

Capitolo II

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE PER L'ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NELLA CRISI PANDEMICA

Sommario: (A) *Gli ammortizzatori sociali per l'emergenza Covid-19 nella contrattazione emergenziale.* – 1. Quadro legislativo e rinvio alla contrattazione. – 2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti collettivi analizzati. – 3. Principali risultanze della ricerca. – (B) *Analisi e focus di settore.* – 4. Oggetto della ricerca. – 5. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di sostegno al reddito dei fondi di solidarietà bilaterali. – 5.1. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito. – 5.2. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito cooperativo. – 5.3. Il Fondo di solidarietà del settore delle assicurazioni. – 5.4. Il Fondo bilaterale di solidarietà per il Gruppo Poste Italiane. – 5.5. Il Fondo bilaterale di solidarietà del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. – 5.6. Il Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo Solimare. – 5.7. Il Fondo bilaterale per la somministrazione. – 5.8. Il Fondo bilaterale dell'artigianato. – 5.9. Altri fondi di solidarietà bilaterali. – 6. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga. – 6.1. Gli accordi regionali. – 6.2. I beneficiari definiti dagli accordi regionali. – 6.3. La contrattazione aziendale per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga.

(A) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER L'EMERGENZA COVID-19 NELLA CONTRATTAZIONE

1. Quadro legislativo e rinvio alla contrattazione. Di fronte alla crisi pandemica causata dal Covid-19, il Governo ha definito norme speciali per garantire la continuità dell'occupazione (attraverso il divieto di licenziamento) e la tutela del reddito dei lavoratori. Da un lato sono state semplificate le procedure di accesso agli ammortizzatori sociali “ordinari” in costanza di rapporto di lavoro, dall'altro lato sono state introdotte misure emergenziali di

durata temporanea, con l'obiettivo di tutelare tutti i lavoratori, anche quelli che non erano destinatari di ammortizzatori sociali nell'ambito del sistema ordinario.

In questo quadro, si innesta l'azione della contrattazione collettiva e il suo ruolo ai fini dell'accesso agli ammortizzatori sociali, come previsto inizialmente dagli articoli 19 e 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 e successivamente dalle diverse disposizioni emergenziali che hanno prorogato, modificato e/o integrato il primo provvedimento (articolo 70-*bis* del decreto-legge n. 34 del 2020, articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020, articolo 12 del decreto-legge n. 137 del 2020, articolo 1, commi 299-308, della legge n. 178 del 2020).

L'articolo 19 del decreto-legge n. 18 del 2020 disciplina in modo speciale ed emergenziale (attribuendo risorse straordinarie a carico del bilancio dello Stato) il ricorso a misure ordinarie di sostegno al reddito a causa della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, individuandone una causale specifica ed eccezionale, denominata "emergenza Covid-19". Rientrano tra tali misure ordinarie di sostegno al reddito non soltanto il trattamento ordinario di integrazione salariale di cui al capo II del decreto legislativo n. 148 del 2015, ma anche l'assegno ordinario erogato dalle diverse tipologie di fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27, 29 e 40 del medesimo decreto.

Per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale e all'assegno ordinario erogato dai diversi fondi di solidarietà non è necessaria la conclusione di un *accordo* tra l'azienda e le organizzazioni sindacali, né nella procedura "ordinaria" ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 148 del 2015, né nell'ambito della procedura "semplificata" prevista dall'articolo 19, comma 2, del decreto-legge n. 18 del 2020. Tuttavia, tale procedura prevede l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, da svolgersi, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi dalla comunicazione preventiva (procedura che peraltro è stata per un breve

periodo eliminata in seguito alla conversione in legge del decreto-legge n. 18 del 2020, ma successivamente reintrodotta dal decreto-legge n. 34 del 2020).

Come accade anche in circostanze ordinarie, nonostante non sia necessario l'accordo per l'accesso ai trattamenti di sostegno al reddito per l'emergenza Covid, nella stragrande maggioranza dei casi gli esami congiunti si sono conclusi con un accordo collettivo aziendale che disciplina la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Il risultato è stato, pertanto, una abbondante produzione di tali accordi collettivi aziendali volti all'accesso agli strumenti di sostegno al reddito.

