA. PROSPETTIVE, CONFRONTI E RISPOSTE ALLA CRISI, di: Valeria Ferroni1 e Delia Guerrero, Note Tematiche, MEF, Ministero dell'Economia e delle Finanze, N°5 – Luglio 2010

organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative della Provincia. In caso contrario, la comunicazione va inviata alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative della Provincia; in essa vanno indicate le informazioni relative alle cause di sospensione o riduzione, all'impatto e la durata dell'evento e al numero di lavoratori coinvolti. Qualora la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro superi le 16 ore settimanali, si può fare richiesta entro 3 giorni di un esame della situazione, da concludersi entro 5 giorni; per le altre circostanze, è prevista la conclusione della procedura di consultazione entro 25 giorni dall'istanza, entro 10 giorni per le aziende con meno di 50 dipendenti. La procedura amministrativa va espletata tramite invio telematico all'INPS entro 15 giorni dalla riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, indicando le informazioni relative alle cause, all'impatto e la durata dell'evento e al numero di lavoratori coinvolti.¹⁰ “Da ultimo, il d.lgs.n.148del2015 ha previsto che la durata massima del periodo di erogazione sia di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane e che, qualora l’impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda possa essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l’integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

¹⁰ Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio Di Stasi, Edizioni Giuffrè , 2017

D'altro canto, è previsto che l'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non possa superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile”¹¹

Una problematica emersa in merito all'istituto è stata affrontata da una sentenza della Corte di Cassazione (n. 2882 del 18/3/98) , che ha fornito chiarimenti rispetto all'eventuale violazione della procedura descritta dalla L. 223/91 , la quale ampliava il contenuto della comunicazione da effettuare alle RSA e alle organizzazioni sindacali più rappresentative; oltre alle cause di sospensione, l'entità e la durata prevedibile della stessa, nonché il numero dei lavoratori interessati, andava comunicato anche il criterio di scelta dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione. Tale sentenza, in caso di omessa comunicazione riconosce la lesione del diritto dei singoli lavoratori, i quali potranno procedere in giudizio per ottenere il riconoscimento della illegittimità della sospensione in CIG e la reintegrazione in servizio.

Una ulteriore problematica riguarda la compatibilità con il contratto di formazione e lavoro , affrontata dalla Corte di Cassazione con Sentenza n. 18296 del 23 dicembre 2002 nella quale è espresso che: "La sospensione del rapporto di lavoro per collocamento in [cassa integrazione](#) del lavoratore è compatibile con il contratto di formazione e lavoro, essendo prevista, in tale fattispecie, la proroga del termine nei casi in cui l'esecuzione del rapporto resti sospesa per fatti non

¹¹ Cit. Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio Di Stasi, Edizioni Giuffrè , 2017, p.205

riconducibili alla volontà delle parti. Ne consegue che il provvedimento ministeriale di autorizzazione al collocamento di lavoratori in **cassa integrazione** abilita il datore di lavoro ad includere tra il personale sospeso anche coloro che siano stati assunti al lavoro mediante il suddetto contratto" .

La **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)** viene istituita negli anni 70 come sostegno alle attività imprenditoriali colpite dalla crisi economica, o nel caso di ristrutturazioni o conversioni. La duplice funzione della CIGS sta nel tutelare la continuità del reddito e dell'occupazione, e nel limitare i licenziamenti. La legge n. 675 del 1977 era stata però formulata in maniera generica, in modo da permetterne un uso politico; la riforma della legge 223 del 1991 ha riconosciuto l'applicabilità di tale istituto, alle situazioni in cui la crisi è reversibile. Nei casi di crisi aziendale irreversibile o procedure concorsuali, la CIGS è stata comunque utilizzata per anni; con il Jobs Act, nel caso di cessazione definitiva di attività aziendale, o di un ramo della stessa, non è possibile applicare l'intervento straordinario della CIG. Inoltre: “l' art. 22 il d.lgs. n. 148 del 2015 prevede che per la causale di riorganizzazione aziendale il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile; per la causale di crisi aziendale una durata massima di 12mesi ,anche continuativi; per la causale di contratto di solidarietà infine di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.”¹²

¹² Cit.Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio Di Stasi, Edizioni Giuffrè , 2017, p.206

Le sospensioni lavorative sono autorizzabili solo entro il limite dell'80% delle ore. La procedura sindacale è sempre preventiva ed obbligatoria, differentemente rispetto alle eccezioni consentite nella CIG; i contenuti della comunicazione restano gli stessi, come pure le tempistiche previste per l'intera procedura di consultazione.

C'è da aggiungere che in caso di risanamento concordatario il personale dipendente rappresenta una parte del valore atto ad esprimere produttività, pertanto rappresenta l'espressione della capacità aziendale di perpetuare l'attività; dunque l'attuale disciplina delle C.I.G.S. è a supporto sia della tutela del reddito che della manifestazione della funzionalità dell'esercizio, in quanto il personale individua un costo aziendale ma anche la pianificazione di un risanamento che richiede razionalizzazione delle spese ai fini della gestione della crisi. In tale scenario, i contratti di lavoro proseguono de plano, e l'unica conseguenza prodotta dal concordato, sono le riorganizzazioni che vi si rifletteranno. La massima conseguenza è rappresentata dalla cessazione di uno o più rapporti di lavoro, in linea con le norme ordinarie in merito ai licenziamenti collettivi (art.24, L. n. 223/1991) ed i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (art.7, L. n.604/1996). Pertanto, tra i vari accordi collettivi di natura gestionale atti a combinare l'interesse dell'imprenditore e quello dei lavoratori, vi sono i contratti di solidarietà difensiva, “ora regolati come forma di cassa integrazione straordinaria, con esenzione da contribuzione addizionale in caso di procedura

concorsuale (art. 8, comma 8 bis, D.L. n.86/1988, conv. Con mod. dalla L. n.160/1988)”¹³.

Esulando dalle problematiche concordatarie, e ritornando all'applicazione delle regole generali, per entrambi i trattamenti (CIG e CIGS), la Sentenza della Cassazione n. 12056/2011 ha stabilito che l'omissione della comunicazione ai sindacati, dei criteri di individuazione dei lavoratori sospesi, può essere richiesta dai lavoratori davanti al giudice ordinario; tale condotta è ritenuta infatti antisindacale ed impedisce di sanare i vizi procedurali pregressi.

Infatti, “il comma 7 dell’art. 1 della legge n. 223 del 1991 specifica che i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, nonché le modalità della rotazione devono formare oggetto delle comunicazioni al sindacato e del successivo esame congiunto, e l’art.2 del d.p.r.n .218 del 2000 specifica che le modalità della rotazione costituiscono “oggetto necessario” dell’esame congiunto.”¹⁴

Il cassintegrato non può svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato e dovrà prestare disponibilità a partecipare a corsi di formazione o a svolgere lavori socialmente utili, anche nei confronti della pubblica amministrazione.

¹³ Roberto belle'- il lavoro come variabile del risanamento concordatario

¹⁴ Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio Di Stasi, Edizioni Giuffrè , 2017

Dal 1919, esiste poi una assicurazione contro la disoccupazione involontaria, tuttora gestita dall'INPS, ma le prestazioni sono sempre state erogate anche in caso di dimissioni per giusta causa e di licenziamento.¹⁵

La NASpI (Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego) ha sostituito, a partire dal 1 maggio 2015, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) e la mini-ASpI introdotte dalla Legge Fornero 92/2012.

E' un'indennità mensile di disoccupazione rivolta ai lavoratori subordinati che abbiano perso l'occupazione e che abbiano maturato 13 settimane di contributi negli ultimi 48 mesi e almeno 30 giorni di lavoro nei dodici mesi antecedenti all'inizio del periodo di disoccupazione. Tra i requisiti per poter usufruire dell'indennità, oltre ai suddetti requisiti contributivo e lavorativo, vi è quello di essere in uno stato di disoccupazione involontario, ovvero si deve essere in presenza di licenziamento individuale, licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione, dimissioni per giusta causa, o risoluzione consensuale (avvenuta secondo la procedura di cui all'art. 7, L. 604/1966).

L'indennità non spetta ai dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni; agli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato; ai lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per i quali resta confermata la specifica normativa.

¹⁵ Cit. Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio Di Stasi, Edizioni Giuffrè, 2017, p.208

La NASpI viene corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. L'importo corrisposto, come spiega la circolare 94 del 12/5/2015, è pari : "al 75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, se questa è pari o inferiore ad un importo stabilito dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT (per l'anno 2015 pari ad € 1.195,00); al 75% dell'importo stabilito (per l'anno 2015 pari ad € 1.195,00) sommato al 25% della differenza tra la retribuzione media mensile imponibile ed euro 1.195,00 (per l'anno 2015), se la retribuzione media mensile imponibile è superiore al suddetto importo stabilito. L'importo della prestazione non può comunque superare un limite massimo individuato annualmente per legge (per l'anno 2015 pari ad € 1.300,00)."¹⁶

Per quanto riguarda la nuova modalità della procedura, la richiesta va presentata all'INPS e va sottoscritta la dichiarazione di immediata disponibilità presso il centro per l'impiego, successivamente avviene la convocazione da parte del centro per l'impiego del soggetto disoccupato entro due mesi dall'interruzione dell'attività lavorativa, concordando un colloquio conoscitivo per ricollocare il soggetto all'interno del mercato del lavoro, quindi iscriverlo all'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro).

¹⁶ Fonte: www.inps.it

I contratti di solidarietà, di cui si parlerà in maniera approfondita nel corso di questo studio, sono stati definiti attraverso la legge n.863 del 1984, e si distinguono in difensivi, qualora mirino ad impedire la diminuzione dei livelli occupazionali, ed estensivi, qualora mirino ad incrementarli, attraverso una diminuzione dell'orario di lavoro dei dipendenti. La definizione di solidarietà è dettata dal fatto che i lavoratori devono accettare una riduzione dell'orario di lavoro e una riduzione del reddito, legandoli in nome di un interesse comune.

Con il d.lgs. n. 148 del 14 settembre 2015, il contratto di solidarietà difensivo è divenuto da istituto autonomo a causale dell'intervento di integrazione salariale straordinaria. Per beneficiare del trattamento d'integrazione salariale, i lavoratori (assunti con contratto di lavoro subordinato, anche con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), devono possedere, all'interno della realtà aziendale oggetto dell'intervento, un'anzianità di "effettivo lavoro" di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda.¹⁷

L'integrazione è pari al 60% della retribuzione persa, la riduzione dell'orario di lavoro non può essere complessivamente superiore al 70%, e l'accordo va stipulato sempre da sindacati maggiormente rappresentativi.

¹⁷ Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio Di Stasi, Edizioni Giuffrè, 2017

La procedura in questione prevede anche benefici contributivi a favore dei datori di lavoro, i quali potranno godere di una riduzione della contribuzione, per un periodo di non oltre due anni, relativa ai lavoratori investiti dalla procedura, pari al 25%, e al 30% nelle aree svantaggiate, qualora la riduzione dell'orario di lavoro sia superiore al 20%. Il beneficio contributivo si eleva al 35% e al 40% nelle aree svantaggiate, qualora la riduzione di orario sia superiore al 30%. (specifici decreti attiveranno la disponibilità finanziaria dal Fondo per l'occupazione).

I **prepensionamenti** sono stati introdotti negli anni 70, al fine di gestire le eccedenze di personale, e consente di anticipare il pensionamento con un anticipo di 5 anni o più; le condizioni che disciplinano questo tipo di trattamento sono l'eccedenza del personale causata da crisi economica o da professionalità divenuta obsoleta, la difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro successivamente alla perdita del posto, essere prossimi al pensionamento senza averne ancora i requisiti utili, in modo tale da ottenere la liquidazione al momento della cessazione del rapporto di lavoro, con la contribuzione ottenuta grazie al prepensionamento. I lavoratori devono presentare una domanda, che servirà a collocare i lavoratori in una graduatoria basata sull'età e sull'anzianità contributiva.

Viene così erogato un aumento figurativo dell'anzianità contributiva, che dagli anni 90 vede gravare la metà dell'onere sul datore di lavoro, in quanto negli anni precedenti i prepensionamenti erano stati causa di forti dispendi per lo Stato.¹⁸

¹⁸ Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio Di Stasi, Edizioni Giuffrè, 2017

Infine, gli ammortizzatori sociali in deroga sono trattamenti di integrazione salariale a sostegno di imprese e lavoratori non destinatari della relativa normativa. Col decreto 148/2015, entrato in vigore dal 24 settembre 2015 che ha attuato l'articolo 1, comma 1, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, dal 2017 gli ammortizzatori sociali che rimangono in deroga sono: Cassa Integrazione Ordinaria 2017, Cassa Integrazione Straordinaria 2017, Cassa Integrazione in deroga, concedibile per un massimo di 3 mesi, solo per le Regioni che prevedono la proroga; NASPI 2017, ASDI, assegno di ricollocazione e disoccupazione edile.¹⁹

Una critica che è stata mossa da alcuni, è che la tutela del lavoro diventa eccessiva quando consente di prolungare i rapporti di lavoro nonostante si sia in presenza di una crisi strutturale difficilmente reversibile, attraverso l'utilizzo della componente straordinaria o degli interventi in deroga alla normativa²⁰.

Dunque si può infine affermare, che nonostante le criticità e la complessità delle misure di supporto al reddito in Italia, oggetto di numerose riforme, è indubbio che esse restino uno strumento fondamentale in un momento di particolare problematicità come quello attuale, considerando l'efficacia del loro impatto nella gestione delle situazioni critiche delle aziende italiane.

¹⁹ <https://www.guidafisco.it/decreto-ammortizzatori-sociali-deroga-cassa-integrazione-mobilita-1142>, consultazione del 03/06/2017

²⁰ Intervento del Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi, "I motivi dell'assicurazione sociale", Collegio Carlo Alberto-CeRP, Moncalieri, 13 ottobre 2009

**1.2 Gli ammortizzatori sociali in un'ottica comparata:
le esperienze di altri paesi europei**

Nell'ambito di uno studio sull'impatto occupazionale della crisi nei differenti paesi europei, può risultare interessante verificare l'eventuale connessione tra l'andamento degli indicatori del mercato del lavoro e lo scenario normativo di riferimento, in quanto la normativa vigente del lavoro nei rispettivi paesi, potrebbe aver impattato in maniera differente attraverso le diverse misure emergenziali adottate. In particolare la Germania, che è stata in grado di affrontare la crisi in maniera spiccatamente miracolosa, e la Danimarca, modello virtuoso di gestione della crisi del mercato del lavoro, richiedono che si indaghi sui modelli da esse adottati, per comprendere quanto le politiche di sostegno possano rendere più gestibile una situazione di crisi economica.²¹

La crisi economica in Europa tra il secondo trimestre del 2008 e il secondo trimestre del 2009, fa registrare una diminuzione del PIL di 5,7 punti percentuali, trend che non è mai stato realmente invertito nel corso degli anni, e che si è tradotto in una diminuzione della domanda di lavoro, dunque minore occupazione ed aumento della disoccupazione.

Estonia, Lettonia, Lituania, Irlanda e Spagna sono i paesi che hanno subito la maggiore diminuzione del tasso di occupazione, mentre la Germania ha subito nel corso degli anni una variazione minima del tasso di disoccupazione; la Danimarca, invece, che nel 2008, registrava il più elevato tasso di occupazione tra i paesi

²¹ Ammortizzatori sociali in tempo di crisi: confronto comparato, di Silvia Spattini, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012

membri, nel corso della crisi, ha subito un andamento negativo , e nonostante conservi un tasso inferiore alla media europea, non è riuscita ad invertire la tendenza.

