

IL SECOLO XIX



# più

www.ilsecoloxix.it/lavoro

**Portafoglio  
L'oro in picchiata  
non va lasciato**  
alle pagine 17 e 18

**Bond meridionali**  
Tassa 5% solo per  
le persone fisiche  
a pagina 15



**IL SETTIMANALE DI CHI FA IMPRESA, CERCA LAVORO E RISPARMIA IN LIGURIA**

8 MAGGIO 2013 n° 29 Allegato al numero odierno de Il Secolo XIX. In vendita esclusivamente con Il Secolo XIX a € 0,30 più il prezzo del quotidiano

**Formazione**  
Ecco i corsi di lingue  
sotto la Lanterna  
a pagina 10

**Bussola Europa**  
Un'assicurazione  
contro le catastrofi  
alle pagine 6 e 7

**1,7**  
milioni  
La presentazione  
di progetti al via  
per combattere  
carenze idriche  
e problemi di clima

**Speranze di rilancio  
su giovani e turismo  
Pesca**  
alle pagine 8 e 9

**FLORICOLTURA: COSÌ LA LIGURIA PUÒ RESTARE LEADER**

# Il business dei fiori ora sboccia solo se la qualità sposa l'inventiva

**L'ESPERTO**

*Ma al settore serve  
più rete d'impresa  
e meno logica  
individuale*

**FIRENZO GIMELLI**

L'agricoltura ligure ha un peso tuttora importante nell'economia regionale. La floricoltura è il suo settore di punta. La nostra produzione di fiori recisi, fronde, piante aromatiche e ornamentali da vaso, in buona parte diretta verso l'estero, costituisce ancora una quota centrale del comparto a livello nazionale. È forse l'unico settore - non solo in agricoltura - in cui la nostra regione continua a coltivare un primato. A volte si ha l'impressione che persino gli stessi operatori, oltre che le istituzioni, non ne abbiano piena coscienza.

**SEGUE >> 5**



Innovazione è la parola d'ordine per riuscire a fronteggiare la concorrenza nel complesso mondo floreale. È, più che in altri comparti, la chiave di volta che consente oggi ai liguri di presidiare quote importanti dei mercati nostrani ed esteri. I numeri, i consigli e i segreti degli specialisti  
**alle pagine 2 e 3**

**LAVORO & AZIENDE**

**La crisi moltiplica  
i contratti  
di solidarietà  
"difensivi"**

**ROBERTO DE LORENZIS**

I contratti di solidarietà sono accordi, stipulati fra datori di lavoro e rappresentanze sindacali, attraverso i quali viene concordata una diminuzione dell'orario di lavoro allo scopo di:

- a) evitare la riduzione di personale e mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale - contratti di solidarietà difensivi - art. 1 D.L. 726/84, convertito in L. 863/84;
- b) favorire nuove assunzioni - contratti di solidarietà espansivi - art. 2 stesso decreto.



**Roberto De Lorenzis**, è esperto in amministrazione del personale, relazioni sindacali, contratti di lavoro, procedure, ammortizzatori sociali, sicurezza sul lavoro

Solo i contratti difensivi, complice la crisi, sono stati utilizzati con frequenza sempre maggiore, ulteriormente incrementata dall'esaurirsi delle risorse economiche destinate alla cassa integrazione in deroga.

La legge 863/84 prevede che possano fare ricorso ai contratti di solidarietà difensivi tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di Cigs (Cassa integrazione guadagni straordinaria).

Per le ore di riduzione di orario il lavoratore matura diritto ad una integrazione pari al 60% della retribuzione persa: percentuale elevata all'80% da provvedimenti di legge temporanei (per il 2013 dalla L. 228/2012).

**SEGUE >> 13**



# contratti&aziende

## Se la crisi moltiplica la "solidarietà" difensiva

Roberto De Lorenzis



### CHI È

Consulente del lavoro, già presidente nazionale dell'Associazione Consulenti del lavoro, oggi presidente Liguria di Confprofessioni, è esperto in amministrazione del personale, relazioni sindacali, contratti di lavoro, procedure ammortizzatori sociali, sicurezza sul lavoro e formazione

dalla prima pagina

Il legislatore del 1993 ha esteso la possibilità di stipulare i suddetti contratti anche alle aziende escluse dalla normativa in materia di Cigs: l'art. 5, comma 5, del D.L. 148/93, convertito in L. 236/1993 ha infatti disposto che "alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge 863/1984, che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, stipulano contratti di solidarietà, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario".

### CHI RIENTRA NEL "TIPO B"

Nella presente trattazione esamineremo quest'ultima tipologia (definita "tipo B"), che, pur prevedendo una integrazione ridotta (50%) della retribuzione persa, può essere applicata anche dalle imprese escluse dalla precedente normativa.