In questo contesto si è ritenuto di concentrare l'attenzione e analizzare in particolare il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni da parte dei fondi di solidarietà bilaterali, poiché, nella maggior parte dei casi, dalla loro costituzione, è stata la prima volta di un accesso così massiccio a tali prestazioni.

Per i datori di lavoro, invece, che non hanno accesso agli ammortizzatori sociali "ordinari", l'articolo 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 e successivamente le diverse disposizioni dei provvedimenti emergenziali che si sono susseguiti nel 2020 (articolo 70-*bis* del decreto-legge n. 34 del 2020, articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020, articolo 12 del decreto-legge n. 137 del 2020, articolo 1, commi 299-308, della legge n. 178 del 2020) hanno previsto che le Regioni e le Province autonome potessero riconoscere trattamenti di sostegno al reddito in deroga, «previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro».

Tutte le Regioni hanno siglato accordi con le organizzazioni di rappresentanza per riconoscere alle imprese e ai lavoratori il trattamento in deroga di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva. Nella maggior parte dei casi, gli accordi

regionali risultano essere sottoscritti da un ampio numero di organizzazioni sindacali in rappresentanza, non solo dei datori di lavoro, ma anche dei lavoratori (cfr. *Tabella 2*), incluse anche quelle che hanno dato vita a sistemi contrattuali alternativi e meno rappresentativi rispetto a quelli legati alle confederazioni sindacali storiche (Cgil, Cisl e Uil). In questo modo, le Regioni hanno inteso garantire la più ampia condivisione degli accordi, nel rispetto delle pratiche consolidate del sistema di relazioni industriali.

2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti collettivi analizzati. L'indagine sul ruolo svolto dalla contrattazione collettiva ai fini dell'accesso agli ammortizzatori sociali e nell'implementazione delle norme speciali in materia è stata condotta con riferimento: (1) alle prestazioni erogate da parte dei fondi di solidarietà bilaterali e (2) ai trattamenti di cassa integrazione in deroga.

Le tabelle che seguono forniscono la panoramica degli accordi collettivi nazionali e aziendali presenti nella banca dati «Farecontrattazione» di ADAPT con oggetto l'accesso ai summenzionati trattamenti, stipulati tra marzo e giugno 2020 nella fase più critica e iniziale della gestione della pandemia e a seguito dell'approvazione della prima legislazione emergenziale. Si tratta di:

- 6 accordi nazionali relativi a fondi di solidarietà bilaterali (cfr. *Tabella 1*);
- 24 accordi aziendali per l'accesso alle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali analizzati (cfr. *Tabella 1*);
- 21 accordi regionali stipulati tra le 19 Regioni e le 2 Province e le organizzazioni sindacali e imprenditoriali (cfr. *Tabella 2*);
- 11 accordi aziendali per l'accesso alla cassa in deroga (cfr. *Tabella 3*).

Tali accordi sono le fonti documentali su cui si è basato questo approfondimento tematico, le cui principali risultanze sono riportate nel paragrafo che segue (§ 3). Nella seconda parte (B) di questo capitolo sono invece contenute le analisi più dettagliate degli accordi.

Tabella 1 (1) – <i>Accordi nazionali e aziendali</i>		
SETTORE CREDITO		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo di solidarietà per il settore del credito	Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	16.04.2020
<i>Accordi aziendali</i>		
SIA	First-Cisl, Fabi, Fisac-Cgil, Uilca	21.04.2020
Banca Popolare di Sondrio	Uilca	21.04.2020
UniCredit	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	24.04.2020
Banco BPM	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	24.04.2020
UBI Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	28.04.2020
doValue, doSolutions, Italfondario	First-Cisl, Fabi, Fisac-Cgil, Uilca	30.04.2020
BPER Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	11.05.2020

Banca Monte dei Paschi di Siena	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	12.05.2020
Credito Valtellinese	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	25.05.2020

