

Licenziamento collettivo: l'esternalizzazione non vieta il ricorso al contratto di solidarietà

Mauro Marrucci *Consulente del lavoro in Livorno*



È legittimo il contratto di solidarietà nell'ambito di una procedura di mobilità caldeggiata da un'esternalizzazione produttiva

Ministero del lavoro

Risposta a interpello 27.6.2011, n. 29

In virtù del principio di libertà dell'organizzazione dell'impresa è legittimo l'utilizzo del contratto di solidarietà per evitare il licenziamento di personale anche a seguito dell'esternalizzazione produttiva operata tramite contratto di appalto.

A queste conclusioni è giunta la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la risposta n. 29 del 27 giugno 2011, ad un interpello, avanzato dallo Snater (Sindacato nazionale autonomo telecomunicazioni e radiotelevisioni), in merito alla problematica concernente la compatibilità tra l'adozione, in un determinato settore aziendale, dello strumento dei contratti di solidarietà difensivi - introdotti a seguito di una iniziale procedura di mobilità di cui alla legge n. 223/1991 - e la stipulazione e l'incremento di contratti di appalto per le attività inerenti lo stesso settore.

Il Ministero del lavoro ricorda in via preliminare che al contratto di solidarietà difensivo sono ascrivibili due diverse soluzioni, normativamente qualificate, rivolte a differenti tipologie di aziende, finalizzate, previo uno specifico accordo sindacale che prevede una contrazione dell'orario di lavoro, al mantenimento dei livelli occupazionali con un intervento di forme di sostegno al reddito per i lavoratori interessati.

Il contratto di solidarietà

Art. 1, legge n. 863/1984

Una prima soluzione è quella dettata dall'art. 1

della legge n. 863/1984, attraverso la quale le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs sono autorizzate alla riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto od in parte, una dichiarazione di esubero del personale.

Attraverso questo istituto⁽¹⁾, per il tramite di un accordo sindacale, si realizza una forma di solidarietà tra lavoratori i quali accettano una riduzione dell'orario di lavoro - e della corrispondente retribuzione - al fine di riassorbire eccedenze di personale, con la corresponsione ai medesimi di un trattamento di integrazione salariale nella misura di un determinato ammontare del trattamento economico⁽²⁾ perso a seguito della predetta riduzione di orario⁽³⁾, previa specifica autorizzazione emanata con decreto ministeriale.

L'istituto *de quo* può essere validamente invocato nell'ambito di una procedura di mobilità di cui all'articolo 4 della legge n. 223/1991 così come in termini da essa disgiunti, per la sola intesa convergente della parti negoziali.