Mentre paesi come Germania, Austria, Belgio si differenziano nel quadro europeo, in particolare la Germania, che già nell'agosto del 2009 ha invertito l'andamento negativo in relazione al tasso di disoccupazione (grazie anche ad una notevole ripresa del prodotto interno lordo rispetto all'anno precedente), “anche Austria e Belgio, nel 2009 e nel 2010, hanno registrato un incremento della disoccupazione e un decremento dell'occupazione, migliorando gli indicatori nel 2011. Infatti, in questo anno il tasso di occupazione in Austria è ritornato al livello del 2008, con un tasso di disoccupazione a +0,4 punti percentuali rispetto al 2008. Il Belgio ha migliorato l'indicatore della disoccupazione, che dopo aver segnato +1,3 nel 2009 rispetto al 2008, si è ridotto a +0,2 nel 2010 sul 2008”.²²

L'Unione Europea nel 2008 affronta la crisi attraverso la strategia approvata dal Consiglio Europeo attraverso il Piano Europeo di ripresa economica, ai fini di stimolare la domanda e proteggere le categorie più vulnerabili nel mercato del lavoro, e nel 2012 viene proposto un “pacchetto occupazionale” attraverso sussidi alle assunzioni e il supporto alla autoimprenditorialità, riduzione del carico fiscale, favorire posti di lavoro in settori in espansione (economia verde), assistenza

²² Cit. Ammortizzatori sociali in tempo di crisi: confronto comparato, di Silvia Spattini, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012 p.677

sociale e sanitaria; ci si propone di rendere inoltre, più dinamici e flessibili i mercati del lavoro.

Se l'impatto della crisi rispetto ai vari paesi europei, dipende dalla combinazione di tante variabili, quali il prodotto interno lordo, la variazione della domanda e l'elasticità dell'occupazione, le differenti performance dipendono anche dai contesti giuridico istituzionali. Non è semplice ricostruire la precisa combinazione di politiche attuate dai singoli stati così come non è semplice definire l'impatto delle stesse sugli indicatori occupazionali.²³ Attraverso i tassi di disoccupazione ed occupazione, è possibile però osservare che Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Malta e Romania hanno due punti percentuali inferiori nell'incremento della disoccupazione e nel decremento dell'occupazione, paesi che hanno sistemi di sostegno al reddito; nei paesi come Estonia, Lituania, Lettonia, Spagna e Grecia, con i peggiori indicatori occupazionali, cioè con un incremento della disoccupazione superiore talvolta a 10 punti percentuali, non sono utilizzati sistemi di riduzione dell'orario di lavoro con sostegno del reddito e in generale non sono state attuate politiche volte alla prevenzione dei licenziamenti²⁴.

²³European Commission, Economic crisis in Europe: Causes, consequences, and responses

²⁴Ammortizzatori sociali in tempo di crisi: confronto comparato, di Silvia Spattini, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012

Paesi come Cipro, Danimarca, Finlandia, Portogallo, Regno Unito, Slovacchia, Slovenia, Svezia, rappresentano invece una fascia “intermedia”, cioè con decremento del tasso di occupazione e aumenti del tasso di disoccupazione compresi tra i 2 e i 5 punti percentuali; sono paesi in cui sono state attuate politiche di incentivi alle assunzioni supporti alle imprese, e in alcuni di essi, sono presenti misure di supporto alla riduzione dell’orario di lavoro. Anche l’Olanda rientra in questa fascia in relazione alla riduzione del tasso di occupazione, mentre l’incremento della disoccupazione non supera l’aumento di 1,4 punti percentuali (2010), e in questo caso siamo in presenza di misure di sostegno del reddito in caso di riduzione dell’orario di lavoro, nonché incentivi alle assunzioni e riduzione del costo del lavoro.

La classificazione tradizionale dei modelli sociali individua il welfare liberale, il welfare social-democratico, il welfare conservatore ed il welfare mediterraneo. Il welfare liberale (Regno Unito, Irlanda), mira alla riduzione della povertà attraverso l’impiego di programmi di assistenza sociale in cui l’azione dello Stato è residuale, con interventi riferiti a specifiche categorie; la sanità è interamente fiscalizzata e le prestazioni in denaro sono versate da imprese e lavoratori (contributi sociali). Il welfare social-democratico, (Svezia, Danimarca, Norvegia), applica il principio dell’universalismo, ovvero la protezione è rivolta a tutti; il principio di fondo è ridurre la dipendenza dal mercato, ma l’uguaglianza tra i cittadini provoca “desertificazione”. Il welfare conservatore (Germania, Francia, Austria, Olanda), mira alla protezione dei lavoratori dai rischi di malattia,

invalidità, disoccupazione e vecchiaia; la famiglia, le associazioni e il volontariato sono centrali e lo Stato interviene solo quando la famiglia non è in grado di provvedere ai propri componenti. Il sistema è finanziato dai contributi sociali, e la demercificazione non è elevata come nel welfare social-democratico, in quanto le differenze di status, classe e genere si continuano a mantenere. Il welfare mediterraneo (Italia, Spagna, Grecia e Portogallo), pone la famiglia al centro ai fini del soddisfacimento dei bisogni e lo Stato ha un ruolo marginale; “l’intervento pubblico è quindi prevalentemente di tipo residuale ed i meccanismi di protezione del welfare state si attivano solo dopo il fallimento o l’impossibilità delle reti sociali primarie nel fornire assistenza agli individui in condizione manifesta di bisogno. Ciò determina un ritardo nella creazione di una rete di sicurezza di base²⁵”. La demercificazione è elevata per alcune categorie e bassa per altre; si è in presenza di nuove differenze trasversali alla struttura delle classi sociali.

Al di là di questa classificazione dei modelli di welfare, è possibile riclassificare differentemente i paesi, attraverso un criterio che individua 3 macrogruppi: Welfare (Europa centro-meridionale), Flexicurity (Nord Europa), Anglosassone (Regno Unito e Irlanda).²⁶

²⁵ Cit. Modelli di welfare state in Europa, di Silvia Vogliotti, Sara Vattai, IPL 2014

²⁶ Ammortizzatori sociali in tempo di crisi: confronto comparato, di Silvia Spattini, in Diritto delle relazioni industriali, 2012

I paesi con modello sociale Welfare, (Spagna, Francia, Grecia, Portogallo, Germania, Belgio, Italia, Austria), sono caratterizzati da una tutela dell'occupazione elevata, dunque la tutela contro i licenziamenti è molto restrittiva; mentre i trattamenti di integrazione del reddito in caso di disoccupazione sono poco generosi, con presenza di sostegno al reddito per riduzione di orario o sospensione e poche politiche attive per il lavoro.

I paesi con modello sociale Flexicurity (Finlandia, Olanda, Svezia, Danimarca), sono caratterizzati da una tutela dell'occupazione con legislazione non restrittiva, generosa assicurazione contro la disoccupazione, assenza di sostegno al reddito per riduzione di orario o sospensione, o poca presenza dello stesso, e molte politiche attive per il lavoro.

I paesi con modello sociale Anglosassone sono caratterizzati da una legislazione liberale, e ciò rivelerebbe una correlazione con il tipo di ordinamento giuridico²⁷; assicurazione contro la disoccupazione poco generosa, assenza di sostegno al reddito per riduzione di orario o sospensione, e molte politiche attive per il lavoro. Le considerazioni che ne conseguono, osservando gli indicatori economici dei paesi in questione, sono interessanti: prima della crisi economica (2008), il modello di flexicurity risultava molto efficiente, infatti “i tassi di disoccupazione erano molto bassi in Danimarca (3,4%) e Olanda (3,1%) e abbastanza contenuti in Svezia (6,2%) e Finlandia (6,4%), in ogni caso inferiori

²⁷ D.VENN, Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the O-ECD Employment Protection Indicators, Social, Employment and Migration Working Paper, OECD, 2009, n. 89

alla media dell'Unione europea a 27 (7,1%). Inoltre, Danimarca (77,9%), Olanda (77,2%) e Svezia (74,3%) erano i paesi con il più alto tasso di occupazione, seguiti di poche posizioni dalla Finlandia (71,1%)”²⁸

I tassi di disoccupazione più elevati erano riscontrati nel modello welfare, maggiori rispetto alla media europea, “molto maggiori in Spagna (11,3%) e Portogallo (8,3%), di poco superiori in particolare Francia (7,8%), Grecia (7,7%) e Germania (7,5%) e di poco inferiori in Belgio (7,0%) e Italia (6,7%). Molto più eterogenei risultavano, invece, i tassi di occupazione, che prevalentemente erano inferiori alla media europea (65,8%), così in Spagna (64,3%), Belgio (62,4%), Grecia (61,9%) e Italia (58,7%), mentre più elevati sono stati registrati in Germania (70,1%) e Portogallo (68,2%)”²⁹. Solo l'Austria, che nel 2008 aveva un livello molto basso di disoccupazione (3,8%) e molto elevato di occupazione, differiva rispetto a questa tendenza. Regno Unito e Irlanda occupavano una posizione intermedia.

Durante la crisi, il modello Flexurity inizia a rivelarsi inefficace, ad eccezione della Danimarca; infatti il modello danese è considerato il modello maggiormente rappresentativo della strategia che mira a rendere flessibile il mercato del lavoro, e al contempo ad assicurare una protezione sociale. Si parla di “triangolo d'oro” ,

²⁸Cit. Ammortizzatori sociali in tempo di crisi: confronto comparato, di Silvia Spattini, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, p.699

²⁹Cit. Ammortizzatori sociali in tempo di crisi: confronto comparato, di Silvia Spattini, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, p.699

in quanto si è in presenza di un mercato del lavoro altamente flessibile, ammortizzatori sociali e politiche attive, e un alto grado di coesione sociale. In particolare la flessibilità è vicina ai sistemi liberali, e comprende, oltre una forte mobilità del lavoro, anche un'elevata flessibilità dell'orario, dell'organizzazione interna al contesto lavorativo, e del salario. Queste caratteristiche sono però associate ad una forte presenza delle organizzazioni sindacali e industriali, oltre che ad un clima di fiducia e responsabilità, infatti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro sono gestiti in maniera autonoma dall'impresa o dal settore³⁰.

Il modello danese è quindi un esempio di politiche sociali e combinazioni di fattori inserite in un particolare contesto, che è risultato vincente e dunque è considerato come un *best practice*; per questo motivo, gli altri stati membri dovrebbero provare ad esportarlo; ma ci si chiede se in contesti dalle caratteristiche differenti, il risultato possa essere lo stesso.

Ma anche in questo esempio di *best practice* vi sono degli aspetti che è possibile definire critici. Innanzitutto, la Danimarca non tutela i lavoratori con basse qualifiche che non sono in grado di aggiornarsi o adeguarsi ai mutamenti dei settori, pertanto questi vengono gradualmente espulsi dal mondo del lavoro; la formazione, infatti, che il paese danese offre, è rivolta quasi esclusivamente ai lavoratori più produttivi e competenti, quindi si ravvisa, più che una tutela del

³⁰http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/note_tematiche/N.T._n.5_-_Luglio_2010.pdf , consultazione del 04/06/2017

lavoratore, un'attenzione al miglioramento costante della produttività. Inoltre, il modello flexcurity richiede una sostenibilità fiscale difficile da sostenere in un periodo di recessione, in quanto la stessa esige molte risorse; per questo motivo, nella maggior parte dei paesi europei che versavano in questa condizione, si è incrementata la flessibilità, ma non si è potuta dare la stessa importanza alla protezione sociale.

Ma la vera innovazione del modello danese sono gli schemi di attivazione, e questo è stato realizzabile perchè si era in presenza di relazioni industriali basate su un clima cooperativo, nonché di un forte decentramento fra le parti sociali. Non sarebbe possibile, dunque, attuare il modello danese in paesi con scarso senso civico (gli accordi vanno rispettati dai diversi attori sociali, proprio in virtù dei generosi ammortizzatori sociali), quindi il contesto socio-culturale diventa fondamentale al fine di realizzare una simile combinazione virtuosa. Esportare solo alcuni aspetti positivi del modello danese, senza inserirli in un contesto simile da un punto di vista di politiche del lavoro e industriali, potrebbe risultare quindi fallimentare³¹.

L'Italia, nell'approccio comparato, risulta orientata alle politiche del lavoro “passive”, ovvero gli ammortizzatori sociali sono rivolti principalmente al sostegno del reddito nelle fasi di non lavoro, e questa caratteristica è comune anche

³¹http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/note_tematiche/N.T._n.5_-_Luglio_2010.pdf, consultazione del 04/06/2017

agli altri paesi europei, i quali però spesso a questo orientamento abbinano politiche attive, e rivolgono le forme di indennità anche a lavoratori inoccupati, rivolgendosi quasi alla totalità dei soggetti in cerca di lavoro.

Il sistema degli ammortizzatori sociali in Italia, rispetto agli altri paesi, non è riuscito ad utilizzare i sostegni al reddito per sviluppare l'occupazione; si è, tra l'altro, in presenza di un sistema informativo del lavoro che si è sviluppato in ritardo, che andrebbe reso più efficiente e trasparente ai fini di migliorare l'efficacia delle politiche del lavoro; è sicuramente sulle politiche attive che l'Italia dovrebbe concentrarsi, riorganizzando il sistema degli strumenti di sostegno al reddito, che vanno collegati alle misure di reinserimento nel mercato del lavoro. Questo è il principio alla base dei paesi che hanno adottato modelli di *welfare to work* o *flexicurity*.

Si può concludere, in seguito alla comparazione del nostro paese con gli altri stati europei, che: “le principali proposte di riforma del sistema italiano suggerite in letteratura vanno per lo più in direzione di una semplificazione, estendendo la copertura degli ammortizzatori sociali e rendendoli più omogenei tra settori produttivi e categorie di lavoratori, soprattutto al fine di superare le sperequazioni e la frammentarietà che è emersa in particolare nella recente crisi economica. Secondo la letteratura prevalente, per quanto riguarda la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, andrebbero ridotti i tempi di durata massima o le proroghe per permettere una più veloce ricollocazione sul mercato del lavoro dei disoccupati. Allo stesso tempo, sarebbe opportuno un legame più efficace dei

centri per l'impiego con le misure di sostegno al reddito e l'attivazione di reti di contatto con agenzie private per il collocamento di persone in cerca di occupazione³²”.

Si può infine evidenziare che la sfida da affrontare è sostanzialmente la medesima per tutti i paesi: le condizioni storiche che non corrispondono più a quelle dell'epoca in cui i sistemi di welfare europei si sono formati, dunque resta necessaria la della modernizzazione dei diritti del lavoro e dello stato sociale, in quanto “siamo di fronte a esperimenti economico-sociali talmente imponenti, da non avere sicuri modelli di riferimento nel passato”³³.

³²http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/note_tematiche/N.T._n.5_-_Luglio_2010.pdf, consultazione del 04/06/2017

³³Diritto del lavoro, di Del Punta Riccardo, Giuffrè Editore

Capitolo II - I CONTRATTI DI SOLIDARIETA': TRA CRITICITA' ED OPPORTUNITA'

2.1 L'evoluzione normativa dell'Istituto: finalità e condizioni

La regolamentazione dell'orario di lavoro ha visto venir meno la decisione dettata in via imperativa dal legislatore, per giungere man mano ad una riforma indirizzata sostanzialmente alla liberalizzazione del tempo di lavoro; si assiste infatti ad un minore aspetto determinante da parte della disciplina di legge, in contrasto con un ampliamento del potere direttivo dell'imprenditore, in concerto e in linea con le norme della contrattazione individuale o collettiva: le iniziative collettive di riduzione concertata dell'orario ai fini di resistere alle crisi imprenditoriali, sono i cosiddetti contratti di solidarietà³⁴.

Già nel 1929, allo scoppiare della crisi, venne proposta in seno alla convenzione ILO, una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, in quanto vi era l'esigenza di evitare che il ridimensionamento dell'industria bellica facesse lievitare il numero dei disoccupati. Infatti, ridurre la durata della prestazione consentiva di produrre un repentino incremento dei posti di lavoro in quanto l'organizzazione industriale si articolava ancora in grandi complessi produttivi, che impiegavano una pluralità consistente di lavoratori in mansioni semplici che non richiedevano formazione specifica; inoltre, i vantaggi prodotti non erano solo

³⁴Tempo di lavoro [Annali IV, 2011] di Ferrante Vincenzo

a favore dei disoccupati, ma altresì per i lavoratori già occupati che, conservando il livello salariale nella stessa misura, potevano usufruire di maggiore tempo libero e dello stesso reddito³⁵.

