

Politiche passive nel turismo

a cura di Centro Servizi Terziario Srl
con la collaborazione di ADAPT



FEDERAZIONE
ITALIANA
PUBBLICI
ESERCIZI



Federreti
Federazione Sindacale Vettori e
Servizi per la Mobilità



L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO (EBNT), è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs - UIL.

EBNT, è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.



EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico-scientifico e alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo.

EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro.

L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti.

EBNT intende investire molto sul valore della bilateralità, ritenendo le relazioni tra l'impresa e il sindacato come una risorsa.

Soci EBNT:



EBNT - Via Lucullo, 3 - 00187 Roma - Tel. +39 06 42012372 - Fax +39 06 42012404 - info@ebnt.it - www.ebnt.it

Politiche passive nel turismo

a cura di Centro Servizi Terziario Srl
con la collaborazione di ADAPT



FEDERAZIONE
ITALIANA
PUBBLICI
ESERCIZI



Federretti
Federazione Sindacale Vettori e
Servizi per la Mobilità





Tutti i BAMBINI DEL MONDO
HANNO DIRITTO DI CRESCERE LIBERI
LA PEDOFILIA È UN REATO ANCHE IN VACANZA



IMPRESA E SINDACATO CONTRO IL TURISMO SESSUALE CON I MINORI

1. L'utilizzo degli ammortizzatori sociali nel Settore Turismo durante la crisi.	pag.	4
2. Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo: stato dell'arte normativo dopo il Jobs Act	»	9
2.1 Gli strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.	»	9
2.2 Gli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria.	»	29
2.3 Gli strumenti di gestione degli esuberi strutturali	»	41
3. Il ruolo della bilateralità e accordi di secondo livello	»	45
3.1 Bilateralità e sostegno al reddito.	»	46
3.2 Bilateralità nel settore turismo	»	47
3.3 Accordi bilaterali e di secondo livello	»	50

L'utilizzo degli ammortizzatori sociali nel settore Turismo durante la crisi

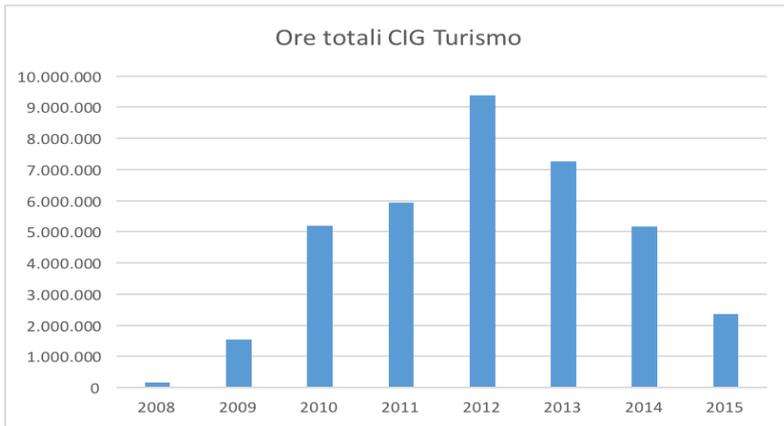
La crisi economica iniziata nel 2008 ha colpito anche il settore del turismo, che ha dovuto fare ricorso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ossia alle casse integrazioni guadagni. La tabella 1 mostra il numero complessivo di ore autorizzate nei diversi anni per tutte le diverse tipologie di cassa integrazione (straordinaria e in deroga) nell'ambito del settore turismo e la percentuale delle ore del settore sul totale delle ore di cassa integrazione autorizzate. È possibile notare che l'incidenza di ore di cassa integrazione per il settore turismo rispetto al totale di ore autorizzate è cresciuto al crescere del totale di ore di CIG autorizzate per poi decrescere al decrescere delle ore autorizzate.

TABELLA 1

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI TOTALE ORE AUTORIZZATE PER ALBERGHI, PUBBLICI ESERCIZI E % SU TOTALE COMPLESSIVO								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ore autorizzate	165.902	1.531.405	5.206.660	5.945.981	9.381.429	7.271.894	5.172.902	2.347.534
% su totale	0,1%	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%	0,7%	0,5%	0,3%

Fonte: INPS - Osservatorio sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni - Classificazione codice statistico contributivo INPS.

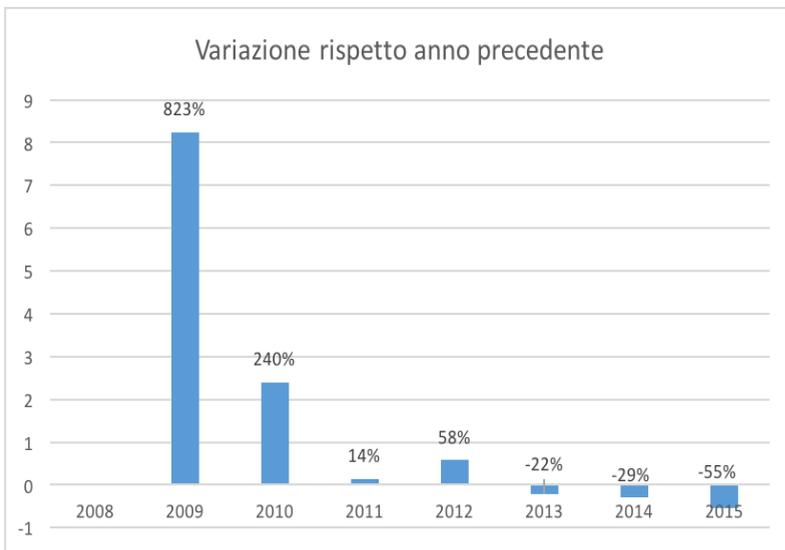
GRAFICO 1



Fonte: INPS - Osservatorio sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni - Classificazione codice statistico contributivo INPS

L'andamento del totale di ore di cassa integrazione autorizzate è in costante crescita dal 2008 fino al 2012. Infatti, a partire da 165.902 ore nel 2008, nel 2012 è stato registrato il picco massimo di 9.381.429.

GRAFICO 2



Fonte: INPS - Osservatorio sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni - Classificazione codice statistico contributivo INPS

Il grafico 2 rappresenta, invece, l'andamento della variazione delle ore autorizzate totali di CIG nel settore Turismo. Si evidenzia il forte incremento delle ore nel 2009 rispetto al 2008, cresciute più di otto volte. Ancora per il 2010 le ore autorizzate totali sono aumentate del 240% rispetto all'anno precedente. Nel 2011, quando sembrava che la crisi stesse per essere superata, la crescita delle ore di CIG si arrestò, per poi riprendere l'anno successivo, facendo segnare un ulteriore aumento del 58%. Come evidenziato dal grafico 1, dal 2012 il trend si inverte, facendo pertanto registrare decrementi negli anni successivi: -22% nel 2013, -29% nel 2014 e -55% nel 2015. Con riferimento alla distribuzione delle ore autorizzate tra le diverse tipologie di cassa integrazione, occorre premettere che le imprese del settore turismo, come noto, non rientrano tra quelle destinatarie degli interventi di cassa integrazione ordinaria. Relativamente alla cassa integrazione straordinaria (CIGS), fino al 1° gennaio 2013¹, solo le imprese commerciali, di grandi dimensioni (con più di 200 dipendenti) rientravano nel campo di applicazione di questa tipologia di cassa integrazione. Tuttavia, annualmente, le leggi finanziarie e successivamente le leggi di stabilità finanziavano la possibilità per le imprese commerciali e le agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti di godere, ugualmente, della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Dal 1° gennaio 2013, le imprese del settore Turismo con più di 50 dipendenti, in quanto imprese esercenti attività commerciali o agenzie di viaggi e turismo (con più di 50 dipendenti), rientrano, a regime, nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), versano i relativi contributi sociali previsti e, pertanto, i lavoratori dipendenti di queste aziende possono essere destinatari delle relative integrazioni, ricorrendone le condizioni e i requisiti.

Le aziende fino a 50 dipendenti, invece, sono escluse dall'applicazione della CIGS, per cui hanno potuto e possono eventualmente accedere alla cassa integrazione in deroga, fino alla sua definitiva soppressione.

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».

Questa breve carrellata sulle diverse tipologie di cassa integrazione guadagni e l'accesso ad esse da parte delle imprese del Turismo spiegano la distribuzione tra le diverse tipologie di cassa integrazione delle ore autorizzate per il settore.

TABELLA 2

DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIE DI CIG DELLE ORE AUTORIZZATE								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Straordinaria	0	1.000	2.817	0	6.864	0	61.251	17.508
Deroga	165.902	1.531.405	5.203.843	5.945.981	9.374.565	7.271.894	5.111.851	2.330.026
Totale	165.902	1.531.405	5.206.660	5.945.981	9.381.429	7.271.894	5.172.902	2.347.534
Straordinaria		0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	1,2%	0,7%
Deroga		99,9%	99,9%	100,0%	99,9%	100,0%	98,8%	99,3%
Totale		100%						

Fonte: INPS - Osservatorio sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni - Classificazione codice statistico contributivo INPS.

Considerando che il settore Turismo è costituito per il 99,8%² da imprese con meno di 50 dipendenti, quindi escluse dall'ambito di applicazione della cassa integrazione straordinaria, è comprensibile che le ore autorizzate per CIGS siano molto contenute e che la stragrande maggioranza di esse (tra il 98% e il 100%) siano ore di cassa integrazione in deroga.

TABELLA 3

DISTRIBUZIONE ORE AUTORIZZATE CIG SETTORE TURISMO PER AREA GEOGRAFICA								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NORD-OVEST	50%	25%	25%	22%	19%	17%	24%	16%
NORD-EST	19%	4%	12%	12%	20%	28%	19%	20%
CENTRO	1%	10%	28%	31%	37%	26%	29%	42%
SUD	30%	59%	25%	26%	15%	19%	23%	18%
ISOLE	0%	2%	10%	8%	8%	11%	5%	5%
TOTALE	100%							

Fonte: Nostre elaborazioni su dati INPS - Osservatorio sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni - Classificazione codice statistico contributivo INPS.