Tabella 1 (2) – *Accordi nazionali e aziendali***SETTORE CREDITO COOPERATIVO**

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo di solidarietà per il settore del credito cooperativo	Federcasse e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra-Ugl Credito, Uilca-Uil Credito	09.06.2020

Tabella 1 (3) – *Accordi nazionali e aziendali***SETTORE ASSICURAZIONI**

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo di solidarietà del settore delle assicurazioni	Ania e First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca	29.04.2020
<i>Accordi aziendali</i>		
Elba assicurazioni	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Snfia, Fna	09.04.2020
Gruppo Allianz	Fisac-Cgil, Fiba-Cisl, Uilca, Fna, Snfia	30.04.2020
Gruppo Reale Mutua	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Fna, Snfia	05.05.2020

Gruppo Amissima	Uilca, Fisac-Cgil, First-Cisl, Fna, Snfia	13.05.2020
-----------------	---	------------

Tabella 1 (4) – **Accordi nazionali e aziendali**

GRUPPO POSTE ITALIANE

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo bilaterale di solidarietà per il Gruppo Poste Italiane	Slc-Cgil, Slp-Cisl, UilPoste, Failp-Cisal, Confisal comunicazioni, Fnc Ugl Comunicazioni	30.04.2020

Tabella 1 (5) – **Accordi nazionali e aziendali**

GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ferrovie dello Stato Italiane	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Clm Fast Cofsal, Orsa Ferrovie	19.03.2020
Trenitalia	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Clm Fast Cofsal, Orsa Ferrovie	24.03.2020
Mercitalia Rail	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Clm Fast Cofsal, Orsa Ferrovie	31.03.2020

Tabella 1 (6) – *Accordi nazionali e aziendali*

SETTORE MARITTIMO		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Moby	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	26.03.2020
Toremar	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	26.03.2020
Compagnia Italiana di Navigazione	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	26.03.2020
MSC	Fit-Cisl	30.03.2020
Snav	Ugl Mare	01.04.2020
Grimaldi Euromed	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	14.04.2020
Cruise Ships Catering and Services International	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	27.04.2020
Costa Crociere	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	27.04.2020

Tabella 1 (7) – *Accordi nazionali e aziendali*

SETTORE SOMMINISTRAZIONE		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo bilaterale per la somministrazione	Assolavoro, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil	26.02.2020
		06.03.2020
		10.03.2020
		09.05.2020

Tabella 1 (8) – **Accordi nazionali e aziendali**

SETTORE ARTIGIANO		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo bilaterale dell'artigianato	Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil	26.02.2020

Tabella 2 – **Quadro sinottico delle parti firmatarie degli accordi regionali stipulati ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020**

<i>Regioni</i>	<i>Organizzazioni sindacali firmatarie</i>	<i>Associazioni datoriali firmatarie</i>	<i>Altri soggetti firmatari</i>	<i>Data</i>
Abruzzo	Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisl	Cna, Confcommercio, Confagricoltura, Confindustria, Confapi, Casartigiani, Ance, Confesercenti, Cia, Confcooperative, Confprofessioni, Clai, Coldiretti, Confartigianato, Legacoop, Copagri, Federpesca, Impresapesca, Cogeo, Unci, Conapi, Conflavoro, Anpit, Api	Ordine dei commercialisti, Ordine dei consulenti del lavoro, Anpal, Direzione regionale Inps, Ispettorato interregionale del lavoro	30.03.2020

Basilicata	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisol	Cna, Confcommercio, Confagricoltura, Confimi, Confindustria, Confapi, Ance, Confesercenti, Cia, Confcooperative, Confprofessioni, Clai, Coldiretti, Confartigianato, Agci, Legacoop, Unisic	Anpal, Direttore della sede regionale dell'Inps, Direttore della direzione regionale del lavoro	31.03.2020
Calabria	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Unindustria, Cna, Confcommercio, Confagricoltura, Confimi, Confindustria, Confapi, Confesercenti, Cia, Confcooperative, Confprofessioni, Coldiretti, Confartigianato, Casartigiani, Agci, Legacoop, Aiop, Federalberghi	Direzione regionale Inps, Consulta dei Consigli provinciali dell'ordine dei consulenti del lavoro	23.03.2020
Campania	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Snalv-Confsal, Sinaop-Confsal, Cisol	Confindustria, Confcommercio, Coldiretti, Confagricoltura, Confartigianato, Cna, Federalberghi, Cia, Aicast, Uci, Cnal, Clai, Ance,	Assessore al lavoro e alle risorse umane, Assessore alle attività produttive, Inps regionale, Inps	18.03.2020