I contratti di solidarietà nascono con la funzione di evitare licenziamenti in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84); e per favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84).

Successivamente, saranno modificati in particolare dalla legge n. 236/1993 e dalla legge n. 608/1996, fino ad arrivare alle più recenti modifiche col d. Lgs. n.185 del 2016.

I contratti di solidarietà per entrambe le tipologie si distinguono in: “contratti di tipo A, per i contratti stipulati con aziende che rientrano nel campo della disciplina in materia di CIGS, e contratti di tipo B, per i contratti stipulati con aziende che non rientrano nel campo della disciplina in materia di CIGS e per le aziende artigiane³⁶”.

³⁵Recenti evoluzioni nella disciplina degli ammortizzatori sociali: fra sostegno alla riduzione dell'orario e generalizzazione delle tutele, di Vincenzo Ferrante, in *Diritto delle relazioni industriali*, di Marco Biagi, N.4 , XiX 2009, Giuffrè Editore

³⁶Cit. *Il nuovo diritto del lavoro*, di Stefano Lapponi, Gianluca Natalucci, Gennaro Natale, Alberto Cavallaro, edizioni Giuffrè 2015, p.535

Il contratto di solidarietà difensivo, secondo il modello originario (art. 1 legge 863/84) comporta una riduzione d'orario giornaliero, settimanale o mensile, per limitare del tutto o parzialmente, una riduzione della manodopera occupata, con integrazione la retribuzione verrà in parte compensata dall'intervento della CIGS. Quest'ultima, non prevedendo limiti temporali, è stata maggiormente utilizzata.

“I soggetti collettivi stipulanti i contratti di solidarietà sono individuati, nell'articolo 1, comma 1, della legge n. 863/1984 nei «sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale». Sono dunque legittimate alla stipulazione dei contratti di solidarietà le strutture sindacali in collaborazione con le RSU/RSA”³⁷.

L'articolo 1, comma 2, della legge n. 863/1984 prevede che il trattamento di integrazione salariale da corrispondere ai lavoratori «è determinato nella misura del 50% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario». Successivamente la misura percentuale è stata aumentata fino al 60% per gli operai e gli impiegati delle imprese del Mezzogiorno, e, con l'art. 5, comma 4, l. n. 236/1993, in via transitoria fino al 75% senza differenze territoriali. Con l'art. 6, comma 3, l. n. 608/1996, l'ammontare è stato determinato nella misura del 60% per tutti i contratti di solidarietà successivi al 14 giugno 1995; in particolare, l'art. 9, comma 25, lett. d, l. n. 608/1996 definirà la possibilità per il Ministero del lavoro

³⁷Cit. I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione) , di Marco Lai, Livia Ricciardi, ADAPT, p.3

di determinare la misura percentuale al 70% per le aree a basso tasso di sviluppo o di declino industriale individuate ai sensi degli obiettivi 1 e 2 del regolamento comunitario n. 2081/93³⁸.

Per evitare pratiche fraudolente, con l'utilizzo di aumenti retributivi fittizi nel periodo immediatamente precedente alla stipula del contratto di solidarietà, l'Art. 1, comma 2, l. n. 863/1984, prevede che: “il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà”.

La durata del trattamento non può essere inferiore ai 12 mesi e come stabilito dall'articolo 1, comma 2, legge n. 863/1984, non può essere superiore ai 24 mesi. Tra un contratto e l'altro devono decorrere 12 mesi ; l'art. 1, comma 9, l. n. 223/1991, stabilisce comunque in ogni caso per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari, non possano complessivamente superare i 36 mesi nell'arco di un quinquennio. Nel caso in cui il contratto di solidarietà sia utilizzato alternativamente alla dichiarazione di mobilità, il limite temporale può essere superato (articolo 4, legge n. 223/1991), a patto che almeno il 50% delle eccedenze dichiarate nel contratto di solidarietà vengano mantenute in azienda (art. 7, d.m. n. 31445/2002)

³⁸ I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione) , di Marco Lai, Livia Ricciardi, ADAPT,

Nel corso di un contratto di solidarietà, il licenziamento è considerato illegittimo. In particolare, nella Sentenza della Corte di Cassazione n. 23022 del 2018, pubblicata il 26/06/2018, viene confermata la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo in presenza del contratto di solidarietà difensivo, essendo in atto una situazione di crisi aziendale. Si affermava infatti che : “... la vigenza del contratto di solidarietà non precludeva il recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo, essendosi in presenza di un unico licenziamento individuale giustificato dall'adozione di misure organizzative che avevano (...) determinato l'accorpamento delle 'Funzioni del personale' in parte alle Funzioni amministrative e in parte alla Direzione vigilanza.”. Pertanto, con richiamo alla Sentenza della Corte di Cassazione n.637/1998, gli ermellini confermavano che: “in ragione delle specifiche finalità alle quali è intesa la stipula del contratto di solidarietà, è precluso solo il licenziamento collettivo (vale a dire il licenziamento programmato al fine dell' eliminazione dell'esuberanza di personale) ma non anche il licenziamento individuale, ancorchè plurimo, per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1996.”

Nel 1993 vi è un rilancio dell'istituto, ai fini di incentivarne l'utilizzo, e viene introdotto un nuovo modello di contratto di solidarietà.

Innanzitutto, l'articolo 5 della legge n. 236/1993 al comma 2 prevederà sgravi contributivi, in particolare: “se la riduzione d'orario supera il 20%, la riduzione degli oneri contributivi per il datore di lavoro è del 25%, elevata al 30% per le imprese operanti nelle aree a declino industriale individuate ai sensi degli obiettivi

1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88; per riduzioni di orario superiori al 30%, la riduzione di oneri contributivi è rispettivamente del 35% e 40%, peraltro nei limiti delle disponibilità finanziarie assicurate dal Fondo per l'occupazione e per un periodo non superiore a 24 mesi³⁹". Inoltre, è previsto un beneficio per il datore di lavoro al comma 4 del suddetto articolo, ovvero per il triennio 1993-1995, il contributo sarà versato in rate trimestrali e corrispondente ad un quarto delle ore retributive non dovute.

L'articolo 5, comma 5, della legge n. 236/1993, definisce anche un nuovo modello di contratto di solidarietà per le imprese non contemplate nel campo di applicazione della CIGS, ovvero le imprese alberghiere e le aziende termali e in alcune condizioni le imprese artigiane con meno di 16 dipendenti; in quest'ultimo caso, si prevede che il trattamento non superi il 50% del contributo pubblico previsto, che andrà ad integrarsi con fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali.

Le imprese beneficeranno di un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da non corrispondere per la riduzione di orario definitiva, per un periodo massimo di due anni, il quale verrà erogato in rate trimestrali e ugualmente suddiviso tra l'impresa e i lavoratori interessati. Solo ai fini pensionistici si dovrà tener conto dell'intera retribuzione di riferimento, restano infatti esclusi in

³⁹Cit. I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione), di Marco Lai, Livia Ricciardi, ADAPT, pag.5

riferimento a tale trattamento, gli obblighi contributivi previdenziali e assistenziali⁴⁰.

La Circ. n. 20/2004 chiarisce che i lavoratori con qualifiche dirigenziali restano esclusi dal trattamento, mentre coloro che sono soggetti a un contratto a termine o di apprendistato, possono usufruirne, a patto che gli obiettivi formativi possano essere perseguiti compatibilmente con la riduzione di orario prevista.

Nonostante la riforma del 1993 i risultati nell'applicazione dell'istituto, continuano a mostrare delle criticità, soprattutto perchè i benefici previsti non sarebbero stati applicati ai contratti stipulati successivamente al 14 giugno 1995, quindi trattasi di una regolamentazione efficace in maniera provvisoria; inoltre vi era la mancanza dei fondi necessari per soddisfare le domande provenienti dalle aziende determinando la necessità di selezionare solo le imprese che si erano mosse per prime, quindi essenzialmente secondo un criterio “cronologico”, e non secondo una reale valutazione delle singole situazioni e necessità.

In merito ai contratti di solidarietà espansivi, destinati a favorire nuove assunzioni programmando in maniera contestuale la riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (art.2 legge 683/84) è osservabile come “a differenza dei contratti di solidarietà “difensivi”, il legislatore non delimita l’area dei datori di lavoro che possono sottoscrivere tale tipologia contrattuale: ne consegue che

⁴⁰I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione) , di Marco Lai, Livia Ricciardi, ADAPT,

possono accedervi le imprese di qualunque settore, senza possibili limitazioni concernenti la qualità o la dimensione dell'azienda, comprese le cooperative di produzione e lavoro. Lo scopo di evitare possibili (e strumentali) ridimensionamenti dell'organico e di consentire per converso il consolidamento degli assetti occupazionali ha imposto la previsione di escludere le imprese che nei 12 mesi precedenti l'assunzione abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni dal lavoro per cassa integrazione guadagni straordinaria⁴¹”.

Inoltre, con l'art. 41 del d. lgs n.148/2015 si tenterà di coniugare le esigenze della *ageing workforce* e le aspettative; i contratti di solidarietà espansivi infatti, erano stati oggetto di minore attenzione ed utilizzo, e si tenta di rivalorizzarli definendo che “ove gli accordi aziendali prevedano una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della corrispondente retribuzione nonché contestuale assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto, un contributo a carico della Gestione interventi assistenziali dell'Inps, corrispondente al 15% della retribuzione lorda per il primo anno e del 10% e 5% per ciascuno dei due anni successivi”⁴².

⁴¹Cit. Osservatorio di legislazione Prassi amministrative e contrattazione collettiva, in *Diritto delle relazioni industriali* di Marco Biagi, p.522

⁴²Cit. *A proposito di invecchiamento attivo ed in buona salute: quale revisione delle politiche pubbliche nazionali e sindacali?* Di Anna Rota, in *Diritto delle relazioni industriali* di Marco Biagi, n.3/ XXVI 2016, Giuffrè Editore, p.711

Il suddetto articolo 41, permette dunque alle imprese, attuando la legge n.183 del 2014 riguardante gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di ricevere incentivi per ottenere contributi economici per i primi tre anni, al lavoratore part-time, che potrà utilizzare l'orario ridotto per gli ultimi due anni di lavoro, ai fini del raggiungimento del trattamento pensionistico⁴³.

L'intervento del legislatore con l'art.41 prova a rinnovare il contratto di solidarietà espansiva al concetto di ricambio generazionale, attraverso il comma 5 , in quanto i lavoratori con requisiti minimi per accesso al trattamento pensionistico, e con un'età inferiore non oltre i ventiquattro mesi a quella prevista per la pensione di vecchiaia, possono accedere al pensionamento dal mese successivo a quello in cui verrà presentata domanda, a condizione la trasformazione avvenga entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà espansiva con espreso richiamo nell'accordo collettivo, e che nei tre anni di riconoscimento delle agevolazioni, si produca un incremento stabile dell'occupazione. I lavoratori in questione dovranno accettare di trasformare il proprio contratto in un rapporto part -time di durata non superiore alla metà del precedente. Il comma 6 terrà conto anche dell'esigenza di preservare il trattamento pensionistico, anche a fronte del rapporto a tempo parziale, neutralizzando le

⁴³Prepensionamento progressivo e ricambio generazionale nel lavoro privato e nel lavoro pubblico. I principi del diritto europeo e i recenti interventi legislativi italiani, di Marco Carlo Coviello e Gianfranco D'Alessio, in Lavoro nelle Pubbliche amministrazioni, anno 2015

settimane lavorative con orario ridotto, per non intaccare la retribuzione considerata quale base di calcolo per individuare le quote retributive.

Le questioni su cui si è focalizzata l'attenzione riguardavano la tempistica delle assunzioni, la retribuzione lorda su cui determinare il contributo agevolativo e la tipologia contrattuale di riferimento.

La prima problematica richiama la circolare dell'Inps n.1/1987, che puntualizza come il riconoscimento del beneficio avvenga nel momento in cui le assunzioni siano effettivamente soggette a riduzione di orario, nel caso in cui le stesse non avvengano contestualmente ma progressivamente.

Il problema della retribuzione lorda è stato affrontato dal Ministero del Lavoro nell'interpello n.42 del 03 ottobre 2008, non essendovi nell'ordinamento un principio retributivo onnicomprensivo per il computo automatico di alcuni elementi retributivi; l'osservazione conclusiva prevedeva che oltre alla paga base vengano comprese le voci che si distinguono per continuità, ovvero il terzo elemento distinto della retribuzione, gli scatti di anzianità, la tredicesima mensilità e quelle aggiuntive.

Riguardo all'assunzione dei lavoratori, il contratto sarà a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, ad eccezione del contratto di lavoro intermittente (job on call), che non è contemplato in quanto mancante della caratteristica di stabilità, prevedendo per sua stessa natura una prestazione lavorativa subordinata alla chiamata del datore di lavoro. E' ammesso il contratto di apprendistato professionalizzante, con retribuzioni ridotte, con le contribuzioni

previste per tale tipologia e l'esclusione ai fini del calcolo dell'Irap del costo del lavoro.

Un aspetto da non sottovalutare nell'ambito dei contratti di solidarietà, è l'illegittimità del licenziamento collettivo nel corso dell'utilizzo di tale istituto, in quanto l'imprenditore, con tale accordo, si assume l'obbligo di mantenere i livelli occupazionali concordati. La causa del contratto è infatti proprio la rinuncia da parte del datore di lavoro, al potere di licenziare e dei lavoratori al diritto di ricevere parte della retribuzione; questo per far fronte a una crisi temporanea riducendo l'attività produttiva senza incidere sulla presenza della forza lavoro; i licenziamenti intimati in presenza di contratti di solidarietà non sono pertanto legittimi, in quanto il diritto di recesso è abdicato implicitamente nel momento in cui viene sottoscritto un accordo di siffatta tipologia⁴⁴. Inoltre le nuove assunzioni non devono intaccare la percentuale di genere presente in azienda, tranne se non vi sia un espresso riferimento nell'accordo collettivo.

Rispetto all'erogazione del beneficio di integrazione salariale, la Cassazione civile, sez. lavoro, con Sentenza del 28 novembre 2007, n. 24706 si esprime in merito al diniego da parte del Ministero del Lavoro nei confronti di un'azienda che aveva aumentato l'orario di lavoro a dei lavoratori posti in mobilità, e applicato lavoro straordinario ad altri; la Sentenza afferma che la società fosse estranea alle responsabilità della mancata erogazione, dal momento che le condizioni per la

⁴⁴Giurisprudenza, In Rivista Italiana di Diritto del lavoro , anno 1991, fascicolo 4

validità del citato accordo devono essere verificate ex ante e non devono obbligatoriamente vigere per tutto il periodo di riduzione di orario, essendo stata contemplata la possibilità, per il sopraggiungere di nuove occasioni produttive, di un aumento di orario, che non toglie legittimità ex post al contratto di solidarietà, ma come effetto può solo ridurre, proporzionalmente, l'importo della integrazione da erogare. Inoltre non esiste divieto per l'imprenditore di disporre l'espletamento del lavoro straordinario ai dipendenti non estranei al contratto di solidarietà, in linea con le esigenze di carattere produttivo correlate a determinate figure professionali. Pertanto è chiaro come l'utilizzo del contratto di solidarietà non precluda la possibilità di incrementare la produzione qualora se ne verificassero la necessità e le condizioni; tale aspetto rappresenta un'opportunità nell'ambito dell'utilizzo di tale contratto, in linea con l'eventuale imprevista ripresa dell'esigenza produttiva.

Inoltre, “il Contratto di solidarietà può riguardare anche i lavoratori part-time a condizione che sia dimostrabile il carattere strutturale del part-time medesimo nella preesistente organizzazione del lavoro. Il CDS vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti. (Cass. civ., 24 febbraio 1990, n. 1403).”⁴⁵

Per concludere questa prima analisi rispetto all'evoluzione normativa dell'istituto, al di fuori delle ultime riforme, è possibile affermare che in passato

⁴⁵<https://www.diritto.it/contratti-di-solidarieta-rassegna-giurisprudenziale/>

l'istituto , pur avendo una lunga storia, non sia stato utilizzato appieno. Questo sia perchè i trattamenti di integrazione salariale sono bassi (in origine il 50% della retribuzione persa) , sia per la difficoltà di realizzare una solidarietà tra i lavoratori, che viene meno quando sono definiti i soggetti da licenziare.