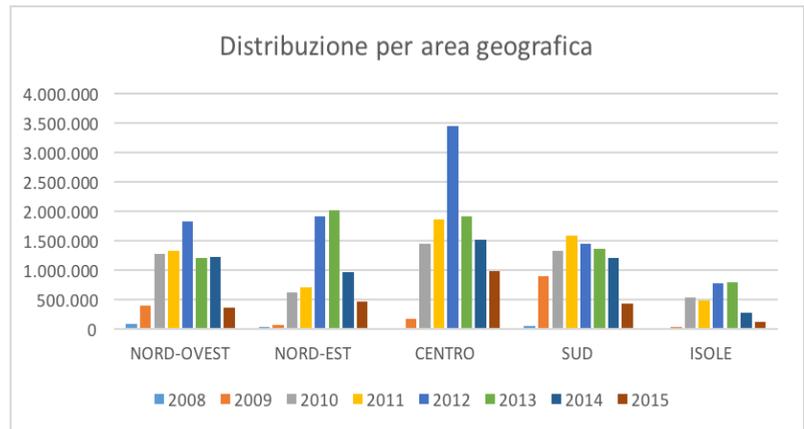
² Censimento industria, istituzioni pubbliche e non profit, Istat, 2011.

Guardando alla distribuzione geografica delle ore complessive di CIG si osserva una certa variabilità (si veda, anche, grafico 3). Se nel 2008 il 50% delle ore autorizzate totali di CIG nel settore Turismo era concentrato nel Nord-Ovest (19% al Nord-Est, 30% al Sud, solo 1% al Centro e 0% le Isole), nell'anno successivo la distribuzione si è modificata notevolmente. Infatti, nel 2009, le ore si sono concentrate al Sud, con il 59% del totale, il Nord-Ovest registrava un 25%, la metà dell'anno precedente, in termini percentuali; il Centro aumentava il numero di ore di CIG, arrivando al 10% del totale; il Nord-Est faceva segnare un 4% e le Isole il 2%.

Nel 2010, e negli anni successivi, la distribuzione delle ore autorizzate tra le diverse aree geografiche appare più costante e con meno variazione da un anno all'altro.

Nel 2015, invece, le ore di CIG autorizzate per il settore Turismo si sono concentrate al Centro con il 42%, il Nord-Ovest ha registrato il 16%, il Nord-Est il 20%, il Sud il 18% e le Isole il 5%.

GRAFICO 3



Fonte: INPS - Osservatorio sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni - Classificazione codice statistico contributivo INPS

Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo: stato dell'arte normativo dopo il *Jobs Act*

2

Gli “ammortizzatori sociali” si distinguono in due principali categorie: in costanza di rapporto di lavoro e in caso di disoccupazione. Sono ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro gli strumenti di integrazione o sostituzione del reddito di lavoratori momentaneamente sospesi dal lavoro oppure in riduzione dell'orario di lavoro. Sono, invece, ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione gli strumenti di sostituzione del reddito dei lavoratori disoccupati.

9

2.1. Gli strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro

Attuando i principi e criteri definiti dall'art. 1, commi 1 e 2, della l. delega n. 183/2014³ (parte del più ampio intervento riformatore c.d. Jobs Act), il d.lgs. n. 148/2015 ha riordinato la disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, confermando il sistema basato sul doppio canale delle casse integrazione guadagni e dei fondi di solidarietà.

³ I principi e i criteri di delega di cui all'art. 1, commi 1 e 2, della l. n. 183/2014 sono: la razionalizzazione della normativa in materia di integrazione salariale, la semplificazione delle procedure burocratiche, la riduzione della durata massima delle ore integrabili, alla riduzione degli oneri contributivi ordinari e l'aumento di quelli addizionali, la revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e la revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà.

Rientrano, pertanto, nella categoria degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie erogate nell'ambito della cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) e dei contratti di solidarietà, nonché le diverse prestazioni erogate dei fondi bilaterali di solidarietà e dal fondo di integrazione salariale. Tuttavia, le aziende del settore Turismo non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria⁴, mentre solo a partire da determinate dimensioni aziendali fanno parte dell'ambito di applicazione della cassa integrazione straordinaria.

Campo di applicazione

Integrazioni salariali straordinarie

Con il riordino della disciplina degli ammortizzatori sociali, non viene modificato l'ambito di applicazione della cassa integrazione straordinaria. Tuttavia, come per diversi aspetti della materia, il d.lgs. n. 148/2015 raccoglie nell'art. 20 i riferimenti ai diversi settori e tipologie di datori di lavoro rientranti nella regolamentazione di tale materia, finora contenuti in molteplici provvedimenti normativi.

⁴ Le integrazioni salariali ordinarie sono concesse a operai, impiegati, intermedi, quadri, apprendisti (professionalizzanti), soci di cooperative di produzione e lavoro con rapporto subordinato, dipendenti di:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate da d.P.R. 30 aprile 1970, n. 602;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

I datori di lavoro ammessi all'intervento straordinario di integrazione salariale sono suddivisi per dimensione aziendale e in tre categorie.

- 1) imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
 - b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
 - c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
 - d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
 - e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
 - f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
 - g) imprese di vigilanza.

- 2) imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
 - b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

- 3) in relazione ai seguenti datori di lavoro a prescindere dal numero dei dipendenti:
 - a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale

**Campo di
applicazione:
Aziende**

e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;

- b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del d.l. 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla l. 21 febbraio 2014, n. 13.

Sono destinatari delle integrazioni salariali straordinarie i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato da parte di aziende rientranti nell'ambito di applicazione. Sono espressamente esclusi, come in passato, i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

La novità introdotta dal *Jobs Act* è la possibilità per gli apprendisti di essere destinatari delle integrazioni salariali, anche se si tratta soltanto di quelli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (rimangono invece esclusi gli apprendisti per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quelli di alta formazione e ricerca). Inoltre, condizione per la fruizione dell'integrazione salariale straordinaria è un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la CIGS. Costituiscono "*effettivo lavoro*" non soltanto le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla durata oraria della giornata lavorativa stessa, ma anche le giornate di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, nonché i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria (Circ. Min. n. 24/2015).

**Campo di
applicazione:
Lavoratori**

- Operai, impiegati, intermedi, quadri, apprendisti (professionalizzante), soci di cooperative di produzione e lavoro con rapporto subordinato;
- con almeno novanta giorni di anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva richiedente il trattamento.

Esclusi:

- dirigenti, lavoratori a domicilio, apprendisti non professionalizzanti.

Causali di intervento

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa dovuta a:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale;
- c) contratto di solidarietà.

Le causali della ristrutturazione (cambiamento di tecnologie) e della riconversione aziendale (cambiamento dell'attività), presenti nella normativa precedente, rientrano nella causale dalla riorganizzazione aziendale (circ. Min. n. 24/2015).

Dal 1° gennaio 2016, non è più riconosciuta la causale della cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Riduzione o sospensione della attività produttiva per:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale;
- contratto di solidarietà.

È utile sottolineare che con il riordino della disciplina della cassa integrazione guadagni, i contratti di solidarietà difensivi sono diventati una causale di ricorso ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria. Anzi, pare che il contratto di solidarietà sia individuato come la causale principale di accesso all'intervento straordinario, poiché soltanto nel caso di mancanza di "percorribilità" della stipula di un contratto di solidarietà è possibile accedere alle causali della riorganizzazione aziendale e della crisi aziendale.

Procedura di attivazione della CIGS

Per richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, l'impresa deve comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Entro tre giorni dall'effettuazione della comu-

**Causali
integrabili**

nicazione è presentata dall'impresa o dalla parte sindacale domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

La procedura sindacale deve essere conclusa entro i venticinque giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta. Il termine è ridotto a dieci giorni per le aziende fino a cinquanta dipendenti.

Procedura

Per causali riorganizzazione e crisi aziendale:

- comunicazione alle RSA/RSU o alle sedi territoriali dei sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale;
- oggetto comunicazione: cause, entità e durata prevista della sospensione o riduzione e numero di lavoratori coinvolti;
- esame congiunto della situazione su richiesta di una delle parti (entro tre giorni) a competente ufficio Regione/territorio o Ministero lavoro (se unità produttive ubicate in più Regioni);
- oggetto: programma aziendale, criteri scelta lavoratori da sospendere, modalità rotazione lavoratori o ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione;
- tempistica: conclusione entro venticinque giorni dalla data comunicazione richiesta, ridotti a dieci per le aziende fino a cinquanta dipendenti.

La domanda di concessione deve essere presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale.

Domanda

- Presentazione domanda: contestualmente al Ministero del lavoro e alla DTL;
- contenuto: contenuti programma aziendale, verbale consultazione sindacale, durata, nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzione orario, numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente;
- tempistica: entro sette giorni dalla data conclusione procedura sindacale o dell'accordo collettivo aziendale (perentorietà del termine);
- concessione dell'integrazione salariale: Ministero del lavoro entro novanta giorni data presentazione domanda (salvo sospensioni per finalità istruttorie);
- comunicazione dati lavoratori ai sindaci dei comuni di residenza dei lavoratori e Commissione regionale impiego;

- decorrenza della sospensione: non prima del trentesimo giorno successivo alla domanda

La sospensione o la riduzione dell'orario inizia dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Procedura di attivazione della CIGS nell'ambito del contratto di solidarietà

Nonostante i contratti di solidarietà difensivi siano stati attratti nell'ambito della materia delle integrazioni salariali straordinarie, costituendone una causale di intervento, non ne assumono la procedura. I contratti di solidarietà dovranno essere stipulati dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali (ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015), siglati non solo da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma anche dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

- Non è prevista una procedura sindacale;
- contratti di solidarietà: contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Con riferimento ai contenuti, si specifica soltanto che gli accordi devono indicare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, possa modificare in aumento l'orario ridotto, nei limiti del normale orario di lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro non può eccedere determinati limiti individuati dal provvedimento. La riduzione media dell'orario dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà non può eccedere il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile.

