



AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL TERZIARIO E STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO

A cura di:
ADAPT
e Centro Servizi Terziario



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Via dei Mille, 56 - 00185 Roma
Tel. 06 8535597 - Fax 06 8558057 - E-mail: cst@cst.it
www.centroserviziterziario.it



AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL TERZIARIO E STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO

A cura di:
ADAPT
e Centro Servizi Terziario

AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL TERZIARIO E STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO



Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

Redazione, Direzione, Amministrazione

EBINTER

Via Cristoforo Colombo, 137

00147 Roma

Tel.06.57305405, Fax 06.57135472

www.ebinter.it

ebinter@ebinter.it

Registrazione del Tribunale di Roma

n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

Stampa

Tipografia C.S.R. S.r.l.

Via di Pietralata, 157

00158 Roma

Finito di stampare nel mese di Settembre 2015.

SOMMARIO	Pag
1. Gli ammortizzatori sociali nel settore Terziario: stato dell'arte	5
1.1 Gli strumenti in costanza di rapporto	7
1.2 Gli strumenti in caso di disoccupazione involontaria	22
1.3 Gli strumenti di gestione degli esuberi strutturali	29
2. I dati di utilizzo degli ammortizzatori nel Terziario	33
3. Il ruolo della bilateralità e della contrattazione di secondo livello	45
3.1 Accordi bilaterali e di secondo livello	47

Capitolo 1
Gli ammortizzatori sociali
nel settore Terziario:
stato dell'arte

Gli ammortizzatori sociali sono stati tradizionalmente carenti nel settore del terziario. Di fatti le imprese definite di “servizi” non rientrano tra quelle beneficiare degli interventi di cassa integrazione ordinaria e fino al 1° gennaio 2013¹ non erano tenute, se non di grandi dimensioni (più di 200 dipendenti), neppure al versamento contributivo nella misura del 0,90% (0,60% azienda + 0,30% dipendente) a copertura della cassa integrazione straordinaria. Invero, le aziende con più di 50 dipendenti potevano godere della cassa integrazione guadagni straordinaria, perché annualmente le leggi finanziari e successivamente le leggi di stabilità finanziavano la copertura di questo ammortizzatore sociale per questa categoria di aziende.

Questa esclusione non è di poca rilevanza per il settore terziario caratterizzato da imprese di micro e piccole dimensioni, da un'alta stagionalità e da periodi di sospensioni programmate.

In tale settore, il riconoscimento della continuità del rapporto, carat-

¹ Dal 1° gennaio 2013, con l'introduzione da parte della l. n. 92/2012 del comma 3-bis all'art. 12 della l. n. 223/1991 possono beneficiare dell'intervento anche le *a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti; b) agenzie di viaggi e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti; c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti; d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti; e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.*

teristico degli interventi di sostegno al reddito, non sussiste e di conseguenza non vengono tutelati tutti quei lavoratori del terziario che, molto frequentemente, sono sospesi dal lavoro per interruzione temporanea dell'attività lavorativa o per ragione di mercato.

Tuttavia, a seguito della dilatazione delle dimensioni degli esercizi commerciali, con la diffusione della grande distribuzione, e con l'intento di tutelare tutti quei lavoratori esclusi dal sistema del sostegno al reddito, sono stati, dapprima, introdotti nel nostro ordinamento i c.d. ammortizzatori sociali in deroga e, successivamente, sono stati estesi anche al terziario gli strumenti di tutela del reddito tipici del settore industriale quali, appunto, la cassa integrazione straordinaria².

Di conseguenza, alle aziende del terziario, per le quali non è contemplato l'accesso ai benefici rappresentati dalle indennità sostitutive e/o integrative di redditi da lavoro (cassa integrazione ordinaria/straordinaria e trattamento di mobilità), si prevede il ricorso agli stessi strumenti, ma in deroga alla normativa vigente.

Di tali strumenti, c.d. in deroga, negli ultimi anni sembra che abbiano beneficiato circa 150.000 addetti del commercio, turismo e servizi, persone³ che sono state coinvolte dalle procedure di mobilità avviate dalle aziende in difficoltà del terziario che è stato gravemente dalla crisi.

È stato stimato (si veda per un approfondimento sui dati il successivo paragrafo 2 *I dati di utilizzo degli ammortizzatori nel Terziario*) che solo nei primi mesi del 2014 i lavoratori del settore commercio, turismo e servizi, in cassa integrazione in deroga a zero ore sono stati ben quasi 16.000 a circa 22.000.000 di ore⁴.

Questi dati di utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito non vanno però di pari passo con il potenziamento degli strumenti in deroga stessi, che in considerazione delle ultime proposte legislative, vanno piuttosto verso un ridimensionamento.

² Sulla normativa in materia, si veda S. Spattini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n.92*, Giuffrè, Milano, 2012.

³ Dati tratti da un comunicato della Fisascat-Cisl dell'11 luglio 2014 reperibile su <http://www.fisascat.it/site/news/rifinanziamento-ammortizzatori>.

⁴ Dati tratti dall'articolo *Ammortizzatori: Filcams, terziario tagliato fuori da nuove disposizioni*, 8 ottobre 2014, pubblicato su [rassegna.it](http://www.rassegna.it) (CGIL) reperibile in <http://www.rassegna.it/articoli/2014/10/08/115155/ammortizzatori-filcams-terziario-tagliato-fuori-da-nuove-disposizioni>.

Dapprima, la legge Fornero⁵ ha previsto un'uscita graduale, dal 2013 al 2016, dalla cassa integrazione e dalla mobilità in deroga. Nel maggio 2013, il decreto legge n. 54 ha avviato un monitoraggio diretto ad assicurare un uso ottimale delle risorse disponibili e finalizzato al riordino del sistema degli ammortizzatori sociali da realizzare attraverso il dialogo con le parti sociali e con le autonomie.

Infine ad agosto 2014 il Governo ha predisposto un decreto interministeriale (Lavoro e Economia)⁶ che modifica i criteri per l'accesso alla cassa e alla mobilità in deroga, riducendone i beneficiari ed i tempi di fruizione.

In conseguenza di ciò, non solo le imprese con meno di 15 dipendenti (tagliate fuori da ogni forma di sostegno al reddito per i propri addetti, anche dal fondo residuale di solidarietà INPS di recente costituzione) ma dal 2016, tutte le imprese del settore terziario (non rientranti nella normativa della cassa integrazione guadagni straordinario art. 12 comma 3 *bis*) saranno private della possibilità di accedere a qualsivoglia strumento di salvaguardia in caso di difficoltà e di necessità.

Da qui la preoccupazione del sindacato⁷ ed il ruolo sempre più centrale degli enti bilaterali nella gestione delle crisi aziendali (per maggiori dettagli si veda il successivo paragrafo 3. *“Il ruolo della bilateralità e della contrattazione di secondo livello”*).

Segue una rassegna di tutti gli strumenti di sostegno al reddito applicabili al settore terziario.

1.1 Gli strumenti in costanza di rapporto

Con il termine “ammortizzatori sociali” indichiamo tutti quegli strumenti volti a sostenere il reddito dei lavoratori che sono momentanea-

⁵ Si veda l'intervento in materia contenuto nell'art. 2 della l. 28 giugno 2012, n. 92, che prevede la proroga, fino a tutto il 2016, della possibilità per il Ministro del lavoro di concedere i trattamenti di integrazione salariale in deroga, secondo le modalità e i criteri definiti nei commi 64-67 dell'art. 2.

⁶ Decreto interministeriale 1° agosto 2014, n. 83473.

⁷ Si veda volantino congiunto CILS, CGIL e UIL del 22 e 24 luglio 2014. http://www.fisascat.it/sites/default/files/Fisascat/All_volantino_man_22_24_luglio.pdf.

mente sospesi dal lavoro, che operano con orario ridotto, o ancora che hanno perso il lavoro⁸.

Della prima categoria, gli ammortizzatori sociali “in costanza di rapporto”, e precisamente nel caso in cui il lavoratore sia sospeso dal lavoro oppure operi con orario ridotto, per situazioni momentanee o strutturali di crisi fanno parte la cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria⁹), i fondi di solidarietà bilaterali¹⁰, i contratti di solidarietà e l'indennità di disoccupazione per sospensione cofinanziata da enti bilaterali.¹¹

Cassa integrazioni guadagni

Partendo dal primo degli strumenti citato, la cassa integrazione guadagni, e come accennato nel paragrafo precedente, il settore terziario non rientra nel campo di applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni ordinaria¹², e solo a determinate condizioni in quella relativa alla cassa straordinaria¹³.