Anche le imprese preferiscono ricorrere agli strumenti tradizionali della CIG a zero ore e dei licenziamenti, in quanto affrontare le difficoltà organizzative non valgono il beneficio finanziario.

L'incentivo per rilanciare i contratti di solidarietà si potrebbe realizzare attraverso: “- aumento e certezza dei finanziamenti e dei tempi nei quali vengono erogati; - una copertura del reddito dei lavoratori maggiormente competitiva con la cassa integrazione; - incentivi alle imprese in grado di compensare le difficoltà organizzative; - incentivi normativi, quali il non computo dei periodi “di solidarietà” ai fini del calcolo del limite complessivo di durata della cassa integrazione di 36 mesi, oppure limiti di durata dei contratti di solidarietà e, più in generale, della cassa integrazione non a zero ore, più favorevoli rispetto ai limiti della cassa integrazione a zero ore⁴⁶”.

Le fonti di finanziamento, potrebbero quindi essere integrate tra sgravi contributivi ed agevolazioni per le imprese, coordinate all'impiego di fondi regionali, in particolare estendendo un intervento pubblico/privato, al fine di

⁴⁶Cit. I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione) , di Marco Lai, Livia Ricciardi, ADAPT, pag.9

rendere maggiore il beneficio finanziario a fronte delle problematiche organizzative.

2.2 Il decreto legislativo n. 185/2016 e la circolare n. 31 del 21 ottobre 2016

I contratti di solidarietà nel corso del tempo sono stati soggetti ad un'evoluzione normativa, che li ha visti regolati inizialmente dall' art. 1 legge 863/84 (contratti di solidarietà difensivi) e dall' art. 2 della legge 863/84 per favorire nuove assunzioni attraverso una programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi); Successivamente, sono stati modificati in particolare dalla legge n. 236/1993 e dalla legge n. 608/1996, fino alle più recenti modifiche col d. Lgs. n.185 del 2016.

Già il decreto legislativo n. 148/2015 aveva introdotto delle novità sulla disciplina dei contratti di solidarietà sia difensivi sia espansivi, in particolare collocando i contratti di solidarietà difensivi nell'ambito della materia delle integrazioni salariali straordinarie (titolo I, capo III) e definendo il contratto di solidarietà come una causale di intervento allo stesso modo della riorganizzazione aziendale e della crisi aziendale. Pertanto, erano stati abrogati gli articoli 1 e 2 del decreto-legge n. 726/1984, convertito in legge n. 863/1984 (articolo 46, comma 1, lettera i), che regolavano in precedenza la materia⁴⁷.

⁴⁷Le nuove regole del mercato del lavoro dopo il jobs act, a cura di Michele Tiraboschi, anno 2016, edizioni Giuffrè.

Il 23 settembre 2016 viene approvato in via definitiva il decreto legislativo n.185 recante "disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn.148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"(da ora, il decreto legislativo n. 185 del 2016)" , il quale "è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 7 ottobre 2016, Serie generale, ed è entrato in vigore il giorno 8 ottobre 2016 (cfr. articolo 6 del decreto legislativo)" ⁴⁸. Sono modifiche che investono quasi totalmente i decreti attuativi della legge delega n. 183/2014 , ovvero il Jobs Act).

Due integrazioni rilevanti all'interno del suddetto decreto sono quelle che riguardano le tipologie contrattuali speciali previste dal d. lgs. 81/2015: l'apprendistato (artt. 41-47) e il lavoro accessorio (artt. 48-50).

In riferimento all'apprendistato, vengono introdotte modifiche all'art. 45 del d.lgs. 81/2015 ovvero quello riguardante il terzo tipo di apprendistato (alta formazione e ricerca). I soggetti interessati sono giovani tra i 18 e i 29 anni, "i quali possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Il datore di lavoro che intende stipulare un

⁴⁸Circolare n.31 del 21 ottobre 2016, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

tale contratto deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro⁴⁹."

Al comma 4 dell'art. 45 viene facilitata la procedura di accesso, infatti saranno le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, a stabilire autonomamente la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca, con il consenso delle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca; ovvero, se prima le regioni dovevano raggiungere un'intesa con le associazioni di categoria, adesso è sufficiente la consultazione delle stesse; e' valido il decreto ministeriale disciplinato all' art. 46, in riferimento all'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca qualora non vi siano regolamentazioni regionali.

Gli artt. 48-50 del d. Lgs. 81/2015 regolamentavano il lavoro accessorio, (voucher), e con il suddetto decreto l'art. 49 comma 3 viene precisato, ovvero la procedura telematica richiede che gli imprenditori, sia agricoli che non, o i professionisti, inviino i dati anagrafici, il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'orario della prestazione lavorativa, almeno 60 minuti prima dell'inizio

49

Il decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive dei decreti attuativi del Jobs Act, di Tommaso Targa e Maddalena Saccaggi, in *Diritto24*, Il sole 24 ore del 03/10/2016

della prestazione. Le modifiche procedurali apportate dal decreto sono rilevanti in quanto garantiscono un incentivo all'apprendistato di alta formazione e ricerca, e una tutela contro gli abusi dei voucher, inoltre, " in quest'ottica, vanno lette anche le disposizioni correttive al d.lgs. 149/2015, relativo all'attività ispettiva. La prima consente al Ministero del Lavoro di impartire direttive all'Ispettorato Nazionale del Lavoro anche con specifico riferimento al corretto utilizzo del lavoro accessorio. La seconda include, tra le misure di contrasto del lavoro sommerso e irregolare, quelle dirette ad evitare un uso improprio dei tirocini professionali"⁵⁰.

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali, vengono apportate due modifiche al procedimento per usufruire della CIGO e della CIGS, con riferimento agli artt. 15 e 25 del d.lgs. 148/2015.

Nel procedimento di concessione della CIGO, è consentita la presentazione tardiva della domanda "per eventi oggettivamente non evitabili". In quello sulla CIGS, la correzione introdotta ha ridotto il periodo intercorrente tra la data di presentazione della domanda e quella di inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (nell'art. 25 prima della riforma, tale termine non poteva essere inferiore a 30 giorni, mentre ora non può essere superiore a 30 giorni).

50

Il decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive dei decreti attuativi del Jobs Act, Di Tommaso Targa e Maddalena Saccaggi, in *Diritto24*, Il sole 24 ore del 03/10/2016

Anche i contratti di solidarietà vengono interessati dal suddetto decreto, in particolare, per quanto concerne i contratti di solidarietà espansiva (art. 41 del d.lgs. 148/2015) , viene introdotto il comma 3bis che consente la trasformazione dei contratti di solidarietà difensiva in contratti di solidarietà espansiva "a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata"⁵¹.

La circolare n.31 del 21 ottobre 2016 fornirà le indicazioni operative rispetto alle nuove disposizioni introdotte dal Decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016, acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo prot. 6091 del 18 ottobre 2016, in particolare rispetto a: 1) contratti di solidarietà espansiva; 2) cassa integrazione guadagni straordinaria.

Per quanto riguarda i contratti di solidarietà espansiva, la suddetta circolare specificherà che non tutti i contratti di solidarietà difensivi possono essere trasformati in espansivi, ma che in base alla disposizione normativa di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), quindi, i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015, essi debbono essere in corso da almeno 12 mesi e, in ogni caso, se inferiori, essere in corso alla data del 31 dicembre 2015. Si tratta, quindi, di riduzioni di orario operanti da un

51

Il decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive dei decreti attuativi del Jobs Act, Di Tommaso Targa e Maddalena Saccaggi, in *Diritto24*, Il sole 24 ore del 03/10/2016

certo periodo, considerando il fatto che gli stessi hanno una durata massima di 24 mesi e, soltanto a determinate condizioni (frutti consecutivamente nel primo biennio del quinquennio mobile) possono raggiungere la soglia dei 36 mesi. I passaggi procedurali fanno comunque riferimento all'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2015.

“Con specifico riferimento alla nuova fattispecie introdotta dal decreto legislativo n. 185 del 2016, ai lavoratori cui sia stato ridotto un trattamento di integrazione l'orario di lavoro spetta: 3 salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del l'integrazione, a carico del datore di lavoro, del contratto; trattamento di cui al punto precedente almeno sino alla misura dell'integrazione salariale originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali. Ai lavoratori viene accreditata la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 148 del 2015⁵²”.

Inoltre, la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non potrà essere superiore a quella già concordata nel contratto di solidarietà originario di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Il contributo di cui all'articolo 41, comma 1, o agevolazione di cui all'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015, concesso ai datori di lavoro

⁵²Circolare n.31 del 21 ottobre 2016, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

per ogni lavoratore sarà pari: per i primi 12 mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile; per ciascuno dei due anni successivi il contributo sarà ridotto rispettivamente al 10 e al 5 per cento.

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 e 29 anni è prevista la contribuzione degli apprendisti a carico del datore di lavoro per i primi 3 anni e comunque non oltre il ventinovesimo anno di età del lavoratore; la contribuzione a carico del lavoratore è quella prevista in via generale per i lavoratori.

Il trattamento di fine rapporto, vede le quote relative alle ore di lavoro perse imputate a carico della gestione di afferenza, ad esclusione dei lavoratori licenziati per motivo oggettivo o contestualmente ad un licenziamento collettivo, entro il termine di 90 giorni dal termine del beneficio di integrazione salariale, oppure entro 90 giorni dal termine del beneficio di una differente integrazione salariale ottenuta entro 120 giorni dal termine della precedente.

La contribuzione addizionale è pari a: "9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in quinquennio mobile; b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile; c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera

b), in un quinquennio mobile”⁵³, come stabilito ai sensi dell’articolo 5 del decreto legislativo n. 148 del 2015.

E' inoltre precisato, sempre all'interno della circolare in questione, l'inapplicabilità dell’articolo 41, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015, il quale prevede la possibilità per i lavoratori interessati dall'applicazione dei contratti collettivi espansivi a cui manchino non oltre 24 mesi per raggiungere l'età prevista per la pensionabilità ed in possesso dei requisiti minimi, di ricevere il trattamento pensionistico qualora abbiano accettato di svolgere l'attività lavorativa per un numero di ore non superiore alla metà di quelle stabilite nel contratto originario.

La procedura per ottenere i benefici integrativi legati alla solidarietà espansiva prevede la presentazione di un'apposita istanza da inviare sia alla Divisione IV della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali, sia all'Ispettorato Territoriale del Lavoro che all'Inps.

Inoltre, con il Messaggio n. 1760/2016 l’INPS ha definito l’incremento del 10%, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per l’anno 2016, del trattamento di integrazione salariale straordinario per i contratti di solidarietà -ex art. 1 D.L. 30/10/1984, n. 726, convertito, con modificazioni dalla L. 19/12/1984 n. 863-

⁵³Circolare n.31 del 21 ottobre 2016, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

stipulati precedentemente all'entrata in vigore del D.Lgs n. 148/15, a patto che le istanze siano state presentate entro la stessa data.

Infine, per quanto riguarda la CIG, "come già previsto dall'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, la domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale deve essere presentata, con modalità telematica, per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale. In caso di presentazione tardiva dell'istanza, cioè oltre il termine dei sette giorni, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda medesima ai sensi dell'articolo 25, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015⁵⁴".

Al di là dei chiarimenti forniti dalla recente circolare in merito ai contratti di solidarietà espansivi, la complessità relativa all'applicazione dei contratti di solidarietà in generale, pone differenti problematiche al datore di lavoro che volesse usufruire di tale istituto.

Un esempio della necessità di ulteriori chiarimenti è dato da due recenti risposte alle rispettive istanze di interpello, presentate in merito a due questioni differenti.

⁵⁴Circolare n.31 del 21 ottobre 2016, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

La prima è stata presentata dall' Assaereo (Associazione Nazionale Vettori e Operatori), in riferimento all'ambito del contratto di solidarietà difensivo; la risposta all'interpello n. 14 del 11 aprile 2016, fornita dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, chiarisce se sia possibile la trasformazione di contratti di lavoro part-time in contratti di lavoro full-time e viceversa, confermando l'assenza di incrementi dell'organico aziendale nel settore di riferimento, e rispettando l'orario stabilito attraverso l'accordo tra le parti. La risposta, ribadisce la natura del contratto di solidarietà, sottolineando che "...In particolare il comma 5 dell'art. 21 chiarisce come attraverso la stipula del contratto di solidarietà sotto forma di contratti collettivi aziendali le parti stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego⁵⁵", e determina che "eventuali modifiche alla riduzione media oraria originariamente concordata risultano compatibili con la ratio del contratto di solidarietà e non necessitano della definizione di un nuovo accordo, laddove le stesse comportino una minore riduzione di orario e siano attuate in conformità alle modalità derogatorie già previste.(.....)In altri termini risultano compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo soltanto quelle istanze di trasformazioni attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita – sia in riferimento a tutti i

⁵⁵Interpello n.14 del 11/04/2016

lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato – secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti. Qualora, invece, le trasformazioni in questione incidano sulle percentuali stabilite in sede di accordo sarà evidentemente necessario provvedere alla stipula di un nuovo contratto di solidarietà.⁵⁶”

L'altra istanza di interpello viene presentata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, per chiarimenti rispetto alla corretta interpretazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2 e 21, comma 1, lett. c), del D. Lgs.n.148/2015. La risposta all' interpello n. 21 del 11 agosto 2016, fornita dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, chiarisce se in presenza di un contratto solidarietà difensivo sia possibile assumere nuovo personale con contratto di apprendistato.

Ribadendo la funzione del contratto di solidarietà difensivo, ovvero mantenere i livelli occupazionali, è da considerarsi comunque l'eventuale necessità di ulteriori esigenze lavorative; dunque, " si può verificare l'ipotesi in cui tali esigenze di maggior lavoro possano essere soddisfatte soltanto da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, la cui assunzione è, evidentemente, funzionale anche al superamento della condizione di difficoltà che ha dato causa all'intervento di integrazione salariale.

⁵⁶<http://www.dottorinalavoro.it/prassi-c/interpelli-c/min-lavoro-interpello-disciplina-congedi-parentali>, consultazione del 11/01/2017

Ricorrendo tali presupposti appare quindi possibile procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato, sempreché si riscontrino, in tale ultimo caso, anche gli ulteriori requisiti di legge.

In particolare, andrà osservato il rapporto che deve sussistere, ai sensi dell'art. 42, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, tra apprendisti assunti e maestranze specializzate e qualificate, restando ad ogni modo ferma la necessità che datore di lavoro o i suoi dipendenti abbiano l'esperienza e le competenze necessarie a garantire che l'apprendista riceva una formazione adeguata rispetto alle finalità dell'apprendistato⁵⁷”.

Al di là dei chiarimenti che possono essere forniti in merito all'applicabilità dei contratti in questione, restano dei dubbi sull'efficacia dell'istituto, con particolare riferimento ai contratti di solidarietà espansivi; infatti permangono le difficoltà relative, in un contesto come quello attuale di crisi, di determinare la diminuzione dell'orario di lavoro in maniera stabile a chi è in forza, senza alcun tangibile vantaggio economico, permangono cioè, le motivazioni che hanno bloccato lo sviluppo dell'istituto per 30 anni. Mancherebbe poi al datore di lavoro, la motivazione ad incrementa l'organico, vista la presenza di incentivi più sostanziosi, quali quelli previsti per il 2015 dalla legge n. 190/2014, o quelli “per

⁵⁷Interpello n. 21 del 11 agosto 2016

l'apprendistato professionalizzante ora estesi anche ai disoccupati, senza limiti di età, percettori di una indennità di disoccupazione (art. 47, comma 4, del D.L.vo n. 81/2015)⁵⁸.