Il presupposto è il medesimo: evitare il licenziamento di alcuni attraverso una riduzione dell'orario di lavoro distribuita fra tutti.

La legge 33/1999 ha successivamente integrato la legge 236/1993 consentendo di stipulare contratti di solidarietà non solo in caso di licenziamenti collettivi - almeno 5 unità - (necessari per attivare la procedura di mobilità prevista dall'art. 24 della l. 223/91, citato nell'originaria formulazione), ma anche al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali - più di uno ma meno di 5 - per giustificato motivo oggettivo.

Una nota della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del lavoro (prot. 22114/2009) ha precisato che anche imprese o datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti

pendenti, e che pertanto non possono attivare procedure di mobilità, potranno comunque ricorrere al contratto di solidarietà purché nell'accordo con le associazioni sindacali si evidenzia che il ricorso a tale strumento è finalizzato ad evitare licenziamenti plurimi individuali.

### STUDI PROFESSIONALI COMPRESI

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello 33/2011, ha inoltre ritenuto ammissibile l'applicazione dei contratti di solidarietà di tipo B anche agli studi professionali.

Del contratto di solidarietà possono beneficiare tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato costituito in data antecedente (almeno 90 giorni) alla procedura di mobilità, compresi tempi determinati, part time ed apprendisti; sono esclusi i dirigenti.

### A CHI SI PRESENTA L'ISTANZA

L'istanza di concessione del contributo deve essere presentata alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) nella cui provincia è ubicata la sede legale dell'azienda, allegando l'accordo sindacale e l'elenco nominativo dei lavoratori in regime di solidarietà che specifichi per ognuno di loro la riduzione di orario applicata.

Pur senza scendere nel dettaglio ricordiamo che tale accordo do-

vrà riportare: orario di lavoro ordinario applicato; quantificazione dell'esubero di personale e motivi che lo hanno determinato; numero dei lavoratori interessati alla riduzione dell'orario; decorrenza e durata del regime di solidarietà; percentuale e articolazione della riduzione dell'orario di lavoro.

### L'INTEGRAZIONE ANTICIPATA

Considerati i tempi lunghi necessari per la concessione del contributo la parte sindacale chiederà al datore di lavoro di anticipare l'integrazione al lavoratore.

La Direzione territoriale del lavoro, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza, deve verificare la sussistenza dei presupposti di legge e, se questi sono soddisfatti, trasmettere la documentazione alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali - Divisione III - del Ministero del Lavoro.

Decorsi tre mesi dall'inizio del regime di solidarietà il datore di lavoro dovrà inviare alla Direzione territoriale del lavoro l'elenco dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con indicazione per singolo lavoratore, dell'effettiva riduzione di orario e dell'importo da corrispondere.

L'ispettore della Direzione territoriale del lavoro verificherà i conteggi e accerterà l'effettivo svolgimento dell'orario ridotto, sia at-

traverso l'esame delle presenze riportate sul LUL che acquisendo le dichiarazioni dei lavoratori interessati; inoltre relazione e conteggi alla suddetta Direzione Generale, che, a sua volta, emetterà il decreto di autorizzazione trasmittendo l'ordine di pagamento all'Inps territorialmente competente: sarà, poi, l'Istituto ad erogare il contributo per conto del Ministero.

Ai lavoratori interessati, è garantita la copertura previdenziale per le ore non lavorate mediante accredito dei contributi

figurativi.

Il legislatore ha previsto che "per soddisfare esigenze di maggior lavoro" l'impresa possa aumentare le ore di lavoro dei dipendenti in solidarietà purché le modalità vengano regolate nel contratto e la circostanza venga tempestivamente comunicata al servizio ispettivo della Direzione territoriale del lavoro competente.

### AGGREDITE ANCHE LE IMPRESE SANE

Pur volendo ricondurre l'utilizzo di questi strumenti alla loro funzione originaria, che è quella di non disperdere la forza lavoro, e con essa il know-how, di un'impresa in temporanea difficoltà e non di tenere in vita attività decotte, bisogna tuttavia considerare che la crisi economica che ci affligge da diversi anni ha ormai espulso dal mercato le imprese "traballanti" per aggredire anche le imprese più sane.

Negare oggi la possibilità di fare ricorso a questi strumenti in favore dell'Aspi (disoccupazione) per via dell'eccessivo

protrarsi del loro utilizzo, pur corretto concettualmente, avrebbe la conseguenza di spezzare ogni legame fra aziende e lavoratori, legame che bisogna, al contrario, preservare se vogliamo che il tessuto sociale e produttivo non venga definitivamente disgregato e rimanga così pronto ad agganciare la ripresa.

Anche imprese che occupano meno di 16 dipendenti potranno ricorrere al contratto di solidarietà

Ne possono beneficiare tutti i lavoratori subordinati compresi tempi determinati, part time e apprendisti; esclusi i dirigenti