Con riferimento a ciascun lavoratore, la media della riduzione complessiva dell'orario di lavoro nell'arco dell'intero periodo del contratto di solidarietà non può essere superiore al 70% dell'orario di lavoro.

Anche l'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto, specificandone le cause.

Procedura

Esse sono giustificate anche tenuto conto degli indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, dai quali deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo.

Decorrenza e durata

Per la causale della riorganizzazione aziendale, l'intervento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di ventiquattro mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, relativamente a ciascuna unità produttiva.

Per la causale della crisi aziendale, l'integrazione straordinaria può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi, relativamente a ciascuna unità produttiva. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale concesso a seguito di stipulazione di un contratto di solidarietà può avere una durata massima di ventiquattro mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

16

Durata

- Per riorganizzazione aziendale: ventiquattro mesi anche continuativi;
- per crisi aziendale: dodici mesi anche continuativi;
- possibilità di proroga all'interno del periodo consentito
- per contratto di solidarietà: ventiquattro mesi anche consecutivi.

È stabilita, inoltre, una durata massima complessiva per i trattamenti di integrazione salariale, individuata in ventiquattro mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva. Tuttavia, se un'azienda usufruisce soltanto di integrazioni salariali collegate a un contratto di solidarietà, la durata massima può raggiungere i trentasei mesi, anche continuativi. Intatti, per il calcolo della durata massima complessiva dei trattamenti ordinari e straordinari stabilita in ventiquattro mesi, la durata dei trattamenti straordinari concessi a seguito della stipulazione di un contratto di solidarietà, fino ad una durata di ventiquattro mesi, è computata per la metà ossia dodici mesi.

- ventiquattro mesi in un quinquennio mobile (CIGO e CIGS);
- i periodi concessi per contratto di solidarietà si computano per la metà (entro max ventiquattro mesi);
- trenta mesi per le imprese edili e lapidee (non utilizzabile contratto solidarietà).

Limiti di durata

Importo dell'integrazione e limiti delle ore integrabili

L'importo dell'integrazione salariale è l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non lavorate (comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le quaranta ore settimanali), entro i limiti dei c.d. massimali, annualmente stabiliti dall'INPS.

All'integrazione salariale si applica una riduzione del 5,84%.

- 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata (entro i limiti massimali);
- riduzione del 5,84%.

Importo

Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predefiniti, l'integrazione è dovuta (nei limiti dell'orario contrattuale) sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

Dal 24 settembre 2017 (decorsi due anni dall'entrata in vigore), per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, sono autorizzabili sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo stabilito dal programma autorizzato.

- Non possono essere autorizzate ore di CIGS eccedenti il limite dell'80% delle ore ordinarie lavorabili nell'arco di tempo del programma autorizzato, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva (si applica solamente decorsi ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015).

Limiti delle ore integrabili

Contribuzione figurativa

Per i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è concessa l'integrazione salariale sono riconosciuti contributi figurativi utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Inoltre, il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale rispetto alla quale è computata l'integrazione salariale.

Contribuzione ordinaria e addizionale

Il contributo ordinario per il finanziamento della CIGS è pari allo 0,90%, suddiviso tra la quota a carico del datore di lavoro (0,60%) e quella a carico del lavoratore (0,30%). La contribuzione è dovuta sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Con l'obiettivo di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici della CIGS al suo finanziamento, il contributo addizionale in caso di ricorso all'integrazione straordinaria è aumentato rispetto al passato e viene determinato in maniera crescente in base all'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale e non più secondo un criterio dimensionale.

La base di calcolo non è più l'integrazione salariale corrisposta, ma la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate nei periodi di integrazione salariale.

Le aliquote sono stabilite in misura del:

- 9% fino a una durata dei periodi di integrazione (goduti in uno o più interventi di cassa integrazione) di cinquantadue settimane in un quinquennio mobile;
- 12% per periodi di integrazione salariale oltre le cinquantadue settimane ed entro il limite di centoquattro settimane in un quinquennio mobile;
- 15% per periodi di integrazione salariale complessivamente fruito oltre le centoquattro settimane in un quinquennio mobile.

Base di calcolo:

- retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali.

Aliquota:

- tutte le imprese 0,90% (0,60% carico datore di lavoro e 0,30% carico lavoratore).

Base di calcolo:

- retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate nei periodi di CIGS.

Aliquote:

- 9% fino a cinquantadue settimane di CIGS in un quinquennio mobile;
- 12% oltre cinquantadue settimane e fino a centoquattro settimane di CIGS in un quinquennio mobile;
- 15% oltre limite di centoquattro settimane di CIGS in un quinquennio mobile.

Cassa integrazione in deroga

Le aziende del settore Turismo che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, sostanzialmente quelle al di sotto dei cinquanta dipendenti, possono beneficiare degli interventi della cassa integrazione guadagni c.d. "in deroga", che può essere concessa fino al 31 dicembre 2016.

- Lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati.

Per l'anno 2016, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale (*v. infra*) possono scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga o alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale.

Gli accordi regionali tra Regioni, Province autonome e parti sociali stabiliscono le priorità di intervento in sede territoriale, nel rispetto dei criteri e principi stabiliti dal d. i. n. 83473 del 1° agosto 2014.

Gli accordi per la cassa integrazione in deroga devono essere stipulati in sede regionale per le imprese ubicate nel territorio di una singola Regione ed in sede governativa per le imprese c.d. plurilocalizzate.

- Presentazione domanda in via telematica entro venti giorni dalla sospensione dell'attività, corredata da verbale di accordo sindacale e elenco dei lavoratori interessati, alla Regione competente o all'INPS.

**Contribuzione
addizionale**

**Campo di
applicazione
soggettivo**

19

Domanda

Autorizzazione

- Entro trenta giorni, la Regione o Provincia autonoma verifica sussistenza di requisiti, concede il trattamento, trasmette la relativa determinazione all'INPS;
- l'INPS verifica la coerenza della determinazione con l'ipotesi di accordo ed eroga il trattamento concesso.

La cassa integrazione in deroga può essere concessa per:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- b) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi aziendali;
- d) ristrutturazione o riorganizzazione.

Non può essere autorizzata in caso di cessazione dell'attività di impresa o di parte di essa. Inoltre, è necessario che l'impresa abbia esaurito gli strumenti ordinari di flessibilità (ferie residue e maturate, permessi, banca ore, v. circ. INPS n. 107/2015).

Causali integrabili

- Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- crisi aziendali;
- ristrutturazione o riorganizzazione.

Non concessa in caso di cessazione dell'attività.

Requisiti oggettivi

- Avere utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue.

Requisiti soggettivi

- Essere dipendenti di una azienda a cui è riconosciuta la CIGO o CIGS in deroga;
- anzianità lavorativa dodici mesi.

Per il 2016, il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno.

- Max tre mesi (1° gennaio-31 dicembre 2016).
- 80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata.

Importo integrazione:

- 1° prima proroga: ridotto 10%;
- 2° prima proroga: ridotto 30%;
- ulteriori proroghe: ridotto 40%.

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.

Il sistema dei fondi di solidarietà

Il sistema dei fondi di solidarietà è stato introdotto dalla l. n. 92/2012 con l'obiettivo di superare la concessione delle integrazioni salariali in deroga, garantendo un sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi dal campo di applicazione delle casse integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, con l'obiettivo di superare la disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti di imprese rientranti nel campo di applicazione e lavoratori occupati presso datori di lavoro esclusi da tale ambito.

Con il D. Lgs. n. 148/2015, il sistema dei fondi di solidarietà è stato riordinato. Benché le aziende del settore Turismo rientrino nel campo di applicazione del fondo di integrazione salariale (ex fondo residuale), per completezza si ricostruisce, seppur in sintesi, l'insieme del sistema dei fondi di solidarietà.

Fondi di solidarietà bilaterali

Nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono costituire fondi di solidarietà bilaterali attraverso accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali (art. 26, D. Lgs. n. 148/2015). Entro tre mesi dalla stipulazione del contratto o accordo collettivo di costituzione del fondo, esso deve essere istituito formalmente presso l'INPS mediante un decreto del

Durata

Importo

Proroga

Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Gli accordi collettivi definiscono l'ambito di applicazione con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro e alla dimensione (in termini di numero di dipendenti) dei datori di lavoro. Essi dovranno riguardare almeno le imprese con più di cinque dipendenti, ma gli accordi possono prevedere che i fondi siano destinati anche ai lavoratori dei datori di lavoro al di sotto di tale dimensione.

**Campo di
applicazione
oggettivo**

- Aziende con più di cinque dipendenti 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.

Sono destinatari delle prestazioni dei fondi tutti i lavoratori delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, tranne il personale dirigente se non espressamente previsto. Sono inoltre destinatari gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, che vedranno prorogato il periodo di formazione di un numero di ore corrispondenti a quelle per le quali è stata sospesa o ridotta la loro attività lavorativa.

**Campo di
applicazione
soggettivo**

- Lavoratori delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, tranne il personale dirigente se non espressamente previsto, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Le causali per le quali sono riconosciute le prestazioni sono le medesime causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie. Ai lavoratori sospesi o in riduzione oraria per tali ragioni è riconosciuto un assegno ordinario di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale, ossia l'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate, non escludendo pertanto che i fondi possano riconoscere prestazioni superiori.

Ricorso

- Riduzione o sospensione della attività produttiva per le stesse cause integrabili previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria

- Assegno ordinario di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale:
 - 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata (entro i limiti massimali);
 - riduzione del 5,84%.
- i fondi possono riconoscere prestazioni superiori.