Un aspetto che potrebbe rendere interessante l'utilizzo dell'istituto, sarebbe la ragione che spingerebbe il datore di lavoro a non rinunciare, sia pure parzialmente, a soggetti dotati di esperienza e professionalità, in favore del ricambio generazionale. Lo stesso dipendente, quasi al termine della sua attività lavorativa, potrebbe non essere interessato ad un suo pensionamento anticipato sia pure parziale, dal momento che rinunciarebbe una serie di possibili "benefit" non legati alla retribuzione vera e propria⁵⁹.

In conclusione, si può affermare che i contratti di solidarietà espansiva restino uno strumento valido, nonostante vi sia stata la necessità di rilanciarli attraverso l'art.41 del D.Lgs.148/2015 e le successive riforme; l'obiettivo futuro sarà comunque quello di lavorare sui limiti correlati all'uso dei contratti di solidarietà, quali la rigidità nella collocazione del personale (qualora vi siano state nei dodici mesi precedenti riduzioni di personale o ricorso ad integrazioni salariali straordinarie, non sono riconosciuti gli incentivi), cercando di motivare

58

Il contratto di solidarietà espansiva , di E. Massi, in *Generazione Vincente*,
<https://www.generazionevincente.it/?p=5694>, consultazione del 11/06/2017

⁵⁹Ibidem

maggiormente l'utilizzo dello strumento attraverso incentivi più corposi, al fine di spingere ad un reale incremento dell'organico il datore di lavoro.

CAPITOLO III - I CONTRATTI DI SOLIDARIETA': UNA CHANCE NELLO SCENARIO DELLA CRISI AZIENDALE IN ITALIA

3.1 Contratti di solidarietà e cassa integrazione guadagni straordinaria: differenze ed utilizzi alternativi nel contesto di crisi

Con la riforma attuata attraverso il Jobs Act (D.lgs n. 148 del 14/09/2015), vi sono stati dei cambiamenti profondi relativi all'ambito dei contratti di solidarietà per le realtà aziendali soggette alla CIG; ciò ha determinato un aumento dei costi, rendendo così gli stessi meno appetibili, attraverso i cambiamenti attuati a partire dal 24 settembre 2015.

Si può affermare che le novità previste dal Jobs Act abbiano reso meno appetibile l'istituto, in quanto è stabilito un aumento dei costi di finanziamento per i datori di lavoro, ed un limite alla durata nel quinquennio di riferimento.

Come già illustrato precedentemente, i contratti di solidarietà sono applicabili rispetto ai lavoratori soggetti a un contratto di lavoro subordinato, tranne dirigenti lavoratori stagionali a tempo determinato e lavoratori a domicilio, i quali abbiano maturato almeno 90 giorni di servizio presso l'unità produttiva.

L'impresa deve stipulare un contratto con le associazioni sindacali più rappresentative o con le RSA o RSU (rappresentanze sindacali aziendali o unitarie), successivamente viene definita la riduzione dell'orario di lavoro (non oltre il 60% dell'orario di lavoro dei soggetti interessati dal contratto di solidarietà o il 70% dell'orario di ogni lavoratore) e vengono suddivise tra i lavoratori interessati le ore di solidarietà.

Dal 1 luglio 2016 è entrata in vigore l'abrogazione della normativa rispetto ai contratti di solidarietà di tipo B, rispetto alle aziende che non possono applicare la CIGS, le quali potranno usufruire dei suddetti contratti se stipulati entro il 30 giugno 2016 e non oltre il 31 dicembre 2016.

Inoltre il concetto di anzianità di servizio viene sostituito da un concetto più definito e limitante, ovvero quello di anzianità da effettivo lavoro, cioè le giornate di presenza effettiva.

Grazie al Jobs Act, un aspetto che rende il contratto di solidarietà meno dissimile dalla cassa integrazione guadagni è l'integrazione salariale, che diventa pari all'80% della retribuzione persa, nell'ambito dei tetti mensili stabilito per l'integrazione salariale; mentre sul fronte contributivo, se prima non vi erano contributi addizionali a gravare sulle imprese, con la riforma vengono introdotti come per la CIGS, nella misura del 9%, 12% e 15%.

La durata dei contratti di solidarietà viene poi ridotta nettamente, in quanto se prima poteva essere prorogata fino a 4 anni o 6 per le imprese del mezzogiorno, con la riforma non può superare i 36 mesi nell'arco di un quinquennio mobile (anche quest'ultimo è una novità rispetto al quinquennio fisso).

Dunque la procedura amministrativa definita attraverso il Jobs Act si può riassumere in 4 punti:

- stipula del contratto con le associazioni sindacali più rappresentative o con le RSA o RSU (rappresentanze sindacali aziendali o unitarie), in cui vengono specificati i nominativi dei lavoratori interessati;

-invio telematico entro 7 giorni al Ministero del Lavoro e alle Direzioni Territoriali dell'istanza per accedere al trattamento;

-riduzione dell'orario di lavoro o sospensione a partire dal trentesimo giorno successivo all'invio dell'istanza;

-al termine di ogni periodo di paga, erogazione del trattamento con contributi versati dall'azienda⁶⁰.

Volendo porre a confronto i contratti di solidarietà con la CIGS, vi è il problema relativo alla non certezza dell'erogazione per quanto riguarda i primi, in quanto agli stessi è stato sempre riservato un residuale finanziamento da parte del Ministero del Lavoro; inoltre rispetto all'interesse dei lavoratori, la riduzione dell'orario di lavoro può essere più appetibile rispetto alla CIG per la permanenza nel processo produttivo a fronte di una minima perdita salariale, quindi il contratto di solidarietà, pur essendosi equiparato come trattamento alla CIGS non sarebbe ancora sufficientemente interessante dal punto di vista della copertura, dunque le future riforme potrebbero puntare a questo aspetto; l'interesse delle imprese può invece essere determinato da sgravi contributivi, dalla possibilità di evitare licenziamenti e costi ad essi connessi, dalla buona gestione dei rapporti con i sindacati, dal mantenimento in azienda di risorse professionali consolidate⁶¹.

⁶⁰<https://www.money.it/contratto-di-solidarieta-costi-benefici>

⁶¹I contratti di solidarietà (Marco Lai, Livia Ricciardi)
https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/4927/mod_resource/content/1/325WP_09_74.pdf

Differenze e relative criticità tra CIGS e contratto di solidarietà possono emergere anche analizzando le verifiche ispettive relative alle due tipologie di ammortizzatori sociali.

In seguito alle problematiche relative all'attuazione del D.Lgs. n.148/2015 è stato necessario chiarire alcuni aspetti relativi alle verifiche ispettive mediante la circolare n. 27 dell'8 agosto 2016, distinguendo due differenti tipi di accertamento, ovvero quelli riguardanti gli oneri aziendali definiti nell'ambito del programma di GIGS, e quelli riguardanti le premesse necessarie alla concessione del pagamento diretto dei lavoratori.

In merito alla prima tipologia l'art. 25, comma 6, D.Lgs. n.148/2015, questa prevede che gli Organi di vigilanza si impegnino a verificare, nei tre mesi che precedono il termine del sostegno di integrazione salariale straordinario (sia CIGS che CDS), che siano stati mantenuti gli oneri concordati ai fini dell'applicazione dei suddetti ammortizzatori sociali, ma il beneficio economico, con la riforma, può essere erogato da subito.

Il Ministero riceve la relazione ispettiva entro 30 giorni dal termine dell'intervento di integrazione salariale, ed entro i successivi 90 giorni dovrà essere emesso un provvedimento qualora risultino delle mancanze relative al rispetto del programma.

La competenza territoriale relativa alle verifiche si articola in modo tale che, qualora le stesse riguardino i presupposti per usufruire del pagamento diretto, venga esercitata dalla Direzione del Lavoro ubicata nel territorio delle unità

produttive in questione; e venga esercitata dalla Direzione del Lavoro ubicata nel luogo della sede legale, qualora le unità produttive si distribuiscano in una o più Regioni.

La competenza territoriale relativa alle verifiche del rispetto del programma aziendale riguarderà ogni Direzione del Lavoro appartenente al territorio di ubicazione delle unità produttive relative all'applicazione dell'istituto⁶².

Poiché si può ricorrere alla CIGS come sostegno ad un piano di riorganizzazione aziendale, vanno programmati gli interventi per sanare le criticità produttive o gestionali, nonché pianificata la formazione del personale momentaneamente non impiegato.

Il controllo sugli investimenti, i quali vengono esposti nell'istanza presentata, prevede che gli stessi siano superiori a quelli effettuati nei 24 mesi antecedenti, relativi alla stessa tipologia; ma nel caso in cui l'impresa abbia usufruito della CIGS ex lege n. 223/1991 nei due anni precedenti, il suddetto parametro dei 24 mesi non viene considerato.

Gli ispettori del lavoro dovranno monitorare la riqualificazione professionale verificando la correlazione con l'utilizzo della CIGS per i soggetti interessati, in quanto sono stati rilevati casi di elusione nei quali la sospensione dei lavoratori non era stata applicata.

⁶²Cigs e contratto di solidarietà, di Eufrazio Massi, in *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 38/2016, ed. Wolters Kluwer

La formazione è valutata come efficace attraverso i parametri esposti nella circolare n. 27/2016: " a) quando i lavoratori sono adibiti a mansioni e compiti diversi rispetto a quelli di ordinario impiego; b) quando, pur svolgendo gli stessi compiti, vengono adibiti su macchinari ed attrezzature diverse; c) quando il progetto formativo postula una parte teorica strettamente correlata ad una parte pratica; d) quando i soggetti formatori presentano una idoneità specifica al compito; e) quando, durante la formazione, vi sia una forma di "tutoraggio" da parte di lavoratori esperto su tali macchinari o di istruttori⁶³. "

Le sospensioni dei lavoratori subiscono una verifica tesa a confermare il collegamento delle stesse alla riorganizzazione aziendale, in coerenza con consistenza, modalità e tempistiche.

Infine, viene monitorato che il recupero occupazionale raggiunga il 70%, percentuale comprensiva anche dei lavoratori reintegrati in altre unità produttive, e quelli che hanno raggiunto l'anzianità e, dunque, hanno posto fine al rapporto lavorativo.

Per quanto riguarda, invece, la crisi aziendale, questa può essere determinata sia da una condizione involutiva dell'impresa, che da un evento imprevisto; in entrambi i casi la GIGS non può essere concessa per oltre 12 mesi. La verifica riguarderà tempistiche ed attuazione del risanamento pianificato, e a tal fine sarà

⁶³Cit.Cigs e contratto di solidarietà, di Eufrazio Massi, in *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 38/2016, ed. Wolters Kluwer ,pag. 2199

necessario analizzare documenti amministrativi, contabili, commerciali e fiscali, appurando che non si siano verificate nuove assunzioni in quanto queste ultime necessiterebbero di essere motivate come indispensabili perché dotate di qualifiche di cui non sono dotati altri lavoratori presenti in azienda.

Si allega alla pianificazione del risanamento un piano di gestione degli esuberi, che solitamente richiede una riduzione di personale la quale sarà soggetta a verifica per comprendere se sia stata effettivamente applicata⁶⁴.

L'accordo sindacale è richiesto solo in caso di contratto di solidarietà difensivo, e va stipulato con le organizzazioni sindacali più rappresentative o con le RSA o le RSU.

La verifica viene effettuata dagli ispettori del lavoro, innanzitutto rispetto ai parametri della riduzione degli orari che non deve oltrepassare il 60% o il 70% per i singoli lavoratori, limite da considerarsi come media di riduzione nel corso del periodo di riferimento; saranno quindi passati al vaglio i dati contenuti nel Libro unico del lavoro, le timbrature e le dichiarazioni raccolte presso i lavoratori che hanno aderito alla solidarietà.

Come già illustrato, l'interpello n.21 dell'11 agosto 2016 ha ulteriormente chiarito che in corso di contratto di solidarietà le nuove assunzioni sono concesse

⁶⁴Cigs e contratto di solidarietà, di Eufrazio Massi, in *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 38/2016, ed. Wolters Kluwer

solo nei casi in cui i lavoratori assunti siano dotati di qualifiche non possedute da altri soggetti già presenti nell'organizzazione aziendale.

Non è possibile che i lavoratori svolgano il lavoro straordinario, tranne eccezioni che andranno adeguatamente motivate.

La riduzione collettiva di personale può essere attuata ma a patto che i lavoratori non pongano opposizione, pertanto le verifiche saranno orientate all'esame dei documenti che attestano il consensuale scioglimento del rapporto di lavoro.

In merito alle imprese che gestiscono i servizi di mensa e di pulizia, è necessaria la riduzione dell'attività qualora sia stata fatta istanza di trattamento integrativo salariale straordinario, pertanto le verifiche saranno orientate all'analisi dei contratti di appalto e della situazione contabile.

In merito alle imprese artigiane, qualora vi sia un influsso gestionale prevalente, è possibile usufruire dell'integrazione salariale, nel caso in cui sia stato fatto ricorso a un istituto di sostegno; pertanto gli ispettori dovranno orientare la verifica al controllo dell'influsso prevalente, confermando la correlazione tra le situazioni critiche.

In merito ai partiti e ai movimenti politici, il ricorso alla CIGS e al Contratto di solidarietà è previsto, accompagnato da un programma stabilente la riorganizzazione del personale, che sarà passato al vaglio degli ispettori del lavoro, o, nel caso di crisi aziendale, con conseguente verifica della ristrutturazione.

Le aziende soggette a procedura concorsuale possono usufruire degli ammortizzatori sociali straordinari solo in caso di prosieguo delle attività, in caso contrario dal 1° gennaio 2016 non è più possibile usufruirne; le verifiche da attuare sono quelle precedentemente indicate.

In caso di violazione della rotazione tra i lavoratori stabilita in concerto con le organizzazioni sindacali o indicata nella domanda per usufruire della GIGS, è previsto l'aumento dell' 1% del contributo addizionale sui soggetti che non sono stati fatti ruotare; in questi casi ha particolare rilievo la dichiarazione rilasciata dai lavoratori o la segnalazione di una organizzazione sindacale.

E' inoltre prevista una indennità risarcitoria per i soggetti in questione valutata in base alla retribuzione persa, la quale può essere richiesta anche collettivamente⁶⁵.

Il pagamento diretto ai lavoratori è previsto in caso di difficoltà finanziarie che non permettano all'impresa l'anticipo ed il successivo conguaglio. "La verifica va fatta sull'analisi dell'indice di liquidità riferita all'anno in corso: esso deve risultare negativo, con valore inferiore all'unità, ed è il risultato del rapporto tra liquidità immediate e passività correnti (.....) Per liquidità immediate si intendono: contanti in cassa ed assegni, conto corrente bancario, titoli facilmente negoziabili sul mercato (.....) Per passività correnti si intendono: debiti di fornitura,

⁶⁵Cigs e contratto di solidarietà, di Eufanio Massi, in *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 38/2016, ed. Wolters Kluwer

debiti per finanziamenti a breve e debiti verso banche, debiti diversi (Iva, Irpef, dipendenti, Inps, Inail, ecc.), ratei e riscontri passivi, partite passive da liquidare, quote di finanziamento a medio e lungo termine che debbono scadere entro dodici mesi ⁶⁶.

Infine gli interventi di integrazione salariale precedenti il 24 settembre 2015 subiscono le norme in vigore al momento della loro attuazione, pertanto non vi sono verifiche ispettive riguardanti il contratto di solidarietà difensivo, ad esclusione dei casi in cui sia stata fatta domanda di pagamento diretto.