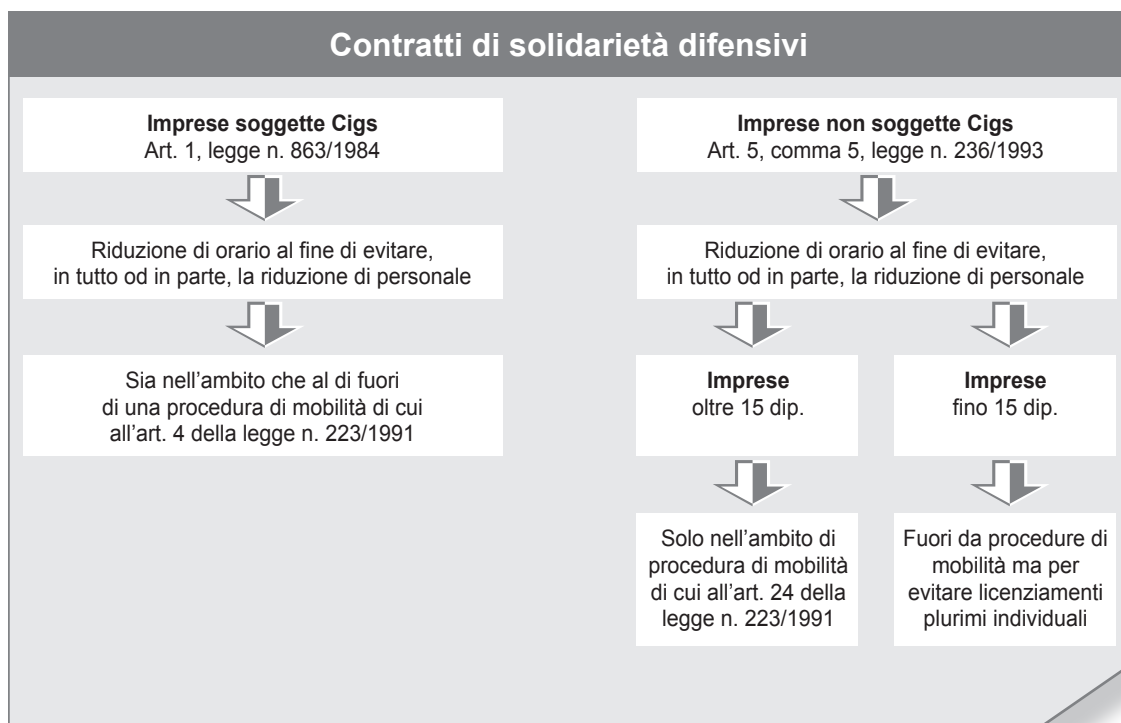
Art. 5, comma 5, legge n. 236/1993

Una ulteriore fattispecie di contratto di solidarietà difensivo è quella prevista dall'articolo 5, commi da 5 ad 8, della legge n. 236/1993, in ragione della quale - in attuazione di un accordo sindacale - viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo non dovuto ai lavoratori a seguito della riduzione di orario, in rate trimestrali, ripartito in parti uguali tra l'impresa beneficiaria e i dipendenti interessati. In questo caso le imprese interessate sono quelle escluse dalla normativa in materia di Cigs - pertanto non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge n. 863/1984 - che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/

(1) Regolamentato dal Dm 10 luglio 2009 n. 46448 (G.U. n. 178 del 3 agosto 2009).

(2) L'integrazione salariale è pari al 60%, tuttavia in ottemperanza di quanto stabilito in proposito dalla legge n. 220/2010 (legge stabilità 2011), così come per gli anni 2009 e 2010, anche per il 2011 l'integrazione salariale è elevata alla misura dell'80%.

(3) L. Del Vecchio, sul commento all'art. 1 della legge n. 863/84, in Grandi-Pera, Cedam, 2009, 990.



1991⁽⁴⁾. A decorrere dal 12 aprile 2009, in ragione delle modifiche apportate all'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 dall'art. 7-ter, comma 9, lett. d), della legge n. 33/2009, il contratto di solidarietà può essere stipulato, oltre che nel corso di una procedura di licenziamento collettivo, anche per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo nell'ambito delle imprese con meno di 15 dipendenti⁽⁵⁾.

La soluzione ministeriale

Nel contesto di un contratto di solidarietà, stipulato nell'ambito di una procedura di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, cagionata dal ricorso ad una esternalizzazione produttiva attuata mediante contratto di appalto, si staglia la domanda dell'istante volta a comprendere, nella fattispecie, la legittimità dell'utilizzo della soluzione difensiva sotto il profilo occupazionale. Il Ministero opta per la risposta positiva muovendo

dall'ambito normativo dettato in materia di riduzione di personale.

L'art. 24 della legge n. 223/1991 richiama infatti, nell'ambito procedimentale, l'art. 4, comma 5, della medesima legge. Secondo la suddetta disposizione entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di apertura della procedura di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni, si deve procedere ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità della relativa diversa utilizzazione, altresì in termini parziali, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante l'utilizzo di contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. L'esame congiunto diventa quindi la sede per una valutazione complessiva demandata dal legislatore alle parti negoziali e assume la valenza di veicolo utile a

- (4) Ne possono fruire anche:
 - a) le imprese alberghiere e le aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali, individuate con Dpcm del 1° ottobre 1993, senza limitazioni occupazionali (art. 5, comma 7);
 - b) le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della Cigs, anche se occupino meno di 16 dipendenti a condizione che i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro percepiscano, dai fondi bilaterali istituiti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, prestazioni di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinato ai lavoratori (art. 5, comma 8); fermo restando che quelle con più di 15 dipendenti devono aver attivato una procedura di mobilità.
- (5) Si veda in tal senso Ministero del lavoro nota a prot. n. 14/0022114 del 3 novembre 2009, in *Guida al Lavoro* n. 44/2009.

qualificare, muovendo dalle cause, i possibili rimedi, secondo una logica improntata a principi di buona fede e correttezza, nell'ambito dell'accordo sindacale che ne seguirà. In questo quadro pertanto, ove la soluzione concertata si concretizzi nel contratto di solidarietà difensivo, esso assume piena legittimazione, qualunque sia la motivazione che determina l'eccedenza di personale, anche se connessa ad una precedente esternalizzazione.