		Casartigiani, Asils, Cdo, Confapi, Legacoop, Confesercenti, Agci, Copagri, Fmpi, Cifa, Assimpresse, Confprofessioni, Confcooperative, Agc, Ciu, Fedapi, Sinaip, Fiavet, Sinalp, Aniac	metropolitano, Unioncamere	
Emilia-Romagna	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Abi, Agci, Cia, Cna, Coldiretti, Confartigianato, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confimi, Confprofessioni, Confindustria, Confservizi, Copagri, Legacoop, Forum Terzo Settore	-----	06.03.2020 20.03.2020
Friuli Venezia Giulia	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisal, Usb, Federmanager-Cida	Confapi, Confindustria, Confartigianato, Cna, Abi, Unione regionale economica slovena (Sdgz-Ures), Confcommercio,	Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, ricerca, università e famiglia, Consigliere	25.03.2020

		Confesercenti, Legacoop, Confcooperative, Agci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Kmecka Zveza Associazione agricoltori, Confprofessioni, Colap, Confedertecnica	regionale di parità, Consulta regionale dei disabili, Inps regionale, Ebiart, Ebitur, Ebipan	
Lazio	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisol	Abi, Unindustria, Federlazio, Legacoop, Confcooperative, Agci, Unicoop, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Casartigiani, Coldiretti, Confprofessioni, Cna, Confetra, Federalberghi, Confapi, Confimprese, Federdistribuzione, Aiss, Conflavoro, Federterziario, Sistema Impresa, Forum Terzo Settore, Anpit, Asnali, Aniac, Confederazione Aepi	Camera di commercio di Roma, Camera di commercio di Frosinone, Camera di commercio di Latina, Camera di commercio di Rieti, Camera di commercio di Viterbo	24.03.2020
Liguria	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Confindustria, Confartigianato,	Unione delle	20.03.2020

		Cna, Confprofessioni, Confservizi, Confcommercio, Confesercenti, Agci, Legacoop, Confcooperative, Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Confetra, Ance	camere di commercio liguri, Consulta degli ordini provinciali dei consulenti del lavoro	
Lombardia (*)	-----	-----	-----	20.03.2020
Marche	Cgil, Cisl, Uil	Confindustria, Confartigianato, Cna, Claii, Confcommercio, Confesercenti, Confcooperative, Agci, Abi, Confapi, Legacoop	Inps regionale, Anpal, Camera di commercio, Presidente della Regione, Assessore alle politiche del lavoro, Dirigente per la promozione e il sostegno delle politiche attive	20.03.2020
Molise	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Cisl, Confsal, Cse	Confindustria, Coldiretti, Confagricoltura, Cia, Cna, Confartigianato, Casartigiani, Unione regionale artigiani, Confesercenti,	Assessore alle politiche del lavoro, Ordine dei consulenti del lavoro, Ordine dei	25.03.2020

		Confprofessioni, Legacoop, Confcooperative, Agci, Confcommercio	commercianti	
Piemonte	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Confindustria, Confapi, Confagricoltura, Confcommercio, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Legacoop, Confcooperative, Confesercenti, Confprofessioni, Coldiretti, Cia	Assessore all'istruzione, formazione professionale e lavoro	26.03.2020
Puglia	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Confartigianato, Confcooperative, Confprofessioni, Confindustria, Casartigiani, Cna, Confesercenti, Claii, Confcommercio, Confapi, Legacoop, Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Copagri	Assessore al lavoro	20.03.2020
Sardegna	Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisl, Ugl, Usb	Confindustria, Confapi, Legacoop, Confcooperative, Agci, Uci, Cna, Confartigianato, Casartigiani, Claii,	Assessore al lavoro, Direttore regionale dell'Inps	26.03.2020