⁸ Definizione tratta dal paper *Gli ammortizzatori sociali: il sostegno al reddito in caso di sospensione o perdita del posto di lavoro*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, luglio 2014, <http://www.lavoro.gov.it/PerSaperneDiPiu/MonitoraggioLegge922012/Documents/II%20Quaderno%20di%20monitoraggio.pdf>.

⁹ Per capire le cause, ordinarie e straordinarie, alla presenza delle quali viene concesso lo strumento dell'integrazione salariale si riporta l'art. 1 della l. 20 maggio 1975, n. 164, *Agli operai dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è dovuta l'integrazione salariale nei seguenti casi: 1) integrazione salariale ordinaria per contrazione – o sospensione dell'attività produttiva: a) per situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai; b) ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato; 2) integrazione salariale straordinaria: a) per crisi economiche settoriali o locali; b) per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali.*

¹⁰ Istituiti con la legge Fornero (n. 92/2012) e precisamente previsti dall'art. 3 comma 4.

¹¹ Si tratta dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti, introdotta dall'art. 19, comma 1, lett. a e b, del d.l. 29 novembre 2008, n. 185, per i casi di sospensione dal lavoro in aziende dei settori non rientranti nel campo di applicazione delle casse integrazioni guadagni.

¹² La prestazione della cassa integrazione guadagni ordinaria spetta oltre agli operai, impiegati e quadri del settore industria, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro esercenti attività assimilabili a quella industriale, operai delle cooperative agricole di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli ex l. n. 240/1984.

¹³ L'intervento di cassa integrazione straordinaria è destinato alle seguenti aziende, che abbiano occupato nel semestre precedente alla richiesta d'intervento più di 15 dipendenti (art. 1, comma 1, della l. 23 luglio 1991, n. 223): imprese industriali (comprese

Di fatti, dal 1° gennaio 2013 anche alcune aziende appartenenti al settore terziario possono accedere allo strumento della cassa integrazione guadagni straordinaria e di conseguenza sono tenute al rispetto del relativo obbligo contributivo¹⁴. Più dettagliatamente si tratta delle seguenti aziende: imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti; imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti; imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti; imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti¹⁵.

Un'altra novella introdotta dalla legge 92/2012 riguarda l'eliminazione dal 1° gennaio 2016 del ricorso della cassa integrazione guadagni straordinaria in caso di procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni) e fino al 31 dicembre 2015 sarà possibile richiederla solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (d.m. n. 70750 del 4 dicembre 2012).

Di contro rimangono invariati le altre cause di concessione: ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, crisi aziendale di particolare rilevanza sociale¹⁶.

quelle edili ed affini); imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, per i dipendenti a tempo indeterminato; imprese artigiane, il cui fatturato nel biennio precedente, dipendeva per oltre il 50% da un solo committente, destinatario di CIGS; aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, le cui imprese committenti siano interessate da CIGS; imprese appaltatrici di servizi di pulizia la cui impresa committente sia destinataria di CIGS; imprese editrici di giornali quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale per le quali si prescinde dal limite dei 15 dipendenti.

¹⁴ Novella introdotta dalla legge Fornero (l. n. 92/2012) che all'art. 3, comma 1, prevede l'ampliamento del campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria e l'introduzione del comma 3-*bis* alla l. n. 223/1991.

¹⁵ Art. 12, comma 3-*bis*, l. n. 223/1991.

¹⁶ Per tutto il resto sulla procedura della cassa integrazione guadagni straordinaria ed in particolare sulle modalità di richiesta, sui termini, sulla durata e sulla compatibilità con altri istituti si rinvia alla pagina informativa sul sito dell'INPS, <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5901>.

Invece per le cause temporanee di sospensione dell'attività produttiva "a) per situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai; b) ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato"¹⁷ è possibile ricorrere alla cassa integrazione ordinaria.

Si tratta di situazione ben frequenti nel settore del commercio e dei servizi ma nonostante ciò le aziende di tale settore sono escluse dalla possibilità di richiedere tale intervento.

Tuttavia le aziende del settore terziario, e quelle del commercio al di sotto dei 50 dipendenti, possono beneficiare degli interventi di cassa integrazione guadagni c.d. "in deroga", emanati di anno in anno dal governo.

Annualmente la legge di stabilità¹⁸ dispone la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione guadagni sia ordinaria sia straordinaria¹⁹, stanziando il relativo finanziamento, per tutte quelle aziende (purché in attività da più di 12 mesi), che non hanno i requisiti per accedere alla cassa integrazione guadagni.

I settori produttivi delle aziende che possono accedere all'intervento, o specifiche aree regionali nelle quali devono risiedere, le modalità, ed i tempi sono individuati da accordi governativi.

Da ultimo il Decreto Interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze) dell'1 agosto 2014 n. 83473 ha definito i nuovi criteri per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga.

¹⁷ Art. 1 della l. 20 maggio 1975, n. 164.

¹⁸ Si segnalano le ultime leggi che dal 2008 hanno rinnovato gli ammortizzatori in deroga: art. 2, comma 138, l. n. 191/2009; art. 1, comma 30, l. n. 220/2010; art. 33, comma 21, l. n. 183/2011; art. 1 comma 229, l. n. 228/2012; art. 1, comma 183, l. n. 147/2013.

¹⁹ Dal 2008 la deroga riguarda non solo la cassa integrazione straordinaria (oltre il trattamento di mobilità e di disoccupazione speciale), ma anche la cassa integrazione guadagni. Ad opera della legge finanziaria per il 2009 (art. 2, comma 36, l. 22 dicembre 2008, n. 203) *il legislatore, intervenendo a modifica delle disposizioni normative in materia di concessione in deroga degli ammortizzatori sociali [...], sostituisce all'espressione "cassa integrazione guadagni straordinaria" con la più generica locuzione "cassa integrazione guadagni" (art. 7-ter, comma 4, del d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito in l. 9 aprile 2009, n. 33) [...]. Questa modificata formulazione sancisce pertanto la possibilità di concedere in deroga anche trattamenti di cassa integrazione ordinaria.* S. Spatini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, cit., cap. III, 81.

Potranno accedervi solo le aziende qualificate come imprese ai sensi dell'art. 2082 del codice civile (pertanto non si applica agli studi professionali), e non nel caso di cessazione dell'attività d'impresa.

Inoltre viene prevista una durata massima dei trattamenti di cassa integrazione in deroga che non potranno superare gli 11 mesi nel 2014 e i 5 mesi nel 2015.

Per quanto riguarda i lavoratori che ne possono beneficiare si prevede che il sussidio potrà essere concesso solo ai lavoratori (inclusi apprendisti e somministrati) con almeno 12 mesi di anzianità aziendale²⁰ (piuttosto che 90 giorni come in precedenza).

La domanda di concessione o di proroga dovrà essere presentata, sempre entro venti giorni, *dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro*, ma in via telematica, a Inps e Regione, corredata di accordo.

Cassa integrazione guadagni straordinaria - CIGS	
Campo di applicazione	<ul style="list-style-type: none">– aziende industriali (anche edili), che abbiano impiegato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente– imprese commerciali con più di 50 dipendenti (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3 e 3-bis, L. n. 223/1991),– agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici con più di 50 dipendenti (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3-bis, L. n. 223/1991),– aziende di vigilanza con più di 15 dipendenti (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3-bis, L. n. 223/1991),– aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione della attività dell'impresa committente (art. 23, L. 155/1981),– imprese appaltatrici di servizi di pulizia (anche in forma di cooperativa) con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione della attività dell'impresa committente a seguito di crisi aziendale, ristrutturazione riorganizzazione o conversione industriale (art. 1, c. 7, D.L. n. 299/1994),

²⁰ Requisito che era stato ridotto a 8 mesi per l'anno 2014.