La durata è compresa tra un limite minimo di tredici settimane in un biennio mobile e un limite massimo corrispondente alle durate massime dell'integrazione salariale ordinaria o straordinaria, in base alla causale, ossia rispettivamente cinquantadue settimane in un biennio mobile e ventiquattro mesi in un quinquennio mobile per riorganizzazione aziendale, dodici mesi per crisi aziendale, ventiquattro mesi in caso di contratto di solidarietà.

- Tra un limite minimo tredici settimane in un biennio mobile e un limite massimo corrispondente alle durate massime dell'integrazione salariale ordinaria o straordinaria:
 - situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, o situazioni temporanee di mercato, rispetto alle quali è certa la ripresa della normale attività produttiva: cinquantadue settimane in un biennio mobile;
 - per riorganizzazione aziendale: ventiquattro mesi anche continuativi;
 - per crisi aziendale: dodici mesi anche continuativi;
 - possibilità di proroga all'interno del periodo consentito;
 - per contratto di solidarietà: ventiquattro mesi anche consecutivi.

Le aliquote di contribuzione ordinaria al fondo sono definite dal decreto ministeriale di istituzione del fondo di solidarietà bilaterale, tuttavia per due terzi devono essere a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore. A tale contributo si aggiunge, come per le casse integrazione guadagni, un contributo addizionale a carico del datore di lavoro in caso di ricorso alla prestazione. Anche in questo caso la misura del contributo è stabilita per decreto ministeriale e non può essere inferiore all'1,5% calcolato sulle retribuzioni perse.

Prestazione

Durata

Contribuzione

I fondi di solidarietà devono, inoltre, versare la contribuzione relativa alla prestazione erogata alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore a cui sono iscritti i lavoratori beneficiari.

Contributo ordinario:

- stabilito dal decreto ministeriale di istituzione;
- ripartizione:
 - 2/3 datori di lavoro;
 - 1/3 lavoratori.

Contributo addizionale in caso di ricorso alla prestazione:

- stabilito dal decreto ministeriale di istituzione;
- non inferiore all'1,5%.

Contribuzione correlata:

- versamento da parte del fondo alla gestione previdenziale dei contributi relativi alle prestazioni erogate.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi: settore artigiano e settore della somministrazione

I fondi di solidarietà bilaterali alternativi riguardano le imprese dei settori dell'artigianato e della somministrazione (art. 27, D. Lgs. n. 148/2015) che hanno adeguato le fonti istitutive e normative di fondi bilaterali preesistenti entro il 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 148/2015.

A differenza del modello principale, tali fondi di solidarietà bilaterali alternativi non sono istituiti presso l'INPS e non ne costituiscono una gestione, ma rimangono privati anche se sono sottoposti alla sorveglianza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Sono gli accordi collettivi del settore artigiano e della somministrazione che definiscono nello specifico: la tipologia di datori di lavoro rientranti nell'ambito dei relativi fondi di solidarietà bilaterali; i lavoratori destinatari delle prestazioni; la tipologia o le caratteristiche delle prestazioni da erogare (consistente, tuttavia, in una prestazione di durata e importo pari all'assegno ordinario di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 148/2015 oppure una prestazione corrispondente all'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 del medesimo decreto, con una durata massima non inferiore a ventisei settimane in un biennio mobile).

Gli accordi definiscono anche la contribuzione ordinaria al fondo, prevista non inferiore allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri stabiliti dall'accordo tra le parti sociali istitutive del fondo.

Fondo di integrazione salariale

Per i settori per i quali le parti sociali non abbiano costituito un fondo di solidarietà bilaterale opera un fondo residuale, che dal 1° gennaio 2016 è denominato fondo di integrazione salariale (FIS). In questo fondo rientrano le aziende del Turismo che sono escluse dal campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria. Tale fondo ha natura totalmente pubblica, senza nessun tipo di intervento delle parti sociali, è stato istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 7 febbraio 2014, n. 79141, e adeguato con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 3 febbraio 2016, n. 94343.

Più nel dettaglio, il fondo di integrazione salariale opera nei confronti delle aziende con mediamente più di cinque dipendenti, non rientranti per settore, tipologia di datori di lavoro o per classe dimensionale nella normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e nemmeno nell'ambito di applicazione di un fondo di solidarietà bilaterale.

- Datori di lavoro con più di cinque dipendenti di tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e per i quali non operi un fondo di solidarietà bilaterale.

Sono destinatari delle prestazioni tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del fondo di integrazione salariale, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, che vedranno prorogato il periodo di formazione di un numero di ore corrispondenti a quelle per le quali è stata sospesa o ridotta la loro attività lavorativa. Sono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

I lavoratori possono godere delle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale se hanno una anzianità lavorativa

**Campo di
applicazione
soggettivo**

di almeno novanta giorni di lavoro effettivo, presso l'unità produttiva interessata dalla sospensione o riduzione, alla data di presentazione della domanda di concessione.

- Lavoratori delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, tranne il personale dirigente se non espressamente previsto, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante;
- con almeno novanta giorni di anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva richiedente il trattamento.

Il fondo di integrazione salariale prevede due diverse tipologie di prestazione (assegno ordinario e assegno di solidarietà) destinate a diverse categorie di lavoratori, in base alla dimensione dell'azienda di appartenenza.

In generale, le prestazioni possono essere erogate soltanto nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo. Inoltre, le prestazioni a favore dei dipendenti di un certo datore di lavoro sono erogate nel limite di quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda medesima. Tale limite nella erogazione sarà a regime a decorrere dal 2022. Nel periodo transitorio è stabilito: nessun limite di erogazione per le prestazioni erogate nell'anno 2016, dieci volte nell'anno 2017, otto volte nell'anno 2018, sette volte nell'anno 2019, sei volte nell'anno 2020, cinque volte nell'anno 2021.

a) Assegno ordinario

In caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria (escluse le intemperie stagionali) e straordinaria, con riferimento a riorganizzazione e crisi aziendale e per i soli datori di lavoro, appartenenti al fondo, che occupano mediamente più di quindici dipendenti, può essere erogato un assegno ordinario per una durata massima di ventisei settimane in un biennio mobile.

**Assegno
ordinario**

Ambito

- per le imprese con più di quindici dipendenti.

Ricorso

- riduzione o sospensione della attività produttiva per le stesse cause integrabili previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Prestazione

- assegno ordinario di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale: 80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per le ore non lavorate.

Durata

- durata massima ventisei settimane in un biennio mobile.

b) Assegno di solidarietà

Nei confronti di tutti i dipendenti dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del fondo di integrazione salariale che stipulino accordi collettivi aziendali con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la riduzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo di evitare o ridurre licenziamenti collettivi nel corso della procedura collettiva di riduzione del personale (consistente in almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, art. 24 della l. n. 223/1991) oppure che effettuino licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, il fondo eroga un assegno di solidarietà per una durata massima di dodici mesi in un biennio mobile.

L'assegno di solidarietà viene erogato per le ore di lavoro non prestate e l'importo è fissato (come per le integrazioni salariali) nella misura dell'80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per quelle ore.

Ricorso

- evitare o ridurre licenziamenti collettivi nel corso della procedura collettiva di riduzione del personale (almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, art. 24 della l. n. 223/1991) oppure licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Prestazione

- 80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per le ore non lavorate.

Durata

- dodici mesi in un biennio mobile.

c) Accordi di solidarietà

Gli accordi collettivi aziendali stipulati tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la riduzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo di evitare o ridurre licenziamenti collettivi nel corso di procedure collettive di riduzione del personale di cui all'art. 24 della l. n. 223/1991 oppure licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo soggettivo devono individuare i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro. Inoltre, la riduzione media dell'orario di lavoro calcolata con riferimento a tutti i lavoratori interessati non deve eccedere il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori stessi; mentre per ogni lavoratore la riduzione dell'orario di lavoro non deve superare il 70% dell'orario di lavoro dell'intero periodo di validità dell'accordo di solidarietà.

Fondi di solidarietà territoriali

Per le Province autonome di Trento e Bolzano il D. Lgs. n. 148/2015 ha previsto la possibilità dell'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale.

Devono aderire a tale fondo i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in materia di casse integrazioni guadagni e a settori che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27, che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle Province di Trento e Bolzano. Possono scegliere di aderire al fondo i datori di lavoro già aderenti a fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26 o 27, che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle Province di Trento e Bolzano.

Per il finanziamento del fondo, deve essere stabilita dal comitato amministratore un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti, ossia lo 0,45% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali.

2.2. Gli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria

Il decreto legislativo n. 22/2015 ha riordinato gli ammortizzatori sociali con riferimento agli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria, con l'obiettivo di omogeneizzare i trattamenti ordinari e i trattamenti brevi e di rapportare la durata delle prestazioni alla storia contributiva del lavoratore.

La nuova prestazione di disoccupazione, denominata NASpl, ha sostituito dal 1° maggio 2015 le indennità di ASpl e mini-ASpl. È stata, inoltre, disciplinata una prestazione di tutela del reddito per i collaboratori coordinati e continuativi, prorogata per il 2016.

Infine, è stata istituita una nuova prestazione di sostegno al reddito in caso di disoccupazione denominata assegno di disoccupazione (ASDI), consistente in una prestazione assistenziale destinata ai beneficiari della NASpl che al termine del periodo di godimento della prestazione siano ancora disoccupati e si trovino in condizioni di indigenza.

La nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego - NASpl

La c.d. NASpl è la nuova indennità mensile di disoccupazione che garantisce un sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perso involontariamente la propria occupazione.

Sono destinatari di questa prestazione tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, destinatari dell'indennità di disoccupazione agricola. Sono inclusi gli apprendisti, i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, il personale dipendente

artistico, teatrale e cinematografico, nonché i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto a tempo determinato e gli impiegati del settore agricolo.

Destinatari

- Tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e gli artisti (subordinati).