Si fa presente che per entrambe le tipologie di contratti, al fine di rendere procedibile la domanda relativa alle controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie, è necessario esaurire i procedimenti prescritti dalle leggi speciali per la composizione in sede amministrativa, come espresso nella Sentenza della Corte di Cassazione del 17 marzo 2016 n.5318, nella quale è specificato, come regola generale, che “ai fini dell'accesso ai benefici contributivi ex art. 5, d.l. n. 148/1993 (conv. con I. n. 236/1993), sia necessaria un'apposita domanda amministrativa o possa ritenersi sufficiente quella di conguaglio delle somme anticipate a titolo di CIGS”, e che “va osservato che il principio della previa proposizione della domanda amministrativa, quale condizione di accesso ad una determinata prestazione previdenziale o ad un determinato beneficio consistente nella riduzione dell'ammontare dei contributi dovuti agli enti previdenziali,

⁶⁶Cit., Ivi, pag.2202

costituisce principio generale dell'ordinamento, coerente con l'evoluzione che le politiche sociali hanno impresso all'antica nozione di status civitatis in termini di status actívus processualis, avente come contenuto il potere di avvalersi dei procedimenti stabiliti dalla legge per rendere effettive le posizioni giuridiche soggettive che vi si ricollegano. ”.

Alla luce di quanto esposto, è possibile comprendere quanti e quali obblighi procedurali l'azienda sia tenuta a mantenere, nei casi di utilizzo della CIGS o dei contratti di solidarietà; la relativa complessità della materia rende necessaria un'attenta valutazione della scelta, da parte del datore di lavoro, della più idonea misura di sostegno da applicare, sia in base alle problematica aziendale, che in base agli impegni da assolvere inderogabilmente.

3.2 Applicazione dei contratti di solidarietà nel nostro ordinamento e nella realtà delle aziende italiane

Dopo aver esaminato dal punto di vista normativo e procedurale i contratti di solidarietà, può risultare interessante realizzare un osservatorio sulle realtà italiane, per verificare come l'istituto sia stato applicato empiricamente.

Prima di giungere all'osservazione degli interventi di solidarietà più recenti, verrà preso in analisi un lavoro stilato su 20 accordi, effettuato da Paolo Tomassetti e pubblicato dalla Giuffrè nella rivista *Diritto delle Relazioni Industriali*, e che prende in considerazione un campione di 350 contratti integrativi che tra il 2008 e il 2013 hanno riguardato la realtà lombarda nel settore metalmeccanico.

Nello studio in questione sono illustrati 20 accordi concessivi di cui 6 casi di contratti di solidarietà.

Le Fonderie Glisendi, al fine di aumentare la competitività con incremento di produzione e contenimento degli esuberi, hanno puntato ad una maggiore flessibilità oraria e all'applicazione di un contratto di solidarietà per non impiegare maggiori risorse lavorative; infatti la sede di Brescia si era trovata a fronteggiare un sovradimensionamento del personale e dunque aveva rilevato l'esigenza di organizzare una produzione più economica. Il piano di investimento previsto è stato di 3 milioni di euro per gestire la riorganizzazione del lavoro e tutelare l'occupazione.

L'azienda brasiliana Maxion Wheels, produttrice di cerchi in lega e in acciaio, nella filiale di Dello (Brescia) della Hayes Lemmerz, nel 2012 si era trovata ad

affrontare alcune criticità per evitare il trasferimento della produzione all'estero, ed aveva comunicato ai sindacati l'esigenza di una riorganizzazione. Veniva, così, stabilito che sarebbero stati fissati in maniera diversa i parametri del premio di risultato, destinandolo alla produttività oraria e pro capite, alla qualità del prodotto e all' Ebitda; ed in conseguenza sarebbe stato realizzato un piano di investimenti per 5/7 milioni di euro per il 2013/2015 e sarebbero stati mantenuti i livelli occupazionali anche attraverso contratti di solidarietà.

Altra realtà aziendale, presente nel campione considerato nello studio in questione, che utilizza l'istituto dei contratti di solidarietà è la TRW Automotive Italia, sita in Gardone Valtrompia (Brescia), che si dedica alla realizzazione di sistemi di sicurezza per auto, anch'essa facente parte di una importante multinazionale americana; l'impresa riesce ad ottenere un accordo con i sindacati in seguito ad una complessa trattativa per aumentare la competitività e contenere gli esuberi di personale, attraverso la proroga del contratto di solidarietà ed un piano di investimenti relativo agli anni 2010/2014 ammontante a 7,5 milioni di euro.

"Tra le altre cose, viene definito un incremento della produttività pari a 2,15 punti percentuali – in termini orari circa 10 minuti a turno – legati a un nuovo minimo del cottimo al quale sono collegati 22 euro mensili (parte fissa) e il riconoscimento di 4,54 euro medi per ogni punto di cottimo da 1,85 a 1,92 (parte variabile). In tema di flessibilità, l'accordo conferma la possibilità di estendere, su

base volontaria, il ricorso al 3° turno del sabato (18-24), previa informazione preventiva e motivata alle RSU⁶⁷”.

Anche nel comasco un'altra realtà aziendale dedicata alla realizzazione di motori per ventilazione e condizionamento, la Sisme, nel 2010, ha manifestato la necessità di prorogare i contratti di solidarietà a causa della esternalizzazione della produzione, la quale avrebbe causato la riduzione di circa 100 unità di personale.

Ai fini di attivare una nuova produzione per la Bosch viene concordata una fideiussione di 700 mila euro a fronte di un investimento di 5 milioni di euro, realizzata attraverso una decurtazione della retribuzione mensile dei lavoratori o trattenuta sul TFR.

Un accordo di solidarietà viene stipulato anche dalla Marsilli, sita in Castelleone (Cremona), per arginare gli esuberi di personale, in quanto l'erogazione di alcune misure salariali era stata momentaneamente sospesa. Nel dettaglio, il personale in forza rinunciava al premio di risultato, e nella sede di Saronno, alla 14° mensilità.

“Inoltre, in ragione della drastica caduta dei carichi produttivi previsti, è stato attivato un ulteriore intervento sul costo del lavoro attuato come segue: totale sospensione della maturazione dei permessi annui retribuiti (PAR); riduzione della retribuzione lorda mensile fino ad un massimo del 20%, incluso il valore del rateo

⁶⁷Cit. Sindacato e contrattazione aziendale concessiva, di Paolo Tomassetti, in *Diritto delle relazioni industriali*, n.1/ 2015, edizioni Giuffrè, p.193

mensile dei PAR di sospesa maturazione (valutati approssimativamente pari a circa il 5% della retribuzione lorda mensile), fino alla totale concorrenza di tutti gli istituti integrativi aziendali disponibili⁶⁸.”

Aziende che non utilizzeranno direttamente i contratti di solidarietà ma che attueranno un contenimento degli esuberi del personale attraverso turnazioni e variazioni dell'orario sono la Condenser di Ispra (Varese), produttrice di evaporatori per frigoriferi, la Eural Gnutti di Pontevico (Brescia), fonderia, la Emer di S. Eufemia (Brescia), che si occupa di componenti per impianti a metano e GPL per veicoli.

Le realtà aziendali che hanno optato per l'applicazione della CIGS, sono state la Imar di Calcinato (Brescia), produttrice di caldaie ad uso domestico, e la Leali di Odolo (Brescia), acciaieria.

La scelta dell'applicazione delle differenti misure di sostegno nelle diverse realtà sono determinate dalle valutazioni in merito alle esigenze di incremento della produzione, di ristrutturazione e di contenimento degli esuberi, e sebbene lo studio in questione non abbia affrontato questa riflessione, ci si può soffermare sulla valutazione numerica dell'applicazione dei contratti di solidarietà rispetto al campione della realtà lombarda.

⁶⁸Cit. Sindacato e contrattazione aziendale concessiva, di Paolo Tomassetti, in *Diritto delle relazioni industriali*, n.1/ 2015, Edizioni Giuffrè, p.193

Dallo stesso risulta che 5 imprese su 20 hanno sottoscritto i suddetti contratti a fronte delle altre 15 che hanno optato per misure differenti nell'ambito della contrattazione aziendale concessiva; questo dato, non è ovviamente da ritenersi estendibile a tutta la realtà italiana, né ai più recenti anni, ma permette, comunque, di rilevare il minore interesse nell'applicazione dell'istituto, sia per cause già precedentemente analizzate nel corso di questo studio, sia per valutazioni contingenti alle singole realtà e alle esigenze specifiche del settore metalmeccanico negli anni di riferimento dell'analisi compiuta da Paolo Tomassetti.

Proseguendo l'osservatorio della realtà italiana, un esempio di contratto di solidarietà espansivo è quello sottoscritto nel febbraio del 2013 dall'IFOA, primo esempio nel nostro paese di questo specifico istituto.

L'esperienza si era rivelata positiva ed aveva stimolato altre aziende nell'applicazione di questa misura di sostegno, tanto da essere definita un “modello per il futuro”.

Infatti, era stato possibile realizzare un accordo di solidarietà tra i lavoratori dipendenti storici e i nuovi assunti a tempo indeterminato, riducendo il 5% dell'orario di lavoro; con tale accordo l'azienda si era garantita gli incentivi stanziati per realizzare nuovi posti di lavoro.

Purtroppo gli accordi sul piano pratico si sono rivelati più problematici del previsto in quanto sono sorti problemi interpretativi rispetto alla norma di riferimento, la quale nasce nell'interesse di incrementare i posti di lavoro e non a generare un bilanciamento fra ore ridotte e ore incrementate.

Invece l'esperienza dell' IFOA rileva che “la riduzione del 5% dell’orario di lavoro degli 80 dipendenti in organico produce benefici economici solo su 4 assunzioni e non su tutte e 29⁶⁹”.

Tale effetto viene determinato dal concetto espresso mediante l'interpello n.28 del 12 ottobre 2013, nel quale viene stabilito che: “...l’eventuale assunzione in eccedenza volta a produrre un incremento complessivo degli occupati superiore al numero dei posti di lavoro risultanti dalla contrazione oraria non rileva ai fini della fruizione dell’agevolazione”.

L'esperienza dell'IFOA, a causa dell'interpretazione del Ministero del Lavoro, che ha applicato la norma in maniera burocratica, ha visto venir meno i benefici che il contratto di solidarietà espansiva avrebbe dovuto generare per sostenere l'ente privato senza scopo di lucro. La questione interpretativa ha rappresentato una problematica rispetto alla quale è necessario porre attenzione, e, come più volte è accaduto su questioni controverse, l'utilizzo dell'interpello ha sciolto numerosi dubbi in merito alle stesse.

Sempre nel 2013, in Lombardia viene istituito un Fondo Regionale al fine di incentivare i contratti di solidarietà, finanziato anche attraverso le dotazioni dei dirigenti della Giunta regionale.

⁶⁹<http://www.ifo.it/blog/troppo-solidarieta-troppo-occupazione-non-danno-diritto-agli-incentivi/>, consultazione del 16/06/2017

Il Consiglio Regionale prendeva atto che oltre 200 aziende avevano sottoscritto contratti di solidarietà per fare fronte alla situazione di crisi che perdurava nonostante alcuni segnali di ripresa rilevati in alcuni settori; viene infatti osservato che i contratti di solidarietà potrebbero risultare più interessanti della cassa integrazione perché impiegano minori risorse e conservano le unità lavorative professionali all'interno dell'azienda.

Per questo motivo negli articoli 1 e 2 del provvedimento la Regione sostiene la sottoscrizione dei contratti di solidarietà, rivolgendo l'opportunità a tutte le imprese, anche quelle di minori dimensioni che solitamente utilizzano ammortizzatori in deroga⁷⁰.

Infatti, i dati in merito parlano chiaro: “Nell'Italia della crisi, oltre 4 milioni di persone hanno usufruito di ammortizzatori sociali: oltre 1,6 milioni di lavoratori hanno dovuto far ricorso a cig e mobilità a fronte di 1,25 milioni nel 2011 (+28,5%). Hanno avuto il sussidio di disoccupazione (ordinaria, agricola e a requisiti ridotti) 2,5 milioni di persone a fronte di 2,26 milioni dell'anno precedente⁷¹”.

Anche altre regioni, come il Friuli-Venezia Giulia, la Toscana e l'Umbria hanno considerato l'importanza di orientarsi al sostegno dei contratti di solidarietà,

⁷⁰Aziende in crisi? I contratti di solidarietà sono meglio della cassa integrazione: la Lombardia crea un fondo ad hoc, di Silvia Sperandio, in *Il Sole 24 ore*, 17/12/2013

⁷¹Cit. Aziende in crisi? I contratti di solidarietà sono meglio della cassa integrazione: la Lombardia crea un fondo ad hoc, di Silvia Sperandio, in *Il Sole 24 ore*, 17/12/2013

anche in forza delle gravi conseguenze sociali derivanti dalla perdita del posto di lavoro.

Nel 2015 la Telecom Italia e le Organizzazioni Sindacali di Categoria Fistel-Cisl, Uilcom, UGL, hanno sottoscritto un contratto di solidarietà per far fronte a 2600 esuberanti, dopo aver analizzato sia l'opzione della solidarietà difensiva che quella dei prepensionamenti volontari.

Entrambe le misure vengono applicate ai lavoratori Telecom Italia, in particolare il contratto di solidarietà riguarderà 30.400 impiegati, e “prevede la riduzione verticale dell’orario di lavoro per un totale di 23 giorni all’anno (pari all’8,85% dell’orario di lavoro mensile). La solidarietà inizierà dal prossimo 4 gennaio 2016 e durerà 24 mesi con l’impegno, previo accordo tra le parti, di una estensione della vigenza per altri 12 mesi. L’applicazione della solidarietà non riguarderà il personale che svolge alcune attività aziendali con particolari necessità di continuità operativa⁷²”.

I prepensionamenti volontari riguardano i lavoratori che entro il 31 dicembre 2018 avranno maturato i requisiti minimi per richiedere la pensione nei 4 anni successivi.

Anche nel caso più recente della Telecom Italia, è stato fondamentale l'utilizzo dei contratti di solidarietà per gestire la crisi che continua a riguardare il

⁷²<http://www.telecomitalia.com/tit/it/archivio/media/comunicati-stampa/telecomitalia/corporate/istituzionale/2015/telecomitalia-senzalicenziamenti-jobact.html>, consultazione del 16/06/2017

nostro paese e che avrebbe costretto ad un massiccio numero di licenziamenti, qualora non fosse stato possibile applicare gli ammortizzatori sociali.

Infine, la circolare n.65 del 30 marzo 2017, emessa dall'Inps, ha illustrato le indicazioni operative per ottenere le riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà, destinate alle aziende ammesse allo sgravio previsto dall'art. 6 del D. L. n. 510/1996 e successive modifiche relative all'anno 2016.

Lo sgravio è previsto per le aziende che avevano sottoscritto contratti di solidarietà difensiva le quali avevano previsto un piano di incremento della produttività nella misura dello sgravio richiesto, o che avevano previsto degli investimenti per la riorganizzazione della produzione. Le aziende che hanno ottenuto l'agevolazione, e che dunque avevano attuato tali interventi sono:

-LITOSUD S.r.l. ad Unico Socio - unità produttiva di ROMA ;

-JACUZZI EUROPE SPA;

-TEKNO CISALL SRL;

-Electrolux Italia Spa;

-MONDUS SERVICE SRL

-JOHNSON & JOHNSON MEDICAL SPA

-INNSE BERARDI SPA

-ACCIAIERIE E FERRIERE DI PIOMBINO SPA

-HALLEY CONSULTING SPA

-GAMMASTAMP S.P.A.

-NATUZZI SPA

-ARCELORMITTAL PIOMBINO SPA - stabilimento di Luogosano (AV)

-ARCELORMITTAL PIOMBINO SPA - stabilimento di Piombino (LI)⁷³.

Si può pertanto concludere che nell'attuale scenario della realtà italiana, i contratti di solidarietà e gli sgravi ad essi connessi, siano fondamentali ai fini della ristrutturazione aziendale e della tutela dei posti di lavoro, in un momento di crisi in cui risulta necessario scongiurare i licenziamenti, soprattutto per le conseguenze economiche e sociali prodotte dalla perdita del posto di lavoro.

⁷³<https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/23186-sgravi-contratti-di-solidariet-2016-le-aziende-ammesse-.html>, consultazione del 16/06/2017

3.3 Il caso Electrolux

Nell'ambito dell'evoluzione dell'istituto dei contratti di solidarietà è stata determinante l'esigenza di affrontare la crisi Electrolux, colosso svedese che in Italia conta cinque stabilimenti e un importante centro di ricerca; infatti l'intervento legislativo del 2014 è servito ad intervenire rispetto a questa delicata situazione programmando risorse destinate alla suddetta impresa⁷⁴.