Cassa integrazione guadagni straordinaria - CIGS	
Campo di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> – imprese artigiane con più di 15 dipendenti se la committente che esercita influsso gestionale prevalente sospende o riduce l'attività (art. 12, c. 1, L. n. 223/1991), – aziende dei settori ausiliari connessi e complementari al servizio ferroviario, ovvero nel comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile con più di 15 dipendenti (art. 25, c. 3, L. n. 412/1991), – impresa cooperativa di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi (art. 3, L. n. 240/1984), – aziende di trasporto aereo e società di gestione aeroportuale (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3-bis, L. n. 223/1991), – imprese dell'editoria e agenzie di stampa, senza limite dimensionale (art. 7, c. 3, D.L. n. 148/1993).
Cause integrabili	<ul style="list-style-type: none"> – crisi aziendale o settoriale, – ristrutturazione (cambiamento di tecnologie), – riorganizzazione aziendale, – riconversione (cambiamento dell'attività) – procedure concorsuali (fino al 31.12.2015 e solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione)
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> – Preventiva comunicazione alle RSA/RSU o ai sindacati di categoria più rappresentative a livello provinciale anche tramite l'associazione di categoria. – Oggetto comunicazione: cause, entità, durata prevista della sospensione o riduzione e numero dei lavoratori coinvolti, criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, modalità della rotazione – Richiesta di esame congiunto della situazione entro 3 gg – Tempistica: conclusione entro 25 giorni dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.
Domanda	<ul style="list-style-type: none"> – Presentazione telematica della domanda al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali – Tempistica: entro 25 gg dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione/riduzione (perentorietà del termine)

Cassa integrazione guadagni straordinaria - CIGS	
Domanda	<ul style="list-style-type: none"> – Concessione: è disposta con Decreto direttoriale della Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro. – Ottenuta l'autorizzazione, presentazione telematica della domanda all'Inps
Durata	<p>riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 24 mesi prorogabili due volte per 12 mesi con due provvedimenti distinti; – crisi aziendale: – massimo 12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi; – procedure esecutive concorsuali: – 12 mesi prorogabili per ulteriori 6 mesi.
Contribuzione	<p>Contributo ordinario</p> <p>Base di calcolo: retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali</p> <p>Aliquota:</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutte le imprese 0,90% (2/3 carico datore di lavoro e 1/3 carico lavoratore) <p>Contributo addizionale</p> <p>Base di calcolo: integrazione salariale corrisposta</p> <p>Aliquota (carico datore di lavoro):</p> <ul style="list-style-type: none"> – fino a 50 addetti: 3% – oltre 50 addetti: 4,5%
Integrazione salariale straordinaria	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> – Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS – almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento <p>Esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Apprendisti – Dirigenti

Integrazione salariale straordinaria	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> – Lavoratori a domicilio – Autisti dipendenti da titolari d'impresa (utilizzo per finalità private)
Durata	riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale: <ul style="list-style-type: none"> – 24 mesi prorogabili due volte per 12 mesi con due provvedimenti distinti; – crisi aziendale: <ul style="list-style-type: none"> – massimo 12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi; – procedure esecutive concorsuali: <ul style="list-style-type: none"> – 12 mesi prorogabili per ulteriori 6 mesi.
Importo	<ul style="list-style-type: none"> – 80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata (entro il massimale) Massimali 2015: retribuzione fino a 2.102,24 euro: 971,71 euro lordi, 914,96 euro netti retribuzione superiore a 2.102,24 euro: 1.167,91 euro lordi, 1.099,70 euro netti

Fondi di solidarietà bilaterali

Queste novità sono in linea con quanto annunciato dalla legge Fornero²¹, che ha previsto la scomparsa, dal 1° gennaio 2017, della cassa integrazione guadagni in deroga e la sostituzione della stessa con i fondi di solidarietà bilaterali.

Questi ultimi riguardano nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e potranno essere istituiti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale mediante accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali²².

²¹ Art. 2, commi 64, 65 e 66, l. n. 92/ 2012.

²² Per i fondi, fin ad ora, si veda: www.lavoro.gov.it/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/FondiSolidarietaBilaterali/Pages/20140403_fondidisolidarietaistituiti.aspx, ma anche ADAPT, *Il nuovo ruolo della bilateralità. Evoluzione e prospettive*, 2015.

Gli accordi collettivi definiscono l'ambito di applicazione con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Essi dovranno riguardare almeno le imprese con più di 15 dipendenti, ma gli accordi possono prevedere che i fondi siano destinati anche ai lavoratori delle imprese fino a 15 dipendenti. Quanto stabilito dagli accordi deve essere recepito dai decreti ministeriali di istituzione dei fondi.

Qualora le parti sociali siano inerti, per tali settori è istituito presso l'INPS un fondo di solidarietà residuale, al quale contribuiscono i datori di lavoro dei settori che non abbiano costituito i fondi bilaterali²³.

In alternativa all'istituzione di nuova costituzione del fondo di solidarietà bilaterale, nei settori *nei quali siano operanti, [...], consolidati sistemi di bilateralità [...], quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali [...]* possono adeguare le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali, [...], al fine di assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlata alle caratteristiche delle attività produttive interessate²⁴.

Oltre alla finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, i fondi di solidarietà bilaterali possono avere le seguenti finalità:

a) assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;

b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.²⁵

²³ Art. 3, comma 19, l. n. 92/2012. Si vedano, peraltro, i commi 19-bis e ter introdotti dal d.l. n. 76/2013.

²⁴ Art. 3, comma 13, l. n. 92/2012.

²⁵ Art. 3, comma 11, l. n. 92/2012.

1. Gli ammortizzatori sociali nel settore Terziario: stato dell'arte

Per tali finalità possono essere creati fondi, anche in relazione a settori e classi di ampiezza già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.

Fondi di solidarietà bilaterali	
Campo di applicazione oggettivo	<ul style="list-style-type: none"> – aziende di tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale – accordo collettivo di costituzione del fondo individua: natura giuridica dei datori di lavoro e classe dimensionale
Campo di applicazione soggettivo	<ul style="list-style-type: none"> – lavoratori delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, tranne il personale dirigente se non espressamente previsto
Causali	<ul style="list-style-type: none"> – riduzione o sospensione della attività produttiva per le stesse cause integrabili previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria
Prestazione	<p>Fondo bilaterale (art. 3, comma 4, L. n. 92/2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> – assegno ordinario di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale – i fondi possano riconoscere prestazioni superiori <p>Fondo bilaterale: modello alternativo (art. 3, comma 14, L. n. 92/2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> – prestazioni di sostegno del reddito in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa definite dagli accordi o contratti collettivi che adeguano i fondi alla nuova normativa
Durata	<p>Fondo bilaterale (art. 3, comma 4, L. n. 92/2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> – tra un limite minimo a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile (circa 480 ore) e un limite massimo corrispondente alle durate massime dell'integrazione salariale ordinaria (art. 6, comma 1, 3 e 4, L. n. 164/1975), ovvero 3 mesi, prorogati a 12 mesi, ma non più di 12 mesi in un biennio (art. 3, comma 31, L. n. 92/2012).

Fondi di solidarietà bilaterali	
Durata	Fondo bilaterale: modello alternativo (art. 3, comma 14, L. n. 92/2012) – durata stabilita dagli accordi e contratti collettivi di istituzione del fondo
Contribuzione	<p>Fondo bilaterale (art. 3, comma 4, L. n. 92/2012)</p> <p>contributo ordinario:</p> <ul style="list-style-type: none"> – stabilito dal DM di istituzione – Ripartizione: <ul style="list-style-type: none"> – 2/3 datori di lavoro – 1/3 lavoratori <p>contributo addizionale in caso di ricorso alla prestazione</p> <ul style="list-style-type: none"> – stabilito dal DM di istituzione – non inferiore all'1,5% <p>Fondo bilaterale: modello alternativo (art. 3, comma 14, L. n. 92/2012)</p> <p>contributo ordinario:</p> <ul style="list-style-type: none"> – non inferiore allo 0,20%

Indennità di disoccupazione in caso di sospensione

Sempre nell'ottica di ampliamento delle categorie di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali²⁶, gli enti bilaterali svolgono un ruolo importante anche per quanto riguarda l'integrazione del reddito dei lavoratori sospesi.

Si tratta dell'indennità di disoccupazione (per non più di novanta giornate da computare in un biennio mobile) collegata all'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), riconosciuta ai lavoratori (con contratto a tempo indeterminato o determinato²⁷) sospesi per crisi aziendali o occupazionali da aziende non destinatarie, per settore o dimensione, di

²⁶ S. Spattini, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, cit., cap. III, 88.

²⁷ Spetta altresì agli apprendisti, ma non ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale o ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato, che prevedano sospensioni lavorative programmate e neppure ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo parziale verticale.

altre forme di tutela quali la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Tale misura, prevista per la prima volta nel decreto-legge 29 novembre 2008, n.185²⁸ e riproposta in via sperimentale per gli anni 2013-2014-2015 dalla legge Fornero²⁹, è subordinata all'intervento integrativo obbligatorio degli Enti bilaterali pari almeno al 20% dell'indennità.

Tutto ciò valorizza il ruolo del sistema della bilateralità, verso il quale si prevede la graduale transizione del nuovo sistema degli ammortizzatori sociali.

Contratti di solidarietà

Un altro istituto frutto della sinergia rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro è quello dei contratti di solidarietà.