Esclusi:

- dipendenti a tempo indeterminato della PA;
- operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

Il primo requisito da soddisfare per l'accesso alla NASpl è la condizione di disoccupazione involontaria, che si verifica sostanzialmente in caso di licenziamento, escludendosi pertanto i lavoratori disoccupati per avere rassegnato le proprie dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con l'eccezione delle dimissioni per giusta causa e la risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione (ai sensi dell'art. 7, l. 15 luglio 1966, n. 604).

Per godere della NASpl, i lavoratori devono, inoltre, avere acquisito lo stato di disoccupazione.

Con riferimento ai requisiti contributivi, i lavoratori devono avere tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione e avere trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Requisiti

- Disoccupazione involontaria o dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione (art. 7, l. 15 luglio 1966, n. 604);
- stato di disoccupazione;
- almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti la disoccupazione;
- almeno trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi precedenti la disoccupazione.

L'importo della NASpl viene calcolato a partire dalla retribuzione mensile di riferimento, consistente nella retribuzione mensile media degli ultimi quattro anni prima della disoccupazione.

- Retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro 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.

L'importo dell'indennità di disoccupazione corrisponde al 75% della retribuzione di riferimento fino a 1.195,00 euro della retribuzione di riferimento (2016), mentre per retribuzioni superiori a tale soglia, l'importo è pari al 75% della retribuzione di riferimento incrementato del 25% per la parte eccedente, entro un limite massimo dell'indennità corrispondente a 1.300,00 euro.

Con l'obiettivo di incentivare il beneficiario della prestazione alla ricerca di un nuovo lavoro, l'importo della NASpl subisce una progressiva riduzione del 3% ogni mese a decorrere dal quarto mese.

- 75% della retribuzione di riferimento, fino a 1.195,00 euro (2015) + 25% per la parte eccedente i 1.195,00 euro, per i primi tre mesi;
- riduzioni del 3% dell'indennità ogni mese, dal quarto mese;
- importo massimo dell'indennità mensile: 1.300,00 euro (2015).

La durata dell'indennità di disoccupazione non è più fissata, come in passato, in un numero di mesi predeterminato, ma è calcolata per ogni singolo beneficiario e proporzionata ai contributi sociali versati dal beneficiario.

La NASpl è erogata per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni. Se nei quattro anni precedenti l'inizio della disoccupazione il lavoratore è sempre stato occupato, avrà versato contributi per duecento otto settimane (quattro anni per cinquantadue settimane), avendo pertanto diritto a centoquattro settimane (due anni) di indennità.

- Numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni

**Retribuzione
di riferimento**

Importo

31

Durata

Per beneficiare della prestazione di disoccupazione, il lavoratore interessato deve presentare domanda in via telematica all'INPS, entro sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, pena decadenza.

Il diritto alla prestazione decorre dall'ottavo giorno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (sette giorni di carenza) oppure, superato questo termine, dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

Presentazione della domanda

- Presentata all'INPS in via telematica;
- entro sessantotto giorni da cessazione del rapporto di lavoro (pena decadenza).

Periodo di carenza e decorrenza

- Periodo di carenza: sette giorni;
- decorrenza: ottavo giorno (se domanda presentata nei primi otto giorni) oppure giorno successivo alla domanda.

Con riferimento alla contribuzione figurativa, la retribuzione massima di riferimento per il calcolo di tali contributi non può essere superiore a 1,4 volte l'importo massimo mensile della prestazione per l'anno in corso. Esemplicando per l'anno 2016, essendo l'importo massimo della NASpl individuato in 1.300,00 euro, la retribuzione massima di riferimento per il calcolo della contribuzione figurativa è di 1.820,00 euro (ossia $1.300,00 \times 1,4$).

L'erogazione e il mantenimento della NASpl è condizionata alla adozione di determinati comportamenti richiesti al beneficiario, come per esempio l'adesione e la partecipazione a determinate misure di attivazione (colloqui, attività formative, ricerca attiva di una occupazione, ecc.) proposte dai servizi competenti o l'accettazione di una offerta di lavoro, considerata congrua.

Condizionalità

- Attenersi a quanto previsto nel patto di servizio personalizzato;
- presentazione alle convocazioni del centro per l'impiego;
- regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti.

Per rendere effettiva la condizionalità, sono individuate delle sanzioni nel caso di mancato rispetto dei comportamenti richiesti ai destinatari della NASpl.

Tali sanzioni variano dalla decurtazione dell'indennità alla decadenza, in base alla tipologia della mancanza e alla recidività del comportamento.

- Mancata presentazione, senza giustificato motivo, alle convocazioni per la stipula del patto di servizio o agli appuntamenti per colloqui periodici stabiliti dal centro per l'impiego oppure alla mancata partecipazione alle iniziative di orientamento al lavoro:
 - per la prima mancata presentazione: decurtazione di $\frac{1}{4}$ di una mensilità;
 - per la seconda mancata presentazione: decurtazione di una mensilità;
 - ulteriore mancata presentazione: decadenza dalla prestazione.

- Mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ad iniziative di formazione o di riqualificazione o ad altre misure di politica attiva o di attivazione:
 - per la prima mancata presentazione: decurtazione di una mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari;
 - ulteriore mancata presentazione: decadenza dalla prestazione e dallo stato disoccupazione.

- Rifiuto di una offerta congrua di lavoro:
 - decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Oltre alla massima sanzione per inosservanze o inadempimenti, la decadenza dalla NASpl può dipendere dall'instaurazione di un rapporto di lavoro incompatibile con la prestazione stessa.

Ciò accade nel caso di un rapporto di lavoro con un reddito superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (se subordinato, di durata superiore a sei mesi). Infine, la decadenza può essere conseguenza di altre situazioni soggettive.

Sanzioni

Decadenza

- 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.).

Anche per la NASpl (come per l'indennità di mobilità) è prevista la possibilità per il beneficiario della richiesta della liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'indennità, con l'obiettivo di intraprendere un'attività di lavoro autonomo o in forma di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa.

Al lavoratore è versato l'importo spettante e non ancora erogato al momento della richiesta, che deve essere effettuata in via telematica all'INPS entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

La liquidazione anticipata della prestazione non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'assegno per il nucleo familiare.

**Incentivo
all'auto-
imprenditorialità**

- 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 trenta giorni inizio dell'attività;
- restituzione anticipazione della prestazione in caso di instaurazione un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per il quale si avrebbe goduto del trattamento;
- non c'è contribuzione figurativa;
- non ci sono assegni per il nucleo familiare.

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

La DIS-COLL è la prestazione di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi introdotta dal D. Lgs. n. 22/2015, in sostituzione della precedente una tantum.

Tale indennità era prevista soltanto per il 2015, stante l'obiettivo del superamento dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Di fatto, l'eliminazione del lavoro a progetto non ha eliminato le collaborazioni coordinate e continuative (ai sensi dell'art. 409 c.p.c.). Anche per questo, la DIS-COLL è stata prorogata dalla legge di stabilità per il 2016 (comma 310 dell'articolo unico della l. n. 208/2015) per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.

I destinatari della DIS-COLL sono collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla gestione separata, non pensionati e senza partita IVA, che abbiano perso involontariamente il lavoro, escludendo pertanto l'accesso alla prestazione nel caso di recesso del collaboratore dal contratto di collaborazione. Non possono essere destinatari dell'indennità gli amministratori e i sindaci.

- Collaboratori coordinati e continuativi;
- iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS;
- non essere pensionati;
- essere privi di partita IVA;
- disoccupati involontari.

Esclusi

- amministratori;
- sindaci.

Per avere diritto alla DIS-COLL i destinatari (come individuati sopra) devono avere acquisito lo stato di disoccupazione; avere, nel periodo dal 1° gennaio dell'anno solare precedente all'evento di cessazione dell'attività lavorativa e all'evento stesso di cessazione, almeno tre mesi di contribuzione; avere, nell'anno solare in cui si verifica la cessazione, almeno un mese di contribuzione, oppure un rapporto di collaborazione 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.

Requisiti

- Avere lo stato di disoccupazione;
- tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente e la disoccupazione: tre 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.

Per la definizione dell'importo dell'indennità occorre stabilire la base di calcolo consistente nel reddito mensile medio del periodo di riferimento, calcolato dividendo il 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 per il numero di mesi di contribuzione.

Definito in questo modo il reddito di riferimento, l'ammontare dell'indennità è calcolato nel 75% di tale reddito nei casi in cui esso sia pari o inferiore per il 2016 a 1.195,00 euro. Se il reddito di riferimento è superiore a 1.195,00 euro, il 75% di tale importo è incrementato del 25% della parte che eccede i 1.195,00 euro. Come per la NASpl, anche in questo caso l'indennità mensile non può superare l'importo massimo di 1.300,00 euro.

Anche per la DIS-COLL è prevista una riduzione progressiva dell'importo della prestazione. Si tratta di una riduzione del 3% dell'indennità ogni mese, a decorrere dal quarto mese di godimento dell'indennità.

A differenza della NASpl, per l'indennità per i collaboratori coordinati e continuativi non è previsto l'accREDITAMENTO di contributi figurativi.

Reddito di riferimento

- 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.

- 75% del reddito di riferimento, fino a 1.195,00 euro (2016) + 25% per la parte eccedente i 1.195,00 euro, per i primi tre mesi;
- riduzioni del 3% dell'indennità ogni mese, dal quarto mese;
- importo massimo dell'indennità mensile: 1.300,00 euro (2016).

Come per la NASpl, la durata del beneficio è proporzionale alla storia contributiva dei collaboratori. Pertanto, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi è erogata per un numero di mensilità pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento (tra 1° gennaio dell'anno solare precedente a quello dell'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso). La durata massima dell'indennità è sei mesi.

Per ottenere la DIS-COLL il collaboratore deve presentare domanda all'INPS in via telematica, entro sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità viene erogata a partire dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro oppure, superato questo termine, dal giorno successivo alla presentazione della domanda (periodo di carenza di sette giorni).