		Confcommercio, Confesercenti, Coldiretti, Cia, Copagri, Confagricoltura, Confprofessioni, Confservizi-Cispel, Unicoop, Uecoop		
Sicilia	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Sicindustria, Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Cna, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Api Sicilia, Legacoop, Unicoop, Confcooperative, Ance, Agci, Unci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Confsal, Confprofessioni	Assessore della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, Dirigente generale del Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative, Inps regionale, Anpal	25.03.2020
Toscana (*)	Cgil, Cisl, Uil	Coldiretti, Cia, Cna, Confartigianato, Confesercenti, Commercio, Legacoop, Confcooperative, Confindustria	Assessore al lavoro	18.03.2020

Umbria (*)	-----	-----	-----	18.03.2020
Valle d'Aosta	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Cisl, Confsal, Savt	Adava, Cna, Coldiretti, Confartigianato, Confcommercio, Confindustria, Fédération des coopératives Valdotaïnes, Federdistribuzione	Assessore agli affari europei, politiche del lavoro, inclusione sociale e trasporti	27.03.2020
Veneto	Cgil, Cisl, Uil, Cisl, Ugl, Confsal	Confindustria, Confimi, Confapi, Assolavoro, Confartigianato, Casartigiani, Cna, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Confcommercio, Confturismo, Confesercenti, Federclai, Confcooperative, Legacoop, Confprofessioni	Assessore alle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione, Direttore di Veneto Lavoro	10.03.2020
Trento	Cgil, Cisl, Uil	Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confprofessioni, Associazione artigiani e piccole imprese, Associazione albergatori ed imprese turistiche,	Assessore allo sviluppo economico, ricerca e lavoro	02.04.2020

		Federazione trentina della cooperazione, Coldiretti		
Bolzano	Cgil, Cisl, Uil, Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund (Asgb)	Assoimprenditori Alto Adige/Unternehmerverband Südtirol, Unione albergatori e pubblici esercenti/ Hoteliers und Gastwirteverband (HGV), Südtiroler Bauernbund/Unione agricoltori sudtirolesi (SBB), Confartigianato imprese/Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister (LVH/APA), Unione Provinciale degli Artigiani e delle Piccole Imprese/Südtiroler Vereinigung der Handwerker und Kleinunternehmen (Cna/SHV), Unione commercio turismo servizi Alto Adige/Handel und	Assessore provinciale al lavoro	31.03.2020

		Dienstleistung- sverband Südti- rol (HDS), Agci, Cooperdolo- miti, Coopbund Alto Adige Südtirol, Fede- razione coope- rative Raiffei- sen/Raiffeisen- verband, Confe- sercenti, Confprofessioni		
--	--	---	--	--

(*) Nell'accordo sottoscritto nelle Regioni Lombardia e Umbria non sono indicate in modo esplicito e diretto le parti sottoscriventi il testo: nel primo si fa riferimento alle OO.SS. «componenti del Patto per lo Sviluppo», che ad oggi risultano essere Cgil, Cisl e Uil; nel secondo, invece, ci si limita ad affermare che l'accordo è stato sottoscritto dalle «parti sociali comparativamente più rappresentative». Nell'accordo sottoscritto dalla Regione Toscana si specifica che le parti firmatarie dell'accordo sono le medesime di quelle «presenti nella Conferenza Regionale Permanente Tripartita in merito all'utilizzo della Cassa Integrazione in Deroga». Il richiamo ad organi di consultazione già costituiti (in Lombardia e Toscana) lascia presumere che in determinati territori vi sia un consolidato sistema di consultazione delle OO.SS.

Tabella 3 – Quadro sinottico degli accordi aziendali stipulati per la gestione degli ammortizzatori sociali previsti dal decreto-legge n. 18/2020				
<i>Azienda</i>	<i>Data</i>	<i>Ammortizzatore