I contratti di solidarietà, introdotti nel nostro ordinamento dalla legge n. 863/1984 e successivamente modificati in particolare dalla legge n. 236/1993 e dalla legge n. 608/1996³⁰, sono accordi stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro.

Si tratta di un ulteriore istituto messo in atto per affrontare la crisi occupazionale e sociale, in corso ormai da tempo, con il preciso scopo di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi³¹) o di favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi³²)³³.

²⁸ L. n. 2/2009.

²⁹ Ai sensi dell'art. 3, comma 17, della l. n.92/2012.

³⁰ Già previsti quali strumento per l'occupazione dall'accordo tra Governo e parti sociali del 22 gennaio 1983.

³¹ Art. 1, l. n. 863/1984. Questo tipo comporta una riduzione d'orario giornaliero, settimanale o mensile, al fine di evitare, in tutto o in parte, una riduzione della manodopera occupata, con proporzionale riduzione della retribuzione parzialmente compensata dall'intervento della CIGS.

³² Art. 2, l. n. 863/1984. I contratti di solidarietà espansivi comportano, invece, una riduzione d'orario definitiva, con perdita di retribuzione, per permettere la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuova manodopera, in cui lo Stato interviene con agevolazioni economiche per le imprese che assumono nuovo personale.

³³ Per un approfondimento si vedano M. Lai, L. Ricciardi, *I contratti di solidarietà (disciplina legislativa e spunti di riflessione)*, ADAPT Working Paper n. 74/2009.

A sua volta la legge prevede due tipologie di contratti di solidarietà a seconda che l'azienda rientri nel campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS (art. 1 legge n. 863/84) o che non rientri (art. 5 comma 5 legge n. 236/93).

Nel caso specifico delle aziende escluse dal campo di applicazione della CIGS, queste possono stipulare contratti di solidarietà nel caso in cui siano imprese con più di 15 dipendenti e abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, o imprese con meno di 15 dipendenti che stipulano detti contratti di solidarietà per evitare licenziamenti plurimi individuali (art. 7 ter, comma 9, lettera d, legge n. 33/2009) o ancora nel caso di imprese alberghiere, aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali.

Da ultimo con il decreto Milleproroghe 2015 (d.l. 31 dicembre 2014, n. 192) si prevede che anche per il 2015 (come per il 2014) l'integrazione salariale per le ore di riduzione, nel caso dei contratti di solidarietà difensivi, sia pari al 70% della retribuzione persa (a fronte del 60% previsto dalla legge).

Contratti di solidarietà difensivi – Tipo A	
Definizione	– contratti collettivi aziendali che 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.
Campo di applicazione	– aziende industriali (anche edili), che abbiano impiegato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, – imprese commerciali con più di 50 dipendenti (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3 e 3-bis, L. n. 223/1991), – agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici con più di 50 dipendenti (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3-bis, L. n. 223/1991), – aziende di vigilanza con più di 15 dipendenti (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3-bis, L. n. 223/1991), – aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione della attività dell'impresa committente (art. 23, L. 155/1981),

Contratti di solidarietà difensivi – Tipo A	
Campo di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> – imprese appaltatrici di servizi di pulizia (anche in forma di cooperativa) con più di 15 dipendenti, con riduzione dell'attività connessa alla contrazione della attività dell'impresa committente a seguito di crisi aziendale, ristrutturazione riorganizzazione o conversione industriale (art. 1, c. 7, D.L. n. 299/1994), – imprese artigiane con più di 15 dipendenti se la committente che esercita influsso gestionale prevalente sospende o riduce l'attività (art. 12, c. 1, L. n. 223/1991), – aziende dei settori ausiliari connessi e complementari al servizio ferroviario, ovvero nel comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile con più di 15 dipendenti (art. 25, c. 3, L. n. 412/1991), – impresa cooperativa di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi (art. 3, L. n. 240/1984), – aziende di trasporto aereo e società di gestione aeroportuale (dal 2013 a regime - art. 12, c. 3-bis, L. n. 223/1991), – imprese dell'editoria e agenzie di stampa, senza limite dimensionale (art. 7, c. 3, D.L. n. 148/1993). <p>Escluse le aziende sottoposte a procedure concorsuali.</p>
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> – non è prevista una particolare procedura di consultazione sindacale, – stipulazione di un contratto collettivo aziendale con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. <p>Schema di contratto di solidarietà</p> <ul style="list-style-type: none"> – data della stipula del contratto; – esatta individuazione delle parti stipulanti riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS.LL. competenti alla stipula e dell'impresa; – contratto collettivo di lavoro applicato; – orario di lavoro ordinario applicato, e sua articolazione; – data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità (ex art. 4 e/o 24, L. n. 223/1991) e numero esuberanti dichiarati;

Contratti di solidarietà difensivi – Tipo A	
Procedura	<ul style="list-style-type: none"> – quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo; – motivi, che hanno determinato tale esubero; – decorrenza contratto di solidarietà; – durata di validità del contratto; – forma di riduzione dell'orario di lavoro; – articolazione puntuale della riduzione; – parametrizzazione su orario medio settimanale; – indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario; – eventuali deroghe all'orario concordato (art. 5, c. 10, L. n. 236/1993); – misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.
Riduzione dell'orario	<ul style="list-style-type: none"> – riduzione dell'orario di lavoro in forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile – misura di riduzione dell'orario concordata tra le parti: non superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto
Domanda	<ul style="list-style-type: none"> – Presentazione telematica della domanda al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, con copia alla sede INPS territorialmente competente – Tempistica autorizzazione: entro 30 gg dalla data di ricezione della domanda
Durata	<ul style="list-style-type: none"> – Massimo 24 mesi <p>Proroga</p> <ul style="list-style-type: none"> – 24 mesi – 36 mesi nel Mezzogiorno <p>Limite massimo</p> <p>Per ciascuna unità produttiva non può superare 36 mesi nel quinquennio (periodo fisso: 11.08.2010 - 10.08.2015)</p>

Contratti di solidarietà difensivi – Tipo A	
Contribuzione	<p>Contributo ordinario – è quello versato come contributo per la CIGS</p> <p>Contributo addizionale – Non è dovuto</p>
Integrazione salariale straordinaria nell'ambito di contratti di solidarietà	
Destinatari	<p>– Operai, impiegati, intermedi, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS</p> <p>– almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento</p> <p>Esclusi: – Apprendisti – Dirigenti – Lavoratori a domicilio – Autisti dipendenti da titolari d'impresa (utilizzo per finalità private)</p>
Durata	<p>– Massimo 24 mesi</p> <p>Proroga – 24 mesi – 36 mesi nel Mezzogiorno</p>
Ammontare integrazione	<p>– 60% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata – elevata al 70% per il 2015</p> <p>Non si applica il massimale Si applica la riduzione del 5,84%</p>

1.2. Gli strumenti in caso di disoccupazione involontaria

Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori e soprattutto di razionalizzare la normativa in materia di ammortizzatori sociali, il Le-

gislatore è di recente intervenuto apportando importanti modifiche. Prima la legge Fornero (legge n. 92/2012) ha introdotto l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e la c.d. mini-ASpl, in caso di requisiti ridotti.

Più recentemente, sono stati introdotti nuovi strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, disciplinati dal discreto legislativo n. 22/2015 di attuazione alla legge delega n. 183/2014³⁴, che al comma 2 dell'articolo unico si occupa dei predetti strumenti, prevedendo di rimodulare l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), al fine di conseguire una piena omogeneizzazione regolatori per quanto attiene sia ai trattamenti ordinari che a quelli ridotti (cd. Mini-ASpl).

La nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpl

Prima fra tutti, la nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), la nuova indennità mensile di disoccupazione sostituirà le prestazioni di Aspi e Mini Aspi e fornirà una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione a partire dal 1° maggio 2015³⁵.

Nuova ASpl	
<i>Destinatari</i>	<ul style="list-style-type: none">– Tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e gli artisti (subordinati) <p>Esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none">– dipendenti a tempo indeterminato della PA– operai agricoli a tempo determinato o indeterminato
<i>Requisiti</i>	<ul style="list-style-type: none">– Disoccupazione involontaria o dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione (art. 7, l. 15 luglio 1966, n. 604)

³⁴ Reperibili su www.bollettinoadapt.it.

³⁵ Cfr. d.lgs. n. 22/2015 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della l. 10 dicembre 2014, n. 183.