Del resto il Ministero, muovendo dal presupposto che l'onere delle valutazioni nell'ambito della procedura, secondo il principio della procedimentalizzazione del licenziamento collettivo, sia demandato dal legislatore alle parti negoziali, conclude osservando che ad esso è demandato principalmente il compito di verificare se, al momento dell'apertura della procedura di mobilità, in sede di sottoscrizione dell'accordo sindacale siano state adeguatamente considerate le cause che hanno determinato l'esubero.

Fra esse, secondo quanto affermato nella risposta all'interpello, con una interpretazione costituzionalmente orientata alla luce dell'art. 41 Cost.,

possono rientrare verosimilmente anche forme di esternalizzazione - quali l'appalto - che, comunque, costituiscono espressione del principio della libera organizzazione del lavoro da parte dell'impresa: prova ne sia il fatto che nemmeno il potere di valutazione del giudice può estendersi fino a sindacare l'opportunità o l'adeguatezza della decisione assunta dall'imprenditore di esternalizzare o di investire sul capitale umano in virtù del principio di libertà d'organizzazione d'impresa tutelato costituzionalmente⁽⁶⁾.

Resta tuttavia da osservare che le motivazioni che hanno determinato l'esubero del personale, già indicate in seno all'accordo sindacale per la mobilità, ove concluso in favore di un contratto di solidarietà, dovranno essere replicate - indicandole unitamente agli altri elementi richiesti - anche nello specifico accordo sindacale relativo al contratto di solidarietà medesimo: a prevederlo è lo stesso Ministero del lavoro con la circolare n. 33/1994 per i contratti di solidarietà di cui all'art. 1 legge n. 863/1984 e con la circolare n. 20/2004 per quelli di cui all'art. 5, comma 5, legge n. 236/1993.

Il testo della risposta a interpello

Lo Snater, Sindacato nazionale autonomo telecomunicazioni e radiotelevisioni, ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla problematica concernente la compatibilità tra l'adozione in un determinato settore aziendale dello strumento dei contratti di solidarietà difensivi, introdotti a seguito di una iniziale procedura di mobilità ex legge n. 223/1991 e la stipulazione di contratti di appalto per le attività inerenti lo stesso settore nonché con l'eventuale incremento di tali appalti.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. e dell'Inps, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre evidenziare la *ratio* e la funzione dell'istituto dei contratti di solidarietà difensivi. Si tratta di una tipologia contrattuale rientrante nell'ambito della categoria degli ammortizzatori sociali, finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali nelle situazioni caratterizzate da crisi aziendale temporanea.

In conseguenza di quest'ultima, aziende e organizzazioni sindacali raggiungono un'intesa avente per oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro dei dipendenti, di

Ministero del lavoro Risposta a interpello 27 giugno 2011, n. 29

Oggetto: Istanza di interpello ex art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Compatibilità tra l'istituto dei contratti di solidarietà difensivi e l'appalto

tipo verticale o orizzontale, ai quali viene erogato un contributo integrativo volto a compensare la perdita di retribuzione determinata dalla suddetta contrazione dell'orario di lavoro. Tale integrazione, in altri termini, costi-

tuisce una forma di sostegno del reddito che muta in ragione del diverso tipo di azienda coinvolta. Esistono, infatti, due tipologie di contratti di solidarietà: quelli utilizzabili dalle aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs, disciplinati dall'art. 1 della legge n. 863/1984, e quelli invece destinati alle aziende minori, artigiane o comunque non aventi diritto alla fruizione del trattamento di integrazione salariale, disciplinati dall'art. 5, commi 5 e 8, della legge n. 236/1993.

In entrambe le ipotesi contemplate dalle suddette normative, il contratto di solidarietà costituisce uno strumento finalizzato ad evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale, oggi consentito, ai sensi dell'art. 7-ter, comma 9, lett. d) della legge n. 33/2009, anche alle aziende con meno di quindici dipendenti, al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Nella fattispecie prospettata dall'interpellante, l'attivazione del contratto di solidarietà si innesta nell'ambito

(6) Ex multis, Cass. n. 21121/2004.

della procedura di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991.