- Numero di settimane pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento ovvero tra 1° gennaio dell'anno solare precedente a quello dell'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso;
- massimo sei mesi.
- Presentata all'INPS in via telematica;
- entro sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (pena decadenza);
- ottavo giorno (se domanda presentata nei primi otto giorni);
oppure
- giorno successivo alla domanda.

Anche rispetto al profilo della condizionalità, per la DIS-COLL sono stabilite condizioni simili a quelle definite per la prestazione di disoccupazione per i lavoratori subordinati.

Importo

37

Durata

**Presentazione
della domanda
e decorrenza**

È, infatti, previsto che l'indennità sia subordinata alla permanenza dello stato di disoccupazione, oltre che alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

L'assegno di disoccupazione – ASDI

Con l'obiettivo di garantire una tutela del reddito ai disoccupati, tendenzialmente di lungo periodo, in una condizione di disagio economico, è stato istituito l'ASDI (assegno di disoccupazione). Si tratta di una prestazione di sostegno al reddito che non rientra nel sistema dell'assicurazione sociale per l'impiego; è, invece, una prestazione assistenziale finanziata dalla fiscalità generale attraverso uno specifico fondo.

Istituita in via sperimentale a decorrere dal 1° maggio 2015 e destinata ai beneficiari di NASpl che avessero fruito dell'indennità per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, la prestazione è stata ri-finanziata fino al 2019.

Sono destinatari dell'assegno di disoccupazione i percettori della NASpl che al termine del periodo di godimento siano ancora disoccupati e si trovino in «una condizione economica di bisogno», dimostrata dal possesso di un'attestazione ISEE, in corso di validità, con un valore pari od inferiore ad euro 5.000. Inoltre, il destinatario deve fare parte di un nucleo familiare con almeno un minorenni oppure avere un'età pari o superiore a 55 anni e non avere maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato. Per accedere all'ASDI, il destinatario deve sottoscrivere il patto di servizio con il centro per l'impiego e non deve avere usufruito della stessa prestazione per un periodo pari o superiore a sei mesi nei dodici mesi precedenti al termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque per un periodo pari o superiore a ventiquattro mesi nel quinquennio precedente al medesimo termine.

Destinatari

- Percettori della NASpl che abbiano esaurito il diritto.

Requisiti

- Stato di disoccupazione;
- condizione economica di bisogno: ISEE pari o inferiore a 5.000,00 euro;
- appartenere a un nucleo familiare in cui sia presente almeno un minorenni oppure avere un'età pari a 55 anni o superiore e non avere maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

- sottoscrizione del patto di servizio;
- non avere goduto dell'ASDI per un periodo pari o superiore a sei mesi nei dodici mesi precedenti al termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque per un periodo pari o superiore a ventiquattro mesi nel quinquennio precedente al medesimo termine.

L'assegno di disoccupazione è erogato per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultimo trattamento di NASpl, ma non superiore alla misura dell'assegno sociale (per il 2015, 448,52 euro). L'assegno è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore, in particolare di un quinto dell'assegno sociale per il primo figlio a carico. In ogni caso, a seguito degli incrementi per carichi familiari, l'ASDI non può essere superiore al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita, comprensiva degli assegni per il nucleo familiare.

- 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASpl, ma non superiore alla misura dell'assegno sociale;
- incrementato per carichi familiari del lavoratore.

- 6 mesi.

Anche se l'assegno di disoccupazione è una prestazione assistenziale e non assicurativa, sono definite delle regole di condizionalità della prestazione a specifici comportamenti richiesti al beneficiario, consistenti generalmente in partecipazione a misure di attivazione.

Il destinatario deve aderire a un "progetto personalizzato" redatto dal centro per l'impiego. Tuttavia, è specificato dal decreto legislativo stesso che il progetto personalizzato debba prevedere per i beneficiari obblighi di ricerca attiva di un lavoro, di disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, di accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle misure di attivazione stabilite nel progetto personalizzato sono da considerare obbligatorie, pena la decadenza dal beneficio.

- Adesione a progetto personalizzato redatto dal CPI competente, contenente:
 - individuazione del responsabile del progetto;

Importo

39

Durata

Condizionalità

- definizione del profilo personale di occupabilità;
 - valutazione della condizione di bisogno del richiedente nel supporto alla ricerca attiva di lavoro (tenuto conto del profilo di occupabilità, dei carichi familiari, delle responsabilità di cura, dello stato di salute, dell'eventuale disabilità, di altri fattori);
 - definizione degli atti di ricerca attiva del lavoro;
 - frequenza ordinaria degli appuntamenti con il responsabile del progetto;
 - modalità con le quali il lavoratore deve dimostrare la ricerca attiva di lavoro al responsabile del progetto.
- Partecipazione obbligatoria a:
 - iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (per es. stesura cv, preparazione a colloqui di lavoro, altre iniziative di orientamento);
 - iniziative formative o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
 - accettare congrue offerte di lavoro.

Per rendere effettiva la condizionalità, sono individuate delle sanzioni nel caso di mancato rispetto dei comportamenti richiesti ai percettori di trattamenti di sostegno al reddito. Tali sanzioni variano dalla decurtazione dei trattamenti alla decadenza dai benefici stessi.

Sanzioni

- Mancata presentazione, senza giustificato motivo, ai colloqui e alla convocazione per la stipulazione del patto di servizio per la concessione dell'assegno:
 - per la prima mancata presentazione: decurtazione di $\frac{1}{4}$ di una mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari;
 - per la seconda mancata presentazione: decurtazione di una mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari;
 - ulteriore mancata presentazione: decadenza dalla prestazione.
- Mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alle iniziative di orientamento.

- per la prima mancata presentazione: decurtazione di una mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari;
 - ulteriore mancata presentazione: decadenza dalla prestazione e dallo stato disoccupazione.
- Mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ad iniziative di formazione o di riqualificazione, o ad altre misure di politica attiva o di attivazione e in caso di rifiuto di una offerta congrua di lavoro:
- decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Oltre alle sanzioni, la decadenza dall'ASDI può dipendere da situazioni soggettive.

- 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 NASpI.

Decadenza

2.3. Gli strumenti di gestione degli esuberi strutturali

In caso di esuberi strutturali, connessi all'impossibilità di riassorbire i lavoratori anche a seguito di un programma di risanamento oppure dovuti a riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o a cessazione dell'attività lavorativa, può intervenire la procedura collettiva di riduzione del personale.

Esistono due differenti tipologie di procedure (ai sensi degli artt. 4 e 24 l. n. 223/1991).

La prima tipologia è destinata alle imprese rientranti nell'ambito della cassa integrazione straordinaria che, nonostante l'attuazione di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione, non riescono ad evitare l'esuberato di personale. La seconda tipologia riguarda imprese che in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro oppure

di cessazione dell'attività devono procedere a una riduzione del personale.

Le modifiche apportate al sistema degli ammortizzatori sociali ad opera dalla c.d. riforma Fornero e in seguito ad opera del *Jobs Act* non hanno modificato la procedura di licenziamento collettivo, ma hanno riguardato l'indennità di mobilità riconosciuta ai lavoratori licenziati nell'ambito delle procedure collettive di licenziamento. Infatti a decorrere dal 1° gennaio 2017, i lavoratori licenziati a seguito delle procedure di riduzione del personale non saranno più destinatarie dell'indennità di mobilità, ma della NASpl.

Nella fase transitoria, sono destinatari dell'indennità di mobilità lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato sottoposti a licenziamento collettivo da aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, con un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato.

Come già precisato rispetto al campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria, i lavoratori del settore Turismo possono beneficiare di tale indennità se licenziati da imprese esercenti attività commerciali o da agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti.

L'indennità spetta nella misura del 100% del trattamento straordinario di integrazione salariale che hanno percepito i lavoratori ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro. Dopo i primi dodici mesi (dal tredicesimo mese) l'importo dell'indennità è ridotto all'80% del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Anche per l'indennità di mobilità si applicano i massimali e la riduzione dell'importo lordo pari alla percentuale contributiva a carico degli apprendisti (attualmente pari a 5,84% – art. 26, l. n. 41/1986).

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

Età del lavoratore al momento del licenziamento	Aziende del Centro-Nord	Aziende del Mezzogiorno
Fino a 39 anni	12 mesi	12 mesi
Da 40 anni a 49 anni	12 mesi	18 mesi
Dai 50 anni	18 mesi	24 mesi

Fino a tutto il 2016, come per la cassa interazione guadagni, anche l'indennità di mobilità può essere concessa "in deroga" ai lavoratori del settore Turismo che non appartengono alla categoria di cui sopra, per una durata di massimo quattro mesi.



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte



ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Il ruolo della bilateralità e accordi di secondo livello

3

La bilateralità ha dato vita a organismi diversi, dalle commissioni e osservatori paritetici ai fondi ed enti bilaterali, il cui unico tratto comune è quello della pariteticità, cioè di essere composti in egual misura da rappresentanti delle imprese e dei lavoratori e di attuare un processo decisionale, che richiede necessariamente il consenso di entrambe le parti sociali rappresentate.

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».

Le funzioni assolve dagli enti bilaterali sono di tipo assicurativo, retributivo e sindacale, per la gestione di quegli istituti contrattuali i cui costi non possono essere sopportati dalle singole imprese e non sono sostenuti dai sistemi di welfare.

Fino all'ultimo decennio del secolo scorso, nonostante il radicamento delle forme di bilateralità in alcuni settori produttivi, lo Stato appare sostanzialmente indifferente e pur non dimostrandosi ostile, non ritiene opportuno promuoverne la diffusione.

Progressivamente, dai comparti che per primi hanno sperimentato la bilateralità e dalle sue forme di intervento più tradizionali (integrazioni al reddito, indennità, attuazione dei contratti collettivi, ecc.) si assiste a un ampliamento generalizzato delle sue finalità verso tutti i principali filoni di politica del lavoro, quali l'estensione del welfare integrativo di categoria e territoriale, l'osservazione del mercato del lavoro, il controllo e il monitoraggio sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, il sostegno alla competitività dei territori di riferimento.