Nuova ASpl	
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> – Stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, lett. c) del dlgs 21 aprile 2000, n. 181) – almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la disoccupazione – almeno 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti la disoccupazione
Retribuzione di riferimento	– retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33
Ammontare	<ul style="list-style-type: none"> – 75% della retribuzione di riferimento, fino a 1.195 euro (2015) + 25% per la parte eccedente i 1.195 euro, per i primi 3 mesi – riduzioni del 3% dell'indennità ogni mese, dal 4° mese – importo massimo dell'indennità mensile: 1.300 euro (2015)
Prelievo contributivo	– non si applica prelievo del 5,84% (art. 26, l. n. 41/1986)
Durata	<ul style="list-style-type: none"> – numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni – dal 2017: massimo 78 settimane (1,5 anni)
Presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> – presentata all'INPS in via telematica – entro 68 giorni da cessazione del rapporto di lavoro (pena decadenza)
Periodo di carenza	– 7 giorni
Decorrenza	<ul style="list-style-type: none"> – 8° giorno (se domanda presentata nei primi 8 giorni) oppure – giorno successivo alla domanda

Nuova ASpl	
Condizionalità	<ul style="list-style-type: none"> – permanenza dello stato di disoccupazione – regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti – Rimando a DM per definizione condizioni e modalità attuazione delle disposizioni di condizionalità e sanzioni
Decadenza	<ul style="list-style-type: none"> – perdita dello stato di disoccupazione – inizio di un'attività lavorativa subordinata senza previste comunicazioni del lavoratore all'INPS – inizio di un'attività lavorativa autonoma senza prevista comunicazione all'INPS – raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato – acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpl; – violazione delle regole di condizionalità (rifiuto partecipazione a iniziative di attivazione e a percorsi di riqualificazione professionale proposti, ecc.) – mancata accettazione di un'offerta di lavoro il cui livello retributivo sia superiore almeno del 20% dell'importo lordo dell'indennità
Incentivo autoimprenditorialità	<ul style="list-style-type: none"> – liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento non ancora erogato – incentivo per avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa – domanda entro 30 gg inizio dell'attività – restituzione anticipazione della prestazione in caso di instaurazione un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per il quale avrebbe goduto del trattamento – non c'è contribuzione figurativa – a regime

L'assegno di disoccupazione - ASDI

In secondo luogo, con l'obiettivo di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della nuova NASpl che ne abbiano fruito per l'intera sua durata senza trovare occupazione e si trovino ancora in una condizione di disagio economico, viene introdotto l'ASDI (Assegno di disoccupazione).

Quest'ultimo troverà applicazione in via sperimentale a decorrere dal 1° maggio 2015 per una platea inizialmente limitata ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e vicini alla pensione, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza³⁶. Al termine del primo anno di applicazione sarà poi possibile stabilire modalità di estensione della misura, ma fino ad esaurimento delle risorse del Fondo apposito. Per stabilire chi sono i soggetti disagiati aventi diritto, si prenderà come riferimento l'Isee (indicatore della situazione economica equivalente).

L'assegno di disoccupazione è erogato per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASpl.

Assegno di disoccupazione (ASDI)	
Destinatari	– percettori della NASpl che abbiano esaurito il diritto
Requisiti	– conservazione stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, lett. c) del dlgs 21 aprile 2000, n. 181) – condizione economica di bisogno (da definire ad opera di DM) – altri criteri nella priorità di accesso sono da definire ad opera di DM
Ammontare	– 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASpl = dell'ultima indennità, ma non superiore alla misura dell'assegno sociale (447,61 euro mensili per il 2014) – incrementato per carichi familiari del lavoratore

³⁶ D.lgs. n. 22/2015 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della l. 10 dicembre 2014, n. 183, art. 16.

Assegno di disoccupazione (ASDI)	
Durata	– 6 mesi
Condizionalità	– adesione a progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego con partecipazione obbligatoria a iniziative di attivazione: <ul style="list-style-type: none"> ○ impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, ○ disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, ○ accettazione di adeguate proposte di lavoro – sanzioni da definirsi ad opera di DM
Compatibilità e cumulabilità con il lavoro	– redditi da lavoro parzialmente cumulati: limiti e criteri di cumulo da definirsi ad opera di DM
Finanziamento	– specifico fondo: euro 200 milioni nel 2015 e euro 200 milioni nel 2016

L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL

Da ultimo viene introdotta un'Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto (DIS-COLL).

Questa spetterà ai co.co.pro. e ai co.co.co. iscritti alla gestione separata, non pensionati e senza partita IVA che abbiano perduto involontariamente il lavoro, in attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle suddette forme contrattuali. Tale indennità è riconosciuta secondo i seguenti requisiti: essere in stato di disoccupazione al momento di presentazione della domanda (art. 1, comma 2, lettera c, del d.lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni); far valere nel periodo dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dell'attività lavorativa e l'evento stesso di cessazione, almeno tre mesi di contribuzione; far valere, nell'anno solare in cui si verifica la cessazione, almeno un mese di contribuzione, oppure un rapporto di co.co.co o co.co.pro di durata pari ad almeno un mese e che abbia dato luogo

ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che da diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi (DIS-COLL)	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> – collaboratori coordinati e continuativi – iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'Inps Esclusi – amministratori – sindaci
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> – non essere pensionati – essere privi di partita IVA – essere disoccupati involontari – avere lo stato di disoccupazione (ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. c, del d.lgs. n. 181/2000) – tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente e la disoccupazione: 3 mensilità di contribuzione – nell'anno solare della disoccupazione: un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione
Reddito di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> – reddito totale imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati e relativo ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dell'anno di cessazione dal lavoro e dell'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi
Ammontare	<ul style="list-style-type: none"> – 75% del reddito di riferimento, fino a 1.195 euro (2015) + 25% per la parte eccedente i 1.195 euro, per i primi 3 mesi – riduzioni del 3% dell'indennità ogni mese, dal 4° mese – importo massimo dell'indennità mensile: 1.300 euro (2015)
Durata	<ul style="list-style-type: none"> – numero di settimane pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento ovvero tra 1°

Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi (DIS-COLL)	
<i>Durata</i>	gennaio dell'anno solare precedente quello dell'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso – massimo 6 mesi
<i>Presentazione della domanda e decorrenza</i>	– presentata all'INPS in via telematica – entro 68 giorni da cessazione del rapporto di lavoro (pena decadenza) – 8° giorno (se domanda presentata nei primi 8 giorni) – oppure – giorno successivo alla domanda
<i>Modalità di erogazione</i>	– mensilmente

1.3 Gli strumenti di gestione degli esuberi strutturali

Tra gli strumenti di gestione degli esuberi strutturali, rientra l'indennità di mobilità, rivolta a lavoratori licenziati all'esito di una procedura di mobilità ovvero che abbiano subito un licenziamento collettivo, spesso in seguito a un periodo di cassa integrazione straordinaria.

In particolare spetta ai lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato con un'anzianità aziendale pari o superiore a 12 mesi, di cui almeno 6 effettivamente lavorati.

I lavoratori del settore terziario, a far data dal 1° gennaio 2013, possono beneficiare di tale indennità se alle dipendenze di imprese esercenti attività commerciali, con più 50 dipendenti fino a 200; alle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti a alle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti³⁷.

Questa estensione deriva dalla legge Fornero (come già detto nel paragrafo 1.1.), che ha ampliato il campo di applicazione della cassa

³⁷ Art. 12, comma 3-bis, l. n. 223/1991, introdotto dall'art. 3, comma 1, della legge Fornero.

1. Gli ammortizzatori sociali nel settore Terziario: stato dell'arte

integrazione guadagni straordinaria e dunque dell'indennità di mobilità ad alcuni settori per i quali l'integrazione salariale era concessa solo in "deroga" ed in base a proroghe annuali, attraverso lo stanziamento specifico di fondi nella legge di stabilità o attraverso normative specifiche di settore.

Beneficeranno ancora dei trattamenti di mobilità "in deroga", tutti i lavoratori del terziario che non appartengono alla categoria di cui sopra. Ne beneficeranno fino alla fine del 2016 in quanto la legge Fornero (legge n. 92/2012) ne ha disposto la soppressione a partire dal 1° gennaio 2017, com'anche dell'indennità di mobilità ordinaria.

Di conseguenza, i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016, non godranno più dell'indennità di mobilità, bensì, in presenza dei requisiti indicati dalla legge, dell'Aspi (o della nuova NASpl).

Fino al 31 dicembre 2016 la durata dell'indennità di mobilità ordinaria sarà modulata come di seguito, a seconda dell'anno, dell'età del lavoratore e del territorio nel quale si trova l'unità produttiva di provenienza:

Anno di messa in mobilità	Età del lavoratore al momento del licenziamento	Aziende del centro nord	Aziende del mezzogiorno
2015	Fino a 39 anni	12 mesi	12 mesi
2015	Da 40 a 49 anni	18 mesi	24 mesi
2015	Dai 50 anni	24 mesi	36 mesi
2016	Fino a 39 anni	12 mesi	12 mesi
2016	Da 40 anni a 49 anni	12 mesi	18 mesi
2016	Dai 50 anni	18 mesi	24 mesi

Riguardo l'importo, per i primi 12 mesi spetta al lavoratore il 100% del trattamento di Cassa integrazione straordinaria percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento, nei limiti di un importo massimo mensile, mentre per i periodi successivi l'80% del predetto importo.