L'art. 24, avente per oggetto le disposizioni normative in materia di riduzione di personale, va letto in combinato disposto con la disciplina di cui all'art. 4, comma 5, della stessa legge. Tale norma stabilisce che, sulla base di un iniziale avvio della procedura di mobilità, entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al comma 2 del medesimo articolo, le rappresentanze sindacali aziendali, nonché le rispettive associazioni possono richiedere un esame congiunto tra le parti allo scopo di esaminare **le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale** e la possibilità di utilizzazione diversa di tale personale o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, «anche mediante la sottoscrizione di contratti di soli-

darietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro».

In base a quanto sopra, pertanto, a questo Ministero è demandato principalmente il compito di verificare se, al momento dell'apertura della procedura di mobilità, in sede di sottoscrizione dell'accordo sindacale siano state adeguatamente considerate le cause che hanno determinato l'esubero, fra le quali possono rientrare verosimilmente forme di esternalizzazione - quali l'appalto - che, comunque, costituiscono espressione del principio della libera organizzazione del lavoro da parte dell'impresa.

Ciò premesso, si ritiene che **le valutazioni richieste dall'interpellante siano demandate dal legislatore alle parti firmatarie dell'accordo sindacale** che, in tale sede, potranno dunque verificare i presupposti per l'attivazione della procedura finalizzata all'erogazione del contributo di solidarietà.

Lavoro & Territorio

Deliberazione
20.6.2011, n. 906

Oggetto: Avviso pubblico per la concessione di voucher per il Catalogo Interregionale dell'Alta formazione. Invito a presentare domanda



Regione Basilicata: voucher per l'Alta formazione

La Regione Basilicata promuove lo sviluppo e le iniziative del progetto «Catalogo interregionale alta formazione» favorendo la partecipazione e l'accessibilità all'Alta formazione delle persone laureate (occupate, inoccupate e disoccupate) e diplomate occupate (anche in Cigo e Cigs) mediante la concessione di voucher per i costi di iscrizione e frequenza ai corsi di alta formazione specificamente indicati e disciplinati nell'apposito Catalogo Interregionale on line, disponibile sul sito internet all'indirizzo www.altaformazioneinrete.it. La Regione concede, inoltre, contributi per le spese di soggiorno presso le sedi di svolgimento dei percorsi di Alta formazione master/corsi di specializzazione, in rapporto al reddito familiare.

La dotazione finanziaria complessiva è pari a 1.000.000 di euro, tale importo sarà destinato per il 50% al finanziamento di assegni formativi richiesti da «occupati, inoccupati e disoccupati laureati» e per il 50% al finanziamento di assegni formativi richiesti da «occupati o persone in Cigo, Cigs in possesso almeno di un diploma di scuola secondaria superiore».

I voucher sono concessi per un ammontare massimo pari a 25,00 euro l'ora per destinatario, in ogni caso l'importo del voucher non potrà superare il 90% del costo complessivo individuale e comunque, fino a una concorrenza pubblica massima di 6.000 euro. La quota restante è a carico del partecipante. Per i partecipanti occupati è ammessa la compartecipazione (totale o parziale) nel pagamento della quota a carico del partecipante da parte del datore di lavoro. La Regione oltre al costo del corso concede un contributo forfetario per le spese di soggiorno dei partecipanti fino ad un massimo di 200 giorni di frequenza, l'importo del contributo (30 euro; 20 euro oppure 10 euro al giorno) dipende dalla distanza dalla località di residenza dei partecipanti e la sede di svolgimento del master/corso di specializzazione.

Modalità e termini di presentazione della domanda di voucher

Le persone interessate dovranno registrarsi al portale del Catalogo all'indirizzo www.altaformazioneinrete.it e compilare la domanda on line di assegnazione del voucher a partire dal 4 luglio 2011 ed entro il 4 agosto 2011. La domanda compilata dovrà essere inviata al seguente indirizzo: Regione Basilicata Dipartimento Formazione, Lavoro, Cultura e Sport Ufficio Scolastico, Universitario e Competitività delle Imprese, via Verrastro 8, Potenza 85100.

Marco Pettini - Pragma Service Sas Pistoia