3.1. Bilateralità e sostegno al reddito

È in particolare la crisi del welfare state a determinare l'evoluzione polifunzionale della bilateralità, spingendo verso la ricerca di strumenti alternativi di protezione sociale. La contrattazione collettiva ha, infatti, sviluppato un complesso sistema di enti bilaterali (nei settori non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione), che hanno tra le loro principali finalità proprio il sostegno del reddito dei lavoratori in caso di sospensione del rapporto di lavoro. Progressivamente si sviluppa la volontà del legislatore di valorizzare la bilateralità, attraverso l'esaltazione di alcune delle sue funzioni "classiche" e l'incentivazione di nuove competenze.

È con l'art. 2, comma 28, lett. a, della l. n. 662/1996 che il legislatore ha consentito alla contrattazione collettiva di istituire Fondi nazionali bilaterali, al fine di fronteggiare situazioni di crisi di enti e aziende erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa non coperti da ammortizzatori sociali. Tali fondi paritetici, pur essendo finanziati da risorse private, sono espressamente destinati all'integrazione del reddito dei lavoratori e sono regolati dalla legge.

Sul solco aperto da tale previsione, la l. n. 92/2012 ha introdotto il sistema dei Fondi di solidarietà bilaterali, che garantiscono istituti di sostegno per i settori non destinatari della cassa integrazione guadagni e per le imprese con più di quindici dipendenti.

All'interno di questo quadro normativo, si inserisce quindi l'azione di sostegno cofinanziato bilaterale in caso di crisi aziendale, che si rivela tanto più necessaria in relazione all'attuale contesto economico e sociale, in cui si riscontrano una sempre maggiore discontinuità nei rapporti di lavoro, una crescente liberalizzazione della attivazione ed estinzione dei contratti di lavoro e la carenza di strumenti universalistici di copertura pubblica.

3.2. Bilateralità nel settore turismo

Con specifico riferimento al turismo, la bilateralità si è diffusa in tutti i contratti collettivi applicabili al comparto. A tal proposito, è possibile menzionare: l'Ente nazionale del turismo (EBNT), costituito nel 1991 (ultimo rinnovo nel 2014) da Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, Federreti (aderenti a Confcommercio) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil; l'Ente bilaterale industria turistica (EBIT), costituito nel 2000 (ultimo rinnovo nel 2010) da Federturismo (Confindustria), Aica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil; e l'Ente bilaterale nazionale unitario del settore turismo (EBN), costituito nel 1991 (ultimo rinnovo nel 2010) da Assocamping, Asshotel, Assoviaggi, Fiba, Fiepet (aderenti a Assoturismo-Confesercenti) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

I tre enti hanno natura giuridica di associazioni non riconosciute, sono diretti e gestiti in modo paritetico (Assemblea, Presidente, vice Presidente, Comitato direttivo, Collegio dei sindaci e Comitato di vigilanza), e svolgono una serie di attività individuate dalle parti nei rispettivi CCNL e raggruppabili in cinque macro-aree: informazione e supporto all'occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, sostegno al reddito e governance.

In sinergia con ciascun ente bilaterale nazionale operano i rispettivi enti bilaterali territoriali, con un livello di territorialità (provinciale, regionale, ecc.) e diffusione diversificati. Stando al Primo rapporto nazionale redatto da Italia Lavoro nel 2013,

la territorialità degli enti bilaterali riferita all'asse contrattuale Confcommercio e al relativo ente bilaterale nazionale (EBNT) è composta da una rete di quarantanove enti bilaterali territoriali, di cui diciassette a livello regionale (comprese due province autonome) e trentadue a livello provinciale. Diversamente, la rete territoriale riconducibile all'asse contrattuale Confesercenti e al relativo ente bilaterale nazionale (EBN) si articola in diciotto enti bilaterali territoriali, di cui diciassette regionali (comprese due province autonome) e uno provinciale. Infine, la rete che fa capo all'asse contrattuale Confindustria e al relativo ente bilaterale nazionale (EBIT) si compone di nove enti bilaterali territoriali, di cui sei a livello regionale e tre provinciale⁵. Gli enti bilaterali territoriali sono a loro volta articolati in unità organizzative, i c.d. "centri di servizio", su cui ciascun ente esercita funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività. Agli enti bilaterali territoriali viene altresì demandata dai CCNL di riferimento una serie di funzioni e prestazioni mutualistiche, riconducibili a diverse aree tra cui la formazione e qualificazione professionale, mercato del lavoro e sostegno al reddito. Relativamente a quest'ultima funzione, due sono i fattori che ne hanno determinato la centralità nel comparto: da un lato, l'esclusione del turismo da determinati ammortizzatori sociali (come la cassa integrazione guadagni ordinaria) e i limiti dimensionali per l'accesso alla CIGS; dall'altro, la forte stagionalità e i frequenti processi di ristrutturazione aziendale, che ostacolano il percorso del singolo lavoratore verso la maturazione dei requisiti necessari per accedere agli istituti pubblici di sostegno al reddito (es. un certo numero di mensilità lavorate o di contribuzione versata).

Dall'analisi dei tre CCNL che operano sul settore, il rapporto di Italia Lavoro rileva la coesistenza di due differenti modelli di gestione della funzione di sostegno al reddito: il primo adottato dalla contrattualistica riconducibile all'area Confcommercio e Confesercenti, che affida la fattibilità e l'erogazione del servizio alla bilateralità territoriale; il secondo implementato dall'asse Confindustria, che è invece direttamente gestito dall'ente bilaterale nazionale.

⁵ Cfr. Italia Lavoro, Gli Enti Bilaterali in Italia, Primo Rapporto 2013, Roma, marzo 2014, p. 680.

Con particolare riferimento ai CCNL dell'area Confcommercio e Confesercenti, i servizi di sostegno al reddito sono gestiti ed erogati dagli enti territoriali, attraverso un fondo di gestione separato, dotato di un apposito regolamento sulla base del modello tipo allegato ai predetti CCNL e subordinato all'approvazione del Comitato di vigilanza nazionale. Le prestazioni di sostegno al reddito vengono erogate ai dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, e interessati da periodi di sospensione dell'attività, subordinatamente a un accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta (o conferisce mandato) e le organizzazioni sindacali territoriali⁶. Il trattamento corrisponde, di norma, al 60% della retribuzione mensile lorda per un periodo massimo di tre mesi. Condizione per l'accesso a tali prestazioni è che il datore di lavoro sia in regola con i versamenti all'ente bilaterale. Peraltro, i CCNL configurano la prestazione di sostegno al reddito come un diritto contrattuale in capo al lavoratore; questa deve pertanto essere garantita indipendentemente dalla modalità di attuazione, quindi a prescindere dai versamenti all'ente (c.d. principio di garanzia della prestazione). Il Fondo di sostegno al reddito è finanziato dal 30% della quota contrattuale di servizio versata dalle imprese all'ente bilaterale territoriale di riferimento. Diversamente, nel caso di imprese multilocalizzate è previsto l'intervento del livello nazionale: la quota viene infatti accantonata in un Fondo separato, costituito presso gli enti bilaterali nazionali, che erogano direttamente le prestazioni. Occorre altresì precisare che il Protocollo sulla bilateralità, allegato al rinnovo del CCNL dell'area Confcommercio del 2014, esplicita l'impegno delle parti contraenti a proseguire il confronto finalizzato alla costituzione di un apposito fondo di solidarietà (ai sensi dell'art. 3, comma 4, l. n. 92/2012) e, in tale contesto, a definire le modalità di utilizzo delle risorse che attualmente il CCNL destina al sostegno al reddito dei lavoratori in situazioni di crisi occupazionali. Con riferimento, invece, all'area contrattuale Confindustria, il fondo di sostegno al reddito è gestito direttamente dall'ente

⁶ Cfr. Italia Lavoro, Gli Enti Bilaterali in Italia, cit., p. 681.

bilaterale nazionale, è a carico delle imprese aderenti ed è alimentato con il versamento dello 0,25% di paga base e contingenza per quattordici mensilità. Come previsto dal rinnovo del CCNL del 2010, «gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività, ai singoli lavoratori dipendenti, sospesi per crisi aziendali o occupazionali in comparti dell'industria turistica che non possono far ricorso alla CIG/S, nonché agli apprendisti sia in caso di crisi aziendali ed occupazionali che in caso di licenziamento. Gli interventi del fondo sono altresì destinati all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla CIGO o alla CIGS o ad altri ammortizzatori sociali che integrino il reddito dei lavoratori e all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per gli apprendisti in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali e, limitatamente agli apprendisti in caso di licenziamento». È altresì contemplata dal predetto rinnovo la possibilità che in caso di esaurimento delle risorse, le imprese anticipino gli importi erogabili ai singoli dipendenti. Infine, le condizioni per l'accesso, l'entità del trattamento e l'applicazione del principio di garanzia della prestazione sono analoghe a quelle previste dagli assi contrattuali Confcommercio e Confesercenti.

3.3. Accordi bilaterali e di secondo livello

Tra le iniziative di sostegno al reddito sviluppate a livello decentrato, spicca quella intrapresa dall'Associazione provinciale romana albergatori e dalle organizzazioni sindacali di settore, volta a costituire uno strumento che «favorendo la collaborazione tra le rispettive organizzazioni e gli appartenenti alle categorie interessate, contribuisca a risolvere pacificamente i contrasti che i provvedimenti di riduzione del personale possono determinare nei rapporti di lavoro aziendali»⁷.

⁷ Art. 34, contratto integrativo provinciale 30 giugno 1970, per i lavoratori intermedi e salariati delle aziende alberghiere della città di Roma e Provincia. Cfr. A.M. Nucara, Gli enti bilaterali del turismo dopo la riforma Biagi, in M. Tiraboschi (a cura di), La Riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, Milano, 2004.