Capitolo 2
I dati di utilizzo
degli ammortizzatori
nel Terziario

L'attuale crisi occupazionale ha avuto effetti negativi in qualsiasi settore economico. Ciò ha provocato un alto tasso di incremento del ricorso alla cassa integrazione.

Il settore del terziario è stato pesantemente coinvolto, in ragione della sua stessa struttura, costituita prevalentemente da piccole e medie imprese, che rappresentano il 95% dell'assetto produttivo del nostro Paese. Sono queste a risentire maggiormente della crisi in atto, anche in considerazione della difficoltà nell'avere accesso ai canali di credito delle banche.

Gli ultimi dati INPS³⁸ rivelano che nel mese di dicembre 2014 sono state autorizzate 89,4 milioni di ore di cassa integrazione, di cui 17.6 milioni di Cig ordinaria, 38,9 milioni di ore di Cig Straordinaria e 33 milioni di ore di Cig in deroga. Nel 2014 c'è stata una richiesta complessiva di oltre 1,1 miliardi di ore.

³⁸ Statistiche INPS su ore Cassa Integrazione, <http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/cig/index01.jsp?CMDNAME=NAV7655>

Figura 1 – Cassa integrazione guadagni. Ore autorizzate, dettaglio mensile

ORE AUTORIZZATE -DETTAGLIO MENSILE				
TIPO INTERVENTO		Ore autorizzate agli Operai	Ore autorizzate agli Impiegati	Totale ore autorizzate
Ordinaria	espandi	14.243.349	3.324.582	17.567.931
Straordinaria	espandi	15.576.823	23.283.580	38.860.403
Deroga	espandi	23.161.847	9.850.082	33.011.929
Totale	espandi	52.982.019	36.458.244	89.440.263

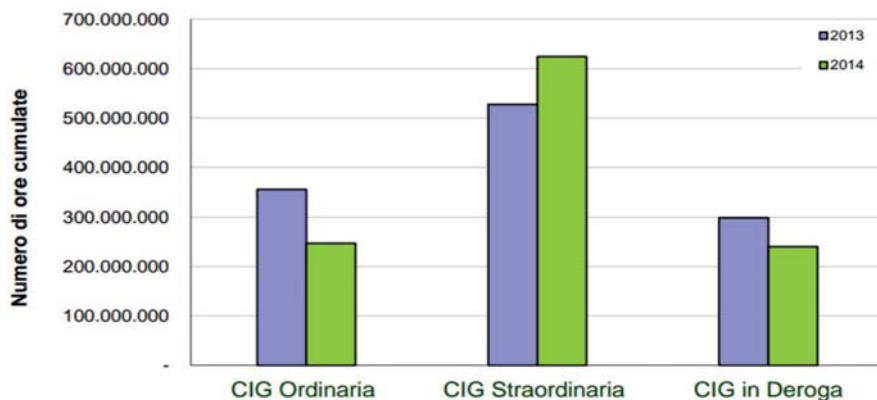
Fonte: Inps

Le ore autorizzate sono tuttavia in diminuzione del -4,9% rispetto allo stesso mese del 2013, in cui ammontavano a 94,1 milioni³⁹.

Figura 2 – Cassa integrazione guadagni. Ore autorizzate, per trattamenti di integrazione salariale

ORE AUTORIZZATE PER TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Confronto per tipologia di intervento tra i mesi di Dicembre 2013 e di Dicembre 2014



INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Fonte: Inps

³⁹ Report mensile INPS dicembre 2014, <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/02/cig-dicembre-2014.pdf>.

Nel 2014, la forte richiesta di ore di cassa integrazione straordinaria (il tetto più alto dall'inizio della crisi, assorbendo il 56,2% delle ore autorizzate nell'anno), rappresenta un segnale di sofferenza delle grandi imprese. Nonostante la carenza di risorse, continua ad essere molto elevata anche la richiesta di ore autorizzate di cassa in deroga.

In riferimento al settore terziario il commercio assorbe, subito dopo l'industria, il maggior numero di ore con la richiesta di oltre 172 milioni, così ripartiti per macro aree: oltre 78 milioni al nord Italia, oltre 36 milioni al centro Italia, oltre 57 milioni al Mezzogiorno. Sempre nel commercio, la richiesta di cassa integrazione nell'anno 2013 è stata di oltre 170 milioni, di cui oltre 81 milioni al nord Italia; oltre 34 milioni al centro; oltre 53 milioni al Mezzogiorno⁴⁰. Tra il 2013 e 2014 risulta che le richieste di ore di cassa integrazione da parte delle aziende abbiano registrato una contrazione in tutti i principali rami di attività, ad eccezione del commercio (+1,2%).

Dall'analisi dei dati disponibili sulle ore autorizzate – serie storiche annuali INPS⁴¹ è possibile riscontrare che tra il 2008 e il 2014 nel settore Commercio non si è verificata la fruizione di cassa integrazione ordinaria, essendo riservata ad integrare o sostituire lo stipendio dei lavoratori dei comparti industria ed edilizia che hanno subito una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa dovuta ad una situazione aziendale di difficoltà causata da intemperie stagionali o da altri eventi temporanei non addebitabili a responsabilità del datore di lavoro.

Sempre nel Commercio, sul fronte della cassa integrazione straordinaria, dal 2008 al 2014 si è invece verificato un incremento esponenziale di ricorso alla CIG.

⁴⁰ Dati 12° Rapporto Uil, 2014, <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/02/Cig-Uil-studio-2014.pdf>.

⁴¹ Serie storiche annuali INPS, <http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/cig4/index.jsp>.

2. I dati di utilizzo degli ammortizzatori nel Terziario

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTALE	Cassa integrazione guadagni - TOTALE ORE AUTORIZZATE						
Commercio all'ingrosso	2.034.560	8.400.997	22.872.908	19.678.023	30.239.226	32.197.211	30.883.956
Commercio al minuto	1.404.771	7.563.174	17.301.746	19.111.874	35.737.600	46.959.424	60.460.217
Attività varie	2.910.001	13.968.083	52.915.871	72.072.092	90.916.356	75.178.188	67.015.249
Intermediari	5.435.19	4.014.473	11.041.843	7.426.025	9.144.789	8.246.948	8.621.665
Alberghi	164.038	1.525.290	5.206.328	5.945.429	9.419.135	7.557.125	5.281.211
Totale	7.056.889	35.472.017	109.338.696	124.2334.43	175.457.106	170.138.896	172.262.298

Fonte: Inps

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTALE	Cassa integrazione guadagni – Variazione rispetto ad anno precedente					
Commercio all'ingrosso	313%	172%	-16,20%	54%	6%	-4%
Commercio al minuto	438%	129%	9,50%	87%	31%	29%
Attività varie	380%	279%	26,60%	26%	-17%	-11%
Intermediari	639%	175%	-48,70%	23%	-10%	5%
Alberghi	830%	241%	12,40%	58%	-20%	-30%
Totale	403%	208%	12,00%	41%	-3%	1%

Fonte: Inps

Nello specifico, durante l'anno 2008 nel settore del Commercio all'ingrosso si è registrato un numero notevole di ore di ricorso alla CIG per gli operai: 1.110.111 a fronte di ore 874.345 per gli impiegati. Il contrario si è verificato invece nel Commercio al minuto, dove a fronte di ore 228.789 per gli operai se ne contano 1116.408 per gli impiegati. Sempre nel 2008, per le Attività varie (professioni, scuole ed istituti privati, istituti di vigilanza o case di cura private) si registrano 377.002 ore di utilizzo CIG per gli operai mentre per gli impiegati solo 45.158. Nel settore Intermediari (Agenzie viaggi, immobiliari, magazzini di custodia conto terzi ecc.) il ricorso alla CIG si riduce a 92.397 ore per gli operai e 404.601 per gli impiegati. Nessun ricorso invece nel settore degli alberghi, pubblici esercizi ed attività similari.

Nel corso del 2009 aumentano le ore di CIGS nel settore del Commercio all'ingrosso: 1.363.059 per gli operai e 2.310.404 per gli impiegati, mentre diventano 2.020.831 per gli operai e 2.573.127 per gli impiegati del settore Commercio al minuto. Un incremento notevole si riscontra per le ore utilizzate per le Attività varie: quelle destinate agli operai passano a 1.083.216 mentre per gli impiegati si registrano 62.836 ore utilizzate. Per gli Intermediari l'aumento esponenziale riguarda gli impiegati per i quali si registrano 1.053.020 ore a fronte di ore 204.239 per gli operai.