La crisi dell'industria degli elettrodomestici investe già dal 2013 le aziende produttrici italiane tra cui la Electrolux rispetto alla quale gli stabilimenti di Susegana (Treviso), Porcia (Pordenone), Solaro (Milano) e Forlì registreranno un numero di esuberi molto elevato previsto fino al 2015, pur se lo stabilimento di Susegana aveva programmato il collaudo di un nuovo frigorifero, che avrebbe dovuto rappresentare un rilancio della produzione, in quanto trattasi di un elettrodomestico caratterizzato da consumi molto ridotti e un processo di assemblaggio molto semplificato, dunque un prodotto differente e dal valore aggiunto.

Il problema si pone rispetto alla scadenza del 31 marzo 2013, ovvero alla scadenza dei due anni di CIG e la proposta avanzata ai sindacati è quella di sostituirli con i contratti di solidarietà.

⁷⁴Diritto del lavoro, di Giovanni Amoroso, Vincenzo Di Cerbo, Arturo Maresca vol. I V edizione, 2017 , edizioni Giuffrè

Infatti, le previsioni di produzione non erano positive per lo stabilimento di Porcia, che solitamente contava una produzione di 2 milioni di lavatrici, mentre era prevista una produzione di 1,3 milioni per il 2013 e di 1,25 milioni per gli altri anni. Lo stabilimento di Susegana prevedeva invece un incremento della produzione nel 2014 rispetto al 2013, ma il problema degli esuberi permaneva. L'intento dell'azienda era quello di non licenziare i dipendenti ma trovare una soluzione per affrontare un momento molto critico⁷⁵.

Il 20 febbraio 2013 la Electrolux incontrava i sindacati avanzando la proposta di usufruire dei contratti di solidarietà per due anni, impegnandosi ad incrementare la produttività negli stabilimenti italiani, arginando quindi le esternalizzazione nei paesi esteri; i sindacati erano tenuti a dare una risposta entro l'8 marzo.

Infatti, se gli stabilimenti, eccetto Susegana, registravano una previsione produttiva leggermente superiore, restavano inferiori le previsioni rispetto a quelle del 2011⁷⁶.

Venivano così confermati 1.128 posti di lavoro in seguito alla consultazione con i sindacati e veniva sottoscritto il contratto di solidarietà per due anni, con un'organizzazione lavorativa che prevedeva la riduzione di due ore al giorno rispetto al normale orario di lavoro, o anche tre ore nei periodi di bassa produzione.

⁷⁵Per Electrolux 532 nuovi esuberi, di Scarci Emanuele, in *Il Sole 24 ore*, 7 febbraio 2013

⁷⁶Electrolux ai sindacati: due anni di solidarietà, di Scarci Emanuele, in *Il Sole 24 ore*, 21 febbraio 2013

L'importanza dell'intesa raggiunta nel 2013 è sicuramente innegabile, in quanto si era riuscito a conservare i posti di lavoro e a garantire a coloro che avevano aderito alla solidarietà l'80% dello stipendio.

Inoltre l'esperienza della Electrolux rappresentava in quel momento, anche come il dialogo tra azienda e sindacato possa portare a risultati rilevanti per entrambe le parti, e in riferimento a questo aspetto la suddetta azienda sottolineava la sua consuetudine a favorirlo⁷⁷.

Vi è poi nel corso del 2013 un avvenimento particolare, rappresentato da un improvviso incremento di ordini, ovvero 22.000 frigoriferi aggiuntivi in 20 giorni, tra il 10 e il 28 giugno.

Tale situazione pose la necessità di creare nuovi accordi in merito agli straordinari.

Il settore degli elettrodomestici affrontava già in quegli anni una grave crisi, come confermato dalla chiusura di due stabilimenti della Indesit e dalla chiusura dello stabilimento di Trento della Whirlpool.

⁷⁷Electrolux, 2 anni di solidarietà, in Il Sole 24 ore, 10 marzo 2013

Dunque si può dire che l'Electrolux sia riuscita a mantenere uno standard produttivo anche grazie alle misure di sostegno attuate tramite gli accordi con i sindacati e la tutela dell'occupazione⁷⁸.

La crisi nel settore degli elettrodomestici è stata determinata dal costo del lavoro in altri paesi, molto inferiore rispetto all'Italia e con prestazioni comparabili a quelle italiane, dunque la competizione diventava molto difficile. La competitività poteva essere mantenuta dagli stabilimenti italiani solo nel settore dell'alta gamma⁷⁹.

Nel 2014 continuava ad attrarre attenzione il discorso dei contratti di solidarietà e in particolare veniva richiesta la decontribuzione fino a 2017; soprattutto veniva posto l'accento sull'importanza della decontribuzione del salario per i dipendenti dello stabilimento di Porcia.

Tale misura di sostegno essendo esistente, andava sfruttata e rifinanziata. Di contro, il governatore del Friuli, Debora Serracchiani, richiedeva impegni trasparenti da parte dell'impresa, non solo in merito alla riorganizzazione del processo di produzione ma anche in merito al prodotto e all'impiego degli investimenti.

⁷⁸Per Electrolux ordini salutari dalla solidarietà agli straordinari, di Francesco Prisco, in *Il Sole 24 ore*, 7 luglio 2013

⁷⁹Electrolux resti in Italia, in *Il Sole 24 ore*, 15 dicembre 2013

Veniva cioè posta l'attenzione non solo alla necessità dell'azienda di ottenere misure di sgravio ma anche sulla necessità di illustrare in maniera concreta e precisa le prospettive. L'art.5 della legge 236/93 prevedeva che le aziende con riduzione di orario di lavoro di oltre il 20% usufruiscano di una decontribuzione previdenziale ed assistenziale del 25/30%, ed in quel momento negli stabilimenti di Porcia, Susegana e Solaro erano già attivi contratti di solidarietà mentre in quello di Forlì era ancora in vigore la CIG che però scadeva in primavera con successiva entrata in vigore dei contratti di solidarietà ⁸⁰.

Il 14 maggio 2014 si firmava un accordo in merito a tutte le produzioni italiane della Electrolux, dunque si conseguiva un importante traguardo che aveva visto partecipare all'incontro tutti i presidenti delle regioni coinvolte.

La rilevanza dell'accordo stava nel fatto che si era riusciti a non esternalizzare nessuno dei quattro stabilimenti italiani, compreso quello di Porcia, considerato il più critico. In tal modo il sostegno pubblico veniva utilizzato per arginare la delocalizzazione e di impedire i licenziamenti.

Roberto Maroni, presidente della Lombardia, dichiarava che l'accordo consentiva: "nel quadro del piano strategico 2014/2017, di procedere allo sviluppo operativo del piano industriale e all'allocazione di investimenti previsti per le 150 milioni. Electrolux prevede per tre fabbriche, Solaro, Susegana e Forlì, volumi in

⁸⁰Electrolux vuole aiuti fiscali fino al 2017, di Emanuele Scarci, in Il Sole 24 ore, 12 febbraio 2014

crescita. Per Porcia viene assicurata la continuità delle produzioni di lavabiancheria attraverso una rifocalizzazione della missione sui segmenti più alti e a maggior valore aggiunto⁸¹."

Nei giorni successivi all'accordo sarebbero poi cominciate le assemblee dei lavoratori.

Il ministro Guidi confermava che: "si conservano tutti i posti di lavoro per tutta la durata del piano, e non vi sarà nessun licenziamento e nessun esubero", inoltre aveva dovuto "elogiare il senso di responsabilità mostrato dalle parti sociali in una trattativa che ha avuto momenti drammatici⁸²".

La chiusura della vertenza coincideva inoltre, con la conversione in legge del D.l. Poletti, che prevedeva la riduzione della contribuzione previdenziale dell'ambito dei contratti di solidarietà al 35%⁸³.

Nell'accordo veniva dunque stabilito che i salari sarebbero rimasti identici con una riduzione del costo per ora lavorata e con un taglio dei permessi sindacali del 60%. Per gli stabilimenti di Solaro Susegana e Forlì aumentavano i pezzi prodotti per ora⁸⁴.

⁸¹Cit. Firmato l'accordo su Electrolux, di Barbara Ganz, in *Il Sole 24 ore*, 15 maggio 2014, p.15

⁸²Cit. Su Electrolux la parola ai lavoratori, di Giorgio Pogliotti, in *Il Sole 24 ore*, 16 maggio 2014, p.12

⁸³Ibidem

⁸⁴Su Electrolux la parola ai lavoratori, di Giorgio Pogliotti, in *Il Sole 24 ore*, 16 maggio 2014

Nel gennaio 2016 con l'approssimarsi della scadenza del primo anno del contratto di solidarietà per i diversi stabilimenti si, tornava discutere della crisi dell'azienda e di come essa si sia evoluta.

Per quanto riguarda lo stabilimento di Forlì dedicato alla produzione di forni e piani cottura, questo veniva ritenuto escluso dal prosieguo della solidarietà e probabilmente anche quello di Susegana, dedito alla produzione di frigoriferi, mentre il prosieguo era previsto con certezza per Solaro (stabilimento di produzione di lavastoviglie) e Porcia (stabilimento di produzione di lavatrici).

Il primo termine previsto dei contratti di solidarietà era quello di Susegana, ove era stato registrato un incremento del volume produttivo nel 2015, ma nel 2016 vi era stata una nuova riduzione dell'orario di lavoro; eppure veniva considerata la possibilità di non continuare ad usufruire del sostegno.

Nel contempo veniva osservata l'importanza di tale ammortizzatore sociale e della lotta messa in atto per poterne usufruire, pertanto nonostante pareri i differenti dei sindacati, l'unico stabilimento che di sicuro sarebbe venuto fuori dalla solidarietà era quello di Forlì.

Per quanto riguarda gli stabilimenti di Porcia e Solaro, il secondo era quello che destava maggiore preoccupazione, derivante da un basso gradimento del prodotto, ed entrambi avrebbero sicuramente continuato ad usufruire dell'ammortizzatore sociale⁸⁵.

⁸⁵Electrolux riduce la solidarietà, di Emanuele Scarci, in Il Sole 24 ore, 26 gennaio 2016

Veniva quindi presa la decisione di rinnovare la solidarietà per gli stabilimenti di Susegana, Solaro e Porcia, con una durata prevista per 12 mesi.

Dal momento che il contratto di solidarietà dell' Electrolux era stato sottoscritto prima dell'introduzione delle nuove norme sugli ammortizzatori sociali, sarebbero state applicate ancora le normative precedenti alla riforma.

La problematica emergente era ora quella relativa alla decontribuzione poiché era prevista per due anni di operatività e quindi dal marzo 2016 non si sarebbe più rientrati in tale misura agevolativa; eppure tale aspetto era stato ritenuto essenziale all'interno dell'accordo siglato da Electrolux nel 2014⁸⁶.

Verso la fine del 2016 si ricomincia a porre attenzione sulla Electrolux facendo un bilancio della situazione produttiva; gli obiettivi di investimento che erano stati previsti due anni prima erano stati superati ma i volumi erano ancora bassi. Il problema che continuava a preoccupare era la mancanza dei decreti ministeriali per la decontribuzione di Susegana, Solaro e Porcia per la prima parte del 2016 e vi era anche il dubbio sulla possibilità di ottenere la stessa per il resto del 2016 e per il 2017.

⁸⁶Electrolux rinnova la solidarietà, si R.I.T., in Il Sole 24 ore, 02 aprile 2016

Come già detto in precedenza, infatti, la decontribuzione era un aspetto fondamentale dell'accordo sottoscritto e nel caso in cui venisse a mancare potrebbe essere messa in difficoltà l'attuazione del piano industriale previsto.

Le più rilevanti rappresentanze sindacali illustravano una: “situazione estremamente preoccupante, specie se si considera che nella fabbrica di lavastoviglie di Solaro (Milano) i volumi produttivi realizzati nel 2016 previsti per il 2017 sono appena la metà di quelli prefigurati nel piano del 2014 e che nello stabilimento di lavatrici di Porcia (Pordenone) a oggi sono stati riassorbiti solo in parte gli esuberi.⁸⁷”

Ma il problema più rilevante potrebbe verificarsi nel settembre 2018 ,quando avranno termine gli ammortizzatori sociali di cui la Electrolux può usufruire.

Il 27 marzo 2017 viene siglata un'altra intesa per prolungare di un anno i contratti di solidarietà per gli stabilimenti di Susegana, Solaro e Porcia. In particolare Susegana potrà usufruire dei contratti di solidarietà dal 1 aprile al 31 marzo 2018. Nel periodo precedente alla scadenza del contratto vi è la necessità di verbalizzare da parte della Electrolux e delle rappresentanze sindacali e per questo motivo le parti dovranno, tra maggio e giugno , riunirsi per definire come utilizzare i contratti di solidarietà, stabilendo i periodi in cui sarà necessaria la riduzione dell'orario di lavoro⁸⁸.

⁸⁷Electrolux, pressing sul governo, di Francesco Prisco, in Il Sole 24 ore, 27 ottobre 2016, pag.17

⁸⁸In breve, in Il Sole 24 ore,, 28 marzo 2017

Infine nel mese di febbraio nel 2017, a Susegana si verifica un blitz degli ispettori del ministero del lavoro che sono andati a compiere una verifica interpellando i lavoratori a campione per reperire informazioni sui periodi di solidarietà e sull'organizzazione dell'attività lavorativa.

Le informazioni raccolte riguardavano le buste paga e tutti gli atti riconducibili ai contratti di solidarietà. Lo stabilimento di Susegana è un'eccellenza nel panorama della Electrolux, aveva registrato infatti un andamento positivo nel mese di gennaio dovuto anche all'andamento positivo del settore mobiliare, direttamente collegato a quello di interesse di Susegana, in quanto lo stabilimento è specializzato nella produzione di frigoriferi da incasso.

Si intravede così una graduale inversione di tendenza a partire dal 2017 dovuta sia alle scelte industriali di investire su prodotti e processi innovativi, sia all'intervento di istituzioni e sindacati, regione, governo e Banca Investimenti Europea, i quali confermano come anche grazie all'utilizzo degli ammortizzatori sociali non solo sia stato possibile fronteggiare la crisi ma addirittura riuscire a superarla.

I bilanci 2016 di Electrolux registrano un utile triplicato rispetto all'anno precedente, dunque i momenti più critici sembrerebbero superati, e in tale scenario è innegabile che un ruolo fondamentale sia stato svolto dall'utilizzo dei contratti di solidarietà, i quali nonostante la complessità legata agli accordi da sottoscrivere con le associazioni sindacali, si confermano una valida misura di sostegno nelle

realtà che presentino le condizioni ideali per applicarla ⁸⁹ .

⁸⁹<http://tribunatreviso.gelocal.it/treviso/cronaca/2017/02/11/news/electrolux-blitz-degli-ispettori-del-lavoro-1.14855868> , consultazione del 17 giugno 2017

Conclusioni

Attraverso la distinzione tra il “contratto di solidarietà c.d. interno o difensivo (cioè per salvaguardare l'occupazione esistente, in contrapposizione a quello c.d. esterno o espansivo, per l'assunzione di nuovi lavoratori) introdotta dalla legge n. 863/1984⁹⁰”, lo studio fin qui condotto ha affrontato diversi aspetti per realizzare un quadro completo dello strumento e della sua applicazione.

È stata attraversata infatti, l'evoluzione normativa dell'ammortizzatore sociale, è stato effettuato un confronto con le misure di sostegno e i modelli di Welfare applicati nei diversi paesi europei; è stato paragonato alla Cigs, per comprendere quali aspetti possano rendere più appetibile uno strumento rispetto all'altro in relazione alla specifica circostanza, nonché è stata affrontata un'analisi dell'applicazione pratica dei contratti di solidarietà in alcune delle più importanti realtà aziendali italiane.