Il 18 gennaio 1971 viene quindi costituito il Fondo di finanziamento per dipendenti da aziende alberghiere, prima esperienza bilaterale del settore turismo in Italia. Il fondo è ancora oggi attivo in seno all'Ente bilaterale mutualistico territoriale del turismo della Regione Lazio (EBTL) e finalizzato al sostegno al reddito dei lavoratori di aziende alberghiere nei periodi di sospensione dal lavoro, dovuti alla variabile stagionale o a processi di ristrutturazione e riorganizzazione.

Per le altre tipologie di aziende del turismo, finché non disponibili strumenti analoghi, è lo stesso EBTL a provvedere alle prestazioni di sostegno al reddito, garantite dal gettito dell'apposita posta di bilancio nella quale confluisce, con vincolo di destinazione, l'aliquota di contribuzione concordata da tra le parti firmatarie ed esatta dall'Ente⁸. Infine, è importante sottolineare che l'Ente bilaterale laziale opera sulla totalità delle imprese e dei lavoratori coinvolti dalla contrattualistica: accomuna tutte e tre le componenti degli assi contrattuali di settore e le relative parti sociali datoriali e sindacali⁹. Ancora più frequenti, come si vedrà in seguito, sono i casi in cui l'ente bilaterale territoriale è di riferimento per le contrattualistiche del settore Terziario, distribuzione e servizi e del settore Turismo. Ciò, come riportato da Italia Lavoro (2013), riguarda diciassette enti bilaterali territoriali.

Agli anni Settanta risale altresì l'accordo¹⁰ siglato dalle rappresentanze delle imprese alberghiere e dei lavoratori del bacino euganeo, che ha decretato l'istituzione della Cassa alberghiera turismo euganeo (CATE), finalizzata a promuovere e sviluppare servizi e prestazioni analoghi a quelli già adottati dalle casse edili e dal fondo di finanziamento sopraindicato. Ancora oggi, grazie ai contributi di imprenditori e lavoratori, la CATE eroga prevalentemente sussidi di sostegno al reddito dei lavoratori per i periodi di sospensione dovuta alla bassa stagione e nei casi di disoccupazione causata da processi di ristrutturazione.

⁸ Cfr. art. 5 dello Statuto dell'Ente.

⁹ Cfr. Italia Lavoro, Gli Enti Bilaterali in Italia, cit., p. 691.

¹⁰ In particolare, si fa riferimento al contratto integrativo intercomunale di lavoro 24 ottobre 1972, valido per le aziende alberghiere operanti nei comuni di Abano Terme, Montegrotto Terme e Teolo Terme.

Esempio virtuoso di bilateralismo territoriale, risalente agli inizi degli anni Novanta, è costituito dall'Ente bilaterale del commercio e del turismo della Provincia di Treviso (EBICOM), che dalla sua costituzione (1991) ha progressivamente allargato il bacino di operatività. Nonostante lo statuto attribuisse all'organismo l'esclusiva funzione formativa, a partire dagli anni Duemila, in risposta alle effettive esigenze dei lavoratori, sono stati infatti finanziati nuovi sussidi che concretizzandosi inizialmente in premi di natalità e contributi per figli disabili o per protesi diverse, hanno successivamente assunto il carattere di vero e proprio sostegno al reddito. Si tratta prevalentemente di: interventi a favore dei dipendenti di aziende in CIG/S in deroga (pari al 20% dell'assegno INPS); integrazioni al reddito per i lavoratori in contratto di solidarietà (pari a 1,5 euro lordi per ogni ora di riduzione dell'orario di lavoro con un massimo di trecento ore di riduzione per anno solare); e integrazioni alla indennità di disoccupazione ordinaria per lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo (pari al 20% dell'indennità erogata dall'INPS per un periodo massimo di sei mesi per i lavoratori che non abbiano ancora compiuto i 55 anni e otto mesi per i lavoratori con età pari o superiore a 55 anni)¹¹. Requisito essenziale per l'accesso alle prestazioni è il versamento, da almeno sei mesi, dei contributi all'EBICOM, che ammontano a: 0,30% a carico dell'azienda e 0,05% per il lavoratore nel settore del commercio; e 0,20% a carico dell'impresa e 0,20% a carico del dipendente nel turismo. Le quote sono calcolate su paga base e contingenza.

Simili prestazioni sono altresì erogate dall'Ente bilaterale del commercio e turismo della Provincia di Belluno (EBICOM-TUR), costituito nel 1999. Più precisamente, l'Ente ha riconosciuto ai lavoratori delle aziende in CIG in deroga nell'anno 2015 un contributo pari a 125,00 euro lordi per un periodo di CIG in deroga minimo di quattro settimane, anche non consecutive, previo verbale di consultazione sottoscritto secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale regionale siglato da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 12 gennaio 2015.

¹¹ Si veda, ad esempio, l'accordo sugli interventi di tutela e di sviluppo dell'Ente bilaterale settore Terziario, Provincia di Treviso, siglato il 19 dicembre 2013 da UNASCOM-Confcommercio, le organizzazioni sindacali ed EBICOM.

Per ciascuna ulteriore settimana dopo le prime quattro, l'Ente ha previsto un contributo settimanale di 20,00 euro lordi. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (es. cessazione dell'attività, riduzione del personale, ecc.), l'Ente riconosce un contributo per i lavoratori aderenti pari a 50,00 euro lordi settimanali, riproporzionate in caso di part-time, per un periodo minimo di quattro settimane e massimo di otto settimane. Interessante è altresì un accordo siglato il 17 febbraio 2014 da Confcommercio Belluno e l'Associazione albergatori di Cortina, da un lato, e le organizzazioni sindacali, dall'altro, al fine di disporre azioni di tutela per i lavoratori, alla luce delle condizioni meteo avverse della stagione invernale 2013/2014. Nello specifico, l'intesa prevede l'erogazione, da parte di EBI-COMTUR, di un'indennità economica giornaliera pari a 30,00 euro lordi per la durata massima di dieci giorni ai lavoratori (con contratti full-time) sospesi, nei casi di «sopravvenuta impossibilità alla prestazione lavorativa nelle strutture ricettive e commerciali, dovuta ad eventi calamitosi ed eccezionali che comportino ad esempio danni alle strutture, la chiusura degli impianti di risalita, l'inagibilità delle piste da sci, o delle vie d'accesso o di altro che comprometta la fruibilità della struttura e di conseguenza la mancanza di clientela». L'indennità è riproporzionata per i dipendenti assunti a tempo parziale. Si prevede altresì che lo stanziamento complessivo per tale intervento sia pari a 50.000,00 euro.

All'area contrattuale Confcommercio è inoltre riconducibile l'accordo siglato in data 2 luglio 2015 relativo al sostegno al reddito e al welfare nel settore del Turismo nella Provincia di Bologna. Nello specifico, l'intesa prevede erogazioni da parte dell'Ente bilaterale unitario regionale turismo (EBURT) Bologna a favore di lavoratori coinvolti in contratti di solidarietà e lavoratori di aziende in CIGS o CIG in deroga, nonché nei casi di: sospensione delle attività per cause di forza maggiore e/o eventi atmosferici; sospensione e/o riduzione dell'attività lavorativa conseguente a lavori pubblici; e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e risoluzione del rapporto di apprendistato. L'accesso alle prestazioni è garantito a tutte le aziende aderenti ad EBURT da almeno tre anni o dalla data di costituzione se successiva e in regola con il versamento dei contributi previsti dal CCNL. L'accordo disciplina altresì misure di welfare territoriale e precisa l'impegno delle parti ad

attuare piani di politiche attive e iniziative di formazione per i lavoratori licenziati.

Infine, l'Ente bilaterale turismo della Regione Puglia (EBT) è stato oggetto di studio all'interno del volume *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, curato da Laura Alba Bellardi e Gustavo De Santis. Tuttavia, come riportato da Andrea Ciarini e Antonio Famiglietti, che hanno curato la specifica sezione, ciò che emerge rispetto alle altre realtà analizzate situate nelle Province di Treviso e Bologna, è la situazione più deficitaria in cui si trova a operare l'ente pugliese. Le ragioni di tale condizione sono riconducibili alla minore intensità della contrattazione a sostegno della bilateralità e alla presenza di contesti produttivi in cui le innovazioni e i vantaggi offerti dalla bilateralità faticano a consolidarsi. Conseguentemente, l'Ente continua a concentrarsi essenzialmente nella programmazione, organizzazione e attuazione di interventi formativi a sostegno delle imprese, risentendo peraltro di un clima di concorrenza sul mercato. Sono diversi infatti gli operatori territoriali che forniscono a pagamento corsi formativi analoghi alle aziende e che considerano gli interventi dell'Ente, offerti gratuitamente, come concorrenza sleale. Tali considerazioni trovano altresì conferma negli esiti della ricerca documentaria online, che porta all'emersione di diverse buone pratiche attuate nelle Regioni e Province settentrionali, ma rileva un preoccupante vuoto concernente le esperienze bilaterali nelle aree meridionali.



jobmatch

EBNT ISTITUISCE IL PORTALE PER
L'INCONTRO **DOMANDA OFFERTA** DI LAVORO NEL TURISMO

JOBMATCH AIUTA I CANDIDATI A CERCARE LAVORO,
UNA NUOVA OCCASIONE PROFESSIONALE O
A REALIZZARE AL MEGLIO LE PROPRIE ASPIRAZIONI;
CONTEMPORANEAMENTE SUPPORTA LE AZIENDE
A TROVARE IN MODO RAPIDO ED EFFICIENTE
I MIGLIORI TALENTI DISPONIBILI,
GRAZIE A UNA VASTA BANCA DATI
CAPACE DI SOSTENERE L'INTERO PROCESSO DI SELEZIONE
E DI VALUTARE IL COLLOCAMENTO GEOGRAFICO.



ebnt.it



ebntjobmatch.it

Stampa

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio, 37

00030 San Cesareo (Roma)

info@romanaeditrice.it - www.romanaeditrice.it

Finito di stampare nel mese di Giugno 2016