I dati relativi al 2010 evidenziano l'incremento della crisi che porta nel settore del Commercio all'ingrosso un utilizzo di ore 1.898.790 per gli operai e 5.112.408 per gli impiegati. Trend confermato nel settore Commercio al minuto che vede il ricorso a 3174.401 ore per gli operai e 3.223.015 per gli impiegati. L'aumento nelle Attività varie è costante nell'utilizzo di ore per gli impiegati che passa a 438.56 e 1.109.074 per gli operai. Per gli Intermediari le flessioni non sono invece considerevoli (402.013 per gli operai e 1.605.726 per gli impiegati).

Nel corso del 2011 continua l'incremento della crisi e, di conseguenza, del ricorso alla CIG (ore 2.670.411 per gli operai e 4783.632 per gli impiegati del settore Commercio all'ingrosso; ore 3139307 per gli operai e 4659.061 per gli impiegati del settore Commercio al minuto). Notevoli le ore di utilizzo per le Attività varie che passa a 1006.355 per gli impiegati mentre per gli operai la flessione è minima 1.583.018. Una riduzione è riscontrabile per gli operai del settore Intermediari che passano a 153.464, mentre per gli impiegati la flessione è meno evidente (ore 1.063.906).

Nel 2012 continua l'incremento di ore nel Commercio all'ingrosso per impiegati (7.563.219 in totale) mentre restano più o meno costanti le ore richieste per gli operai, ossia 2.525.954. Aumento riscontrabile anche delle ore nel settore Commercio al minuto per gli impiegati 8.298.481, mentre per gli operai il dato è di 3.939.390 con un'a flessione in aumento ma non considerevole. Flessione in riduzione invece per le Attività varie, costante l'aumento per gli operai che impiegano 2.038.856 ore. Nel settore Intermediari i dati rimangono costanti: 1.129.553 ore per impiegati, 492.580 per gli operai.

Continua l'aumento di ricorso alla CIG nell'arco del 2013 nel settore Commercio all'ingrosso (ore 9.946.908 per gli impiegati e 4.256.834 per gli operai); nel Commercio al minuto (17.575.656 ore per gli impiegati e 7.791.881 per gli operai), per le Attività varie (ore 446.645 impiegati e ore 3.447.248 operai) e nel settore Intermediari (1.605.217 per gli impiegati e 427.496 per gli operai).

Picco massimo nel 2014 registrato nel Commercio all'ingrosso con 10.237.361 per gli impiegati e 4.318.346 per gli operai e Commercio al minuto 32.328.185 ore per gli impiegati 9.720.469 per gli operai. Uguale incremento si riscontra per il settore Attività varie con 1.026.997 ore richieste per gli impiegati e 8.415.232 per gli operai. Mentre il settore Alberghi e pubblici esercizi non ha registrato un numero considerevole di ore di ricorso alla CIG, se si pensa che il totale dal 2009 è di 1.000, nel 2010 sale a 2817, nel 2012 è di ore 14.312 e nel 2014 159.643 in totale. Nessuna richiesta per gli anni non menzionati.

2. I dati di utilizzo degli ammortizzatori nel Terziario

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CIGS	TOTALE ORE AUTORIZZATE						
Commercio all'ingrosso	1.984.456	3.673.463	7.011.198	7.454.043	10.089.173	14.203.742	14.555.707
Commercio al minuto	1.345.197	4.593.958	6.397.416	7.798.368	12.237.871	25.367.537	42.048.654
Attività varie	422.160	1.146.052	1.152.930	2.589.373	2.575.574	3.893.893	9.442.229
Intermediari	496.998	1.257.259	2.007.739	1.217.370	1.622.133	2.032.713	3.351.057
Alberghi	/	1.000	2.817	/	14.312	/	159.643
Totale	4.248.811	10.671.732	16.572.100	19.059.154	26.539.063	45.497.885	69.557.290

Fonte: Inps

Per quanto concerne la CIG in deroga, il settore Commercio registra l'utilizzo di cui di seguito.

Per gli operai, nel Commercio all'ingrosso, dal 2008 l'andamento è di costante crescita a partire da 8.227 ore nel 2008 fino ad arrivare alle 7.266.222 ore richieste nel 2014. Per gli impiegati si parte con l'utilizzo di ore 41.877 nel 2008 e si arriva al totale di 9.062.027 ore richieste nel 2014.

Anche nel Commercio al minuto l'aumento di ricorso alle ore di CIG in deroga è crescente: si parte dalla richiesta nel 2008 di ore 28.843 per gli operai e di ore 30.731 per gli impiegati fino ad arrivare al 2014 con 8.612.187 ore richieste per i primi e 9.799.376 per i secondi.

Per quanto concerne le Attività varie per gli operai a partire da 2.069.401 del 2008 si passa a 8.199.365 ore di utilizzo nel 2009 fino ad arrivare a 44.396.098 ore richieste nel 2013 e 33.182.242 nel 2014. Per gli impiegati il salto di utilizzo è più rilevante: da 418.440 ore richieste nel 2008 si passa a 4.622.666 nel 2009, fino ad arrivare ad un totale di 26.888.197 ore nel 2013 e 24.390.778 ore in totale nel 2014.

Per i settori Intermediari il trend crescente parte da un utilizzo più basso di 33.128 ore per gli operai nel 2008 per arrivare nel 2010 a 3.437.762 e mantenersi costante intorno alle 2 e 300 circa negli anni successivi. Nello stesso settore gli impiegati vedono un utilizzo di 13.393 ore nel 2008 a 2.308.535 nel 2009 e nel 2010 raggiungere l'utilizzo di 5.596.342 ore e rimanere con una media costante intorno alle 5.000.000 negli anni successivi.

Per gli Alberghi, pubblici esercizi e attività similari l'utilizzo di ore è risultato inferiore rispetto agli altri settori seppur crescente da 142.836 per gli operai e 21.202 per gli impiegati nel 2008 si passa nel 2010 a 3.605.979 per gli operai e 1.597.532 ed ad un tetto massimo nel 2012 di 7.217.284 per gli operai e 2.187.539 per gli impiegati.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
DEROGA	TOTALE ORE AUTORIZZATE						
Commercio all'ingrosso	50.104	4.727.534	15.861.710	12.223.980	20.150.053	17.993.469	16.328.249
Commercio al minuto	59.574	2.969.216	10.904.330	1.131.506	23.499.729	21.591.887	18.411.563
Attività varie	2.487.841	1.2822.031	51.762.941	69.482.719	88.340.782	71.284.295	57.573.020
Intermediari	46.521	2.757.214	9.034.104	6.208.655	7.522.656	6.214.235	5.270.608
Alberghi	164.038	1.524.290	5.203.511	5.945.429	9.404.823	7.557.125	5.121.568
Totale	2.808.078	24.800.285	92.766.596	105.174.289	148.918.043	124.641.011	102.705.008

Fonte: Inps

Capitolo 3
Il ruolo della bilateralità e
della contrattazione
di secondo livello

Gli enti bilaterali sono organismi che gestiscono risorse e prestazioni di varia natura, allo scopo di affrontare a livello paritetico le problematiche riguardanti i rapporti di lavoro, le condizioni di lavoro e dell'impresa.

Come emerge dalla definizione contenuta nel d.lgs. n. 276/2003 i compiti degli enti bilaterali sono molteplici visto che si tratta di «organismi costituiti su iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quale sede privilegiata per la regolazione del Mercato del Lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento».

Competenze a parte, occorre sottolineare che gli enti bilaterali rappresentano uno strumento con grandi potenzialità anche nella gestione delle crisi aziendali. Tale aspetto è confermato dalla legge n.

247/2007⁴², dalla quale emerge fortemente la volontà di valorizzare il ruolo degli enti bilaterali al fine di individuare eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale in caso di peggioramento delle condizioni aziendali. Si potrebbe dunque affermare che gli enti bilaterali rappresentino attualmente una nuova frontiera del welfare, in continuità, peraltro con quanto avvenuto alle origini della cassa integrazione guadagni, ad oggi il principale ammortizzatore sociale supportato economicamente da imprese e lavoratori e nato dalla contrattazione tra le parti nel secondo dopoguerra.