Innanzitutto, in seguito ad un'osservazione dei modelli di welfare europei, è stato possibile osservare come il modello danese, un'eccellenza virtuosa nell'ambito delle politiche di sostegno, sia particolarmente orientato alla realizzazione di politiche attive, ovvero il reinserimento dei soggetti che hanno subito una perdita del posto di lavoro, e una intensa formazione dedicata agli stessi. L'ipotesi di esportare il modello danese non pare essere realizzabile, in quanto lo stesso risulta vincente perché inserito in un contesto socio-culturale specifico,

⁹⁰Lezioni di diritto del lavoro, di Roberto Pessi, G. Giappichelli Editore, Torino, 2008

caratterizzato da un elevato senso civico, infatti gli accordi stipulati tra i diversi attori sociali vengono inderogabilmente rispettati in virtù dei generosi ammortizzatori sociali concessi.

Le politiche del lavoro in Italia sono rivolte principalmente al sostegno del reddito nelle fasi di non lavoro, come pure in altri paesi europei, in questi ultimi però vengono spesso abbinate politiche attive, nell'interesse di quasi tutti soggetti in cerca di occupazione; in Italia mancano i sostegni per lo sviluppo dell'occupazione e si è in presenza di un sistema informativo del lavoro non al passo con i tempi, dunque sono sicuramente le politiche attive che andrebbero riorganizzate attraverso nuovi strumenti di sostegno al reddito, ai fini di una realizzazione di un modello di *Welfare to work o flexicurity*.

Proseguendo poi, con l'analisi della prima fase dell'evoluzione normativa dei contratti di solidarietà, che parte con l'articolo 1, comma 2 della l. n. 863/1984, e che proseguirà con l'art. 5 della l. n. 236/1993 comma 2, è possibile osservare che nonostante l'istituto vanti una lunga storia, non sia stato utilizzato appieno, sia perché la misura di integrazione salariale era bassa, in origine infatti era il 50% della retribuzione persa, sia per la difficoltà di far emergere una solidarietà tra lavoratori, soprattutto quando i soggetti da licenziare sono già definiti.

In seguito all'analisi delle riforme più recenti, quali l'art. 41 del d. lgs. n. 148 del 2015, e del d. lgs. n. 185 del 2016, si può affermare che i contratti di solidarietà espansiva necessitano comunque di una revisione ed un rilancio, lavorando sui limiti costituiti dalla rigidità nella collocazione del personale, infatti non vi è

riconoscimento degli incentivi qualora nei 12 mesi precedenti vi siano state riduzioni di personale o ricorso a integrazioni salariali straordinarie, e lavorando sugli incentivi , che dovrebbero essere più corposi per rendere più appetibile l'istituto.

Per quanto riguarda il confronto con la Cigs, emerge che l'erogazione dei contratti di solidarietà resta incerta, in quanto agli stessi è stato sempre riservato un finanziamento residuale da parte del Ministero del Lavoro; i lavoratori possono essere maggiormente interessati ai contratti di solidarietà rispetto alla Cigs, in quanto questi consentono la permanenza nel processo produttivo attraverso la riduzione dell'orario di lavoro a fronte di una perdita salariale, dunque quanto più la perdita sia minima tanto più i lavoratori possono essere interessati a questo tipo di soluzione.

Le imprese, invece, decidono di optare per i contratti di solidarietà qualora vengano concessi sgravi contributivi, riuscendo così a gestire positivamente i rapporti con i sindacati e conservando in azienda risorse professionali storiche.

Nell'analisi dei casi italiani di applicazione dei contratti di solidarietà, la ricerca compiuta da Paolo Tomassetti e pubblicata dalla Giuffrè nella rivista *Diritto delle Relazioni Industriali*, esamina un campione di 350 contratti integrativi applicati nella realtà lombarda nelle aziende del settore metalmeccanico tra il 2008 e 2013.

Nel suddetto studio 5 imprese su 20 hanno sottoscritto i suddetti contratti a fronte delle altre 15 che hanno optato per misure differenti; seppure questo dato

riguardi una ricerca non recente e limitata geograficamente e dal punto di vista del settore aziendale, è stato comunque possibile rilevare il minor interesse nell'applicazione dell'istituto, sia per valutazioni contingenti alle singole realtà, sia per le cause già precedentemente menzionate.

Nell'analisi del caso pratico dell'Ifoa, dov'era stato necessario realizzare un accordo di solidarietà tra lavoratori dipendenti storici i nuovi assunti a tempo indeterminato, il problema riscontrato riguardava i benefici economici che venivano prodotti solo su 4 assunzioni e non su tutte le 29 a causa dell'interpretazione del Ministero del Lavoro della norma di riferimento.

L'interpello n. 28 del 12 ottobre 2013 aveva infatti determinato che l'assunzione in eccedenza "volta a produrre un incremento complessivo degli occupati superiore al numero dei posti di lavoro risultanti dalla contrazione orario, non rileva ai fini della fruizione dell'agevolazione", dunque i benefici che il contratto di solidarietà espansiva avrebbe dovuto generare sono venuti meno nell'esperienza della Ifoa.

Nel caso della Telecom Italia, nel 2015 viene sottoscritto un contratto di solidarietà per far fronte a 2600 esuberanti, e si opta anche per i prepensionamenti volontari, dunque anche in questo caso è risultato fondamentale l'utilizzo di contratti di solidarietà per affrontare la crisi che avrebbe portato ad un massiccio numero di licenziamenti.

Infine il caso Electrolux ha come protagonista un'azienda che si trova ad affrontare una grave crisi già del 2013, e questa verrà gestita attraverso la tutela

dell'occupazione a fronte di un esubero di personale che si registrerà fino al 2015 negli stabilimenti di Susegana (Treviso), Porcia (Pordenone), Solaro (Milano) e Forlì.

Al momento l'unico stabilimento che ha potuto far meno della misura di sostegno è quello di Forlì, il quale pare abbia superato i momenti più critici, mentre per gli altri stabilimenti nel 2016 vi è stata la decisione di rinnovare la solidarietà per 12 mesi.

La problematica che anche in questo caso è stata riscontrata, è quella relativa alla decontribuzione in quanto questa è prevista per due anni di operatività, quindi dal marzo 2016 non si sarebbe più rientrati nella misura agevolativa, e tale aspetto era stato ritenuto fondamentale nell'ambito dell'accordo sottoscritto.

Tuttavia si intravede una graduale inversione di tendenza partire dal 2017, in particolare per lo stabilimento di Susegana, che aveva registrato un andamento positivo, dunque considerando i bilanci 2016 di Electrolux che registrano un utile triplicato rispetto all'anno precedente, si può affermare che la parte peggiore della crisi sembrerebbe superata, e che i contratti di solidarietà abbiano svolto un ruolo fondamentale ai fini del raggiungimento di tale obiettivo.

Si può dunque concludere che se gli ammortizzatori sociali possono ritenersi fondamentali in un momento di crisi come quello attuale, i contratti di solidarietà emergono per la loro natura particolare, fondata sul reciproco supporto dei lavoratori, che accettano di ridurre l'orario di lavoro per la salvaguardia

dell'occupazione dell'intera forza lavoro dell'azienda, e nonostante le criticità, tale istituto rimane l'unica misura in grado di tutelare i posti di lavoro in esubero.

“Sono 81 i casi di suicidio per motivazioni economiche registrati in Italia nel primo semestre 2016. Il dato è in crescita di quasi il 20% rispetto a quanto rilevato nella seconda metà dello scorso anno, quando il fenomeno sembrava segnare una prima inversione di tendenza nella sua triste escalation.

Lo scorso mese di giugno in particolare, segnala Link Lab, il laboratorio di Ricerca Sociale della Link Campus University, è stato il peggiore dall'avvio dell'Osservatorio Suicidi per crisi economica (2012): 19 i casi, ancor più rispetto ad altri mesi tradizionalmente più tragici, come febbraio (16) e maggio (15). La Campania, seguita da Sicilia, Lombardia, Lazio e Marche, è la regione che ha registrato il maggior numero di vittime (13,6%) mentre per la prima volta il Veneto non è più la regione simbolo del triste primato, con un'incidenza passata dal 21,2% del 2015 al 7,4% di questo primo aggiornamento dell'Osservatorio⁹¹”.

Pertanto in un momento storico in cui l'occupazione è una delle dimensioni più importanti nella vita degli individui, senza della quale dignità e realizzazione non potrebbero sussistere, i contratti di solidarietà si confermano uno strumento fondamentale per affrontare la crisi delle aziende italiane nella tutela dell'occupazione.

⁹¹<http://www.iltempo.it/cronache/2016/09/25/news/2016-il-tragico-record-di-suicidi-per-crisi-1021581/>, consultazione del 22/06/2017

Bibliografia

Sentenza Corte Cassazione n.2882 del 18/03/1998

Sentenza Corte Cassazione n. 18296 del 2002

Sentenza Corte Cassazione n. 5318 del 2016

Sentenza Corte Cassazione n. 23022 del 2018

Sentenza Corte Cassazione n. 24706 del 2007

Sentenza Corte Cassazione n. 1403 del 1990

Circolare n.31 del 21 ottobre 2016, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Marco Carlo Coviello e Gianfranco D'Alessio, *Prepensionamento progressivo e ricambio generazionale nel lavoro privato e nel lavoro pubblico. I principi del diritto europeo e i recenti interventi legislativi italiani*, in *Lavoro nelle Pubbliche amministrazioni*, anno 2015

Del Punta Riccardo , *Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore

Vincenzo Di Cerbo, Arturo Maresca, *Diritto del lavoro, di Giovanni Amoroso*, vol. I V edizione, 2017 , edizioni Giuffrè

Antonio Di Stasi, *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Edizioni Giuffrè , 2017

Mario Draghi ,*I motivi dell'assicurazione sociale*, Collegio Carlo Alberto-CeRP, Moncalieri, 13 ottobre 2009

Electrolux, 2 anni di solidarietà, in *Il Sole 24 ore*, 10 marzo 2013

Electrolux resti in Italia, in *Il Sole 24 ore*, 15 dicembre 2013

Vincenzo Ferrante , *Recenti evoluzioni nella disciplina degli ammortizzatori sociali: fra sostegno alla riduzione dell'orario e generalizzazione delle tutele*, in *Diritto delle relazioni industriali*, di Marco Biagi, N.4 , XiX 2009, Giuffrè Editore

Vincenzo Ferrante , *Tempo di lavoro* [Annali IV, 2011]

Valeria Ferroni e Delia Guerrera , *GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN ITALIA. PROSPETTIVE, CONFRONTI E RISPOSTE ALLA CRISI*, Note Tematiche, MEF, Ministero dell'Economia e delle Finanze, N°5 – Luglio 2010

Barbara Ganz ,*Firmato l'accordo su Electrolux*, in *Il Sole 24 ore*, 15 maggio 2014

Giurisprudenza, In *Rivista Italiana di Diritto del lavoro* , anno 1991, fascicolo 4

In breve, in *Il Sole 24 ore*, 28 marzo 2017

Marco Lai, Livia Ricciardi, *I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione)*, ADAPT

Stefano Laponi, Gianluca Natalucci, Gennaro Natale, Alberto Cavallaro , *Il nuovo diritto del lavoro*, edizioni Giuffrè 2015

Eufrazio Massi, *Cigs e contratto di solidarietà*, in *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 38/2016, ed. Wolters Kluwer

E.Massi, *Il contratto di solidarietà espansiva*, in *Generazione Vincente*, <https://www.generazionevincente.it/?p=5694>, consultazione del 11/06/2017

Osservatorio di legislazione Prassi amministrative e contrattazione collettiva , in *Diritto delle relazioni industriali* di Marco Biagi

Roberto Pessi, *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, edizioni Cedam, 2008

Roberto Pessi, *Lezioni di diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2008

Giorgio Pogliotti, *Su Electrolux la parola ai lavoratori*, in *Il Sole 24 ore*, 16 maggio 2014, p.12

Francesco Prisco , *Electrolux, pressing sul governo*, in *Il Sole 24 ore*, 27 ottobre 2016

Francesco Prisco, *Per Electrolux ordini salutari dalla solidarietà agli straordinari*, in *Il Sole 24 ore*, 7 luglio 2013

- R.I.T., *Electrolux rinnova la solidarietà*, in *Il Sole 24 ore*, 02 aprile 2016
- Anna Rota , *A proposito di invecchiamento attivo ed in buona salute: quale revisione delle politiche pubbliche nazionali e sindacali?*, in *Diritto delle relazioni industriali* di Marco Biagi, n.3/ XXVI 2016, Giuffrè Editore
- Scarci Emanuele, *Electrolux ai sindacati: due anni di solidarietà*, in *Il Sole 24 ore*, 21 febbraio 2013
- Scarci Emanuele, *Per Electrolux 532 nuovi esuberanti*, in *Il Sole 24 ore*, 7 febbraio 2013
- Scarci Emanuele, *Electrolux riduce la solidarietà*, in *Il Sole 24 ore*, 26 gennaio 2016
- Scarci Emanuele, *Electrolux vuole aiuti fiscali fino al 2017*, in *Il Sole 24 ore*, 12 febbraio 2014
- Silvia Spattini, *Ammortizzatori sociali in tempo di crisi: confronto comparato*, in *Diritto delle relazioni industriali* , 2012
- Silvia Sperandio , *Aziende in crisi? I contratti di solidarietà sono meglio della cassa integrazione: la Lombardia crea un fondo ad hoc*, in *Il Sole 24 ore*, 17/12/2013
- Tommaso Targa e Maddalena Saccaggi, *Il decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive dei decreti attuativi del Jobs Act*, in *Diritto24*, *Il sole 24 ore* del 03/10/2016
- Michele Tiraboschi, *Le nuove regole del mercato del lavoro dopo il jobs act*, anno 2016, edizioni Giuffrè.
- Paolo Tomassetti , *Sindacato e contrattazione aziendale concessiva*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n.1/ 2015, edizioni Giuffrè,
- D.VENN, *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators, Social, Employment and Migration Working Paper*, OECD, 2009, n. 89
- Silvia Vogliotti e Sara Vattai, *Modelli di welfare state in Europa*, IPL 2014
- Gaetano Zilio Grandi e Mauro Sferrazza , *La legge n. 92/2012 ed il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta*, in *PREVIDENZA ED ASSISTENZA (Assicurazioni e pensioni sociali)*

<http://www.confcommerciomilano.it/export/sites/unione/doc/guide/Guida-CDS-completa.pdf>, consultazione del 20/06/2017

<http://www.dottrinalavoro.it/prassi-c/interpelli-c/min-lavoro-interpello-disciplina-congedi-parentali>, consultazione del 11/01/2017

http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_programmazione/note_tematiche/N.T._n.5_-_Luglio_2010.pdf , consultazione del 04/06/2017

<https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/23186-sgravi-contratti-di-solidariet-2016-le-aziende-ammesse-.html>, consultazione del 16/06/2017

<https://www.guidafisco.it/decreto-ammortizzatori-sociali-deroga-cassa-integrazione-mobilita-1142>, consultazione del 03/06/2017

<http://www.ifo.it/blog/troppa-solidarieta-troppa-occupazione-non-danno-diritto-agli-incentivi/>, consultazione del 16/06/2017

<http://www.iltempo.it/cronache/2016/09/25/news/2016-il-tragico-record-di-suicidi-per-crisi-1021581/> , consultazione del 22/06/2017

www.inps.it

http://www.lincci.it/files/documenti/Bianchi_20110420.pdf, consultazione del 31/05/2017

<https://www.money.it/contratto-di-solidarieta-costi-benefici>

<http://www.telecomitalia.com/tit/it/archivio/media/comunicati-stampa/telecomitalia/corporate/istituzionale/2015/telecomitalia-senzalicenziamenti-jobact.html>, consultazione del 16/06/2017

<http://tribunatreviso.gelocal.it/treviso/cronaca/2017/02/11/news/electrolux-blitz-degli-ispettori-del-lavoro-1.14855868> , consultazione del 17 giugno 2017

<http://www.wallstreetitalia.com/la-verit-sull-economia-italiana-tutti-i-dati-che-non-potete-non-sapere/>, consultazione del 31/05/2017

<https://www.diritto.it/contratti-di-solidarieta-rassegna-giurisprudenziale/>