Da questo esempio di come le parti sociali, mediante la contrattazione collettiva riescono ad integrare il sistema di tutele sviluppato dallo Stato Sociale, si inserisce l'azione di sostegno cofinanziato bilaterale in caso di crisi delle imprese, tanto più che in prospettiva, le prestazioni di sostegno al reddito per la perdita dell'impiego elargite dalla bilateralità saranno sempre più necessarie a causa della carenza di strumenti universalistici di copertura pubblica in caso di mancanza involontaria di lavoro.

Con specifico riferimento al settore terziario, il sistema di relazioni sindacali, consolidato anche attraverso la bilateralità, ha portato alla stipula nel 2009 dell'accordo denominato *Patto per lo sviluppo del terziario*, con il quale è stata affrontata la grave situazione di crisi del settore attraverso percorsi negoziali che hanno avuto come obiettivo soprattutto quello di salvaguardare l'occupazione ed il patrimonio della professionalità⁴³. In dettaglio, l'intesa è finalizzata alla salvaguardia occupazionale attraverso il ricorso a tutti gli strumenti di gestione della crisi previsti dalle normative vigenti e alla necessità di allargamento alle fasce di lavoratori esclusi dagli strumenti di sostegno al reddito con il potenziamento del ruolo della bilateralità nonché ad uno sviluppo qualificato del settore che interessa oltre 3 milioni di lavoratori. Un passo importante, posto che si tratta di settori sostanzialmente privi di cassa integrazione – se non per pochissimi casi dimensionali – o assistiti mediante la cassa integrazione in deroga.

⁴² L. 24 dicembre 2007, n. 247, *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*.

⁴³ Come emerge dalla relazione di P. Raineri, contenuta nel documento *Lo sviluppo della bilateralità nel terziario*, 2011.

Relativamente al ruolo della contrattazione di secondo livello, gli ultimi anni hanno registrato una stagione contrattuale profondamente segnata dalla crisi. Per tale ragione, è aumentata la stipula di accordi di ristrutturazione e di gestione delle crisi aziendali, in parallelo ad una forte diminuzione della negoziazione del salario aziendale. Tuttavia, posto che la contrattazione di prossimità concorre a realizzare migliori condizioni di produttività e competitività delle imprese ed essendo tali aspetti determinanti per attrarre gli investimenti, la stessa potrà diventar decisiva per accelerare la ripresa economica e rilanciare settori chiave della nostra economia, come il terziario.

3.1 Accordi bilaterali e di secondo livello

Esempio virtuoso di quanto sottolineato nel paragrafo precedente è l'istituzione del Fondo sostegno al reddito e Welfare Territoriale (FSR EBC) e Welfare Territoriale del settore Terziario, istituito con apposito accordo in data 20 dicembre 2012 da Confcommercio – Imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs Uil della Provincia di Rimini. Tale fondo costituisce uno strumento che, in taluni casi e in assenza dell'intervento di Inps o dell'azienda, integra il reddito dei lavoratori di quelle imprese aderenti all'Ente Bilaterale del Terziario (EBC) e contribuisce a sostenere le spese che i lavoratori affrontano per il sostentamento della famiglia. Tra i requisiti, l'azienda deve essere iscritta all'EBC da almeno 3 anni; ovvero dalla data di costituzione per quelle con minore anzianità e possono beneficiare delle prestazioni i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti, con anzianità di servizio di almeno 3 mesi presso la stessa azienda.

Ulteriormente, al fine di allargare la platea dei potenziali beneficiari, le aziende non associate all'EBC che intendano accedere al FSR e che comunque versano direttamente ai dipendenti la quota EDR, possono accedere al Fondo corrispondendo un contributo di ingresso pari allo 0,15% calcolato su paga base e contingenza per ogni dipendente in forza nei 24 mesi precedenti all'iscrizione.

Tra gli ambiti di interventi del fondo, vi rientrano le misure per il mantenimento occupazionale, visto che nei casi di sospensione dal lavoro per adesione al contratto di solidarietà, viene riconosciuto ai lavoratori

coinvolti un contributo integrativo pari al 25% della retribuzione persa (il restante 60% viene già garantito dall'INPS), anticipato inizialmente dal datore di lavoro.

Un ulteriore esempio positivo è rappresentato da quanto realizzato dall'Ente Bilaterale del terziario di Ferrara, dove si è proceduto con la costituzione di un apposito fondo di sostegno al reddito, tra le cui prestazioni rientra l'erogazione di un contributo per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo.

Ancora, l'Ente Bilaterale del Terziario della Provincia di Pistoia, a partire dal 1° gennaio 2007, ha istituito un fondo finalizzato all'erogazione di sussidi a favore di aziende e lavoratori del terziario, della distribuzione e dei servizi, con lo scopo di promuovere e sostenere lo sviluppo del settore, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti. Le prestazioni del fondo sono destinate a tutte le aziende iscritte all'Ente Bilaterale del Terziario della Provincia di Pistoia, in regola con il versamento della quota di adesione previsto dal CCNL del terziario, della distribuzione e dei servizi da almeno dodici mesi e ai lavoratori delle suddette aziende assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Inoltre, visto l'aggravarsi della crisi economica del comparto, nel 2009 è stato istituito il "*Fondo di Sostegno al Reddito – MisureAnticrisi*", al fine di supportare le imprese e i lavoratori in caso di crisi o sospensioni dal lavoro, con un accordo tra la Confcommercio di Pistoia e le organizzazioni sindacali di categoria Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL della Provincia di Pistoia. L'intervento del Fondo di Sostegno al Reddito è previsto nei casi di sospensione dell'attività lavorativa (l'EBT provvede a erogare un sussidio a favore dei lavoratori sospesi dall'attività lavorativa per un periodo massimo di 45 giorni lavorativi); per i casi di disoccupazione (l'EBT provvede a erogare un sussidio a favore dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e licenziati da aziende per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività); a favore delle aziende per cessazione attività.

Anche a Parma, le parti sociali (Ascom Parma Confcommercio, Imprese per l'Italia, Filcams CGIL Parma, Fisascat CISL Parma, Uiltucs UIL Parma) in considerazione della complessa situazione economica, hanno siglato un accordo nel 2013 recepito dall'Ente Bilaterale del Commercio di Parma che promuove forme di intervento per il mantenimento occupazionale e di sostegno del minor reddito dei lavoratori del settore

impiegati sul territorio e coinvolti in processi di crisi aziendale e/o ristrutturazioni e/o riorganizzazioni.

Si pensi invece che già a partire dal 2004, è operativa presso l'EBIM di Modena una apposita Commissione per la valutazione e l'approvazione delle pratiche presentate dai dipendenti per accedere ai sussidi previsti dal Fondo di Sostegno al Reddito, che in assenza degli ammortizzatori sociali, eroga molteplici prestazioni economiche come il contributo a favore dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo in stato di disoccupazione e privi di indennità di mobilità, il contributo per sospensione dell'attività lavorativa senza diritto a percepire retribuzione causa motivi di forza maggiore e il contributo per far fronte a ristrutturazioni aziendali, eventi metereologici e di forza maggiore.

Da ultimo, anche l'Ente Bilaterale del Settore Terziario della provincia di Vicenza ha attivato degli interventi a favore dei dipendenti delle aziende dei settori rappresentati - Commercio Turismo e servizi - regolarmente iscritte all'Ente. In particolare, in caso di ricorso al contratto di solidarietà, l'Ente Bilaterale riconoscerà al lavoratore, per la durata massima di 180 giorni nell'anno, un intervento integrativo pari al 10% della retribuzione lorda persa in applicazione del contratto di solidarietà, tenuto conto di un tetto massimo mensile per singolo lavoratore di € 100,00. In più, nel caso di lavoratori sospesi a zero ore a seguito del ricorso dell'azienda alla cassa integrazione di deroga o straordinaria, viene riconosciuto al lavoratore, per la durata massima di 180 giorni nell'arco dell'anno, un intervento integrativo pari ad € 9,00 per ogni giornata di sospensione a zero ore.

Da ultimo, tra i casi virtuosi, è bene citare, il verbale di accordo siglato nel 2013 con il quale le parti sociali territoriali del terziario, della distribuzione e dei servizi, Confcommercio Imprese per l'Italia, Comprensorio Cesenate, Filcams-CGIL Cesena, Fisascat-CISL Forlì – Cesena e Uiltucs-UIL Cesena hanno reso operativo il Fondo Sostegno al Reddito (FSR) in seno a E.BI.TER. Cesena, l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario del Comprensorio Cesenate. In dettaglio, le risorse finanziarie sono destinate al sostegno dei mancati redditi di lavoro dipendente in quelle realtà imprenditoriali interessate da periodi di sospensione o di riduzione del lavoro, oltre che per il sostegno al reddito dei lavoratori che perdono il posto di lavoro a causa di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto a motivi economici.



Ente Bilaterale Nazionale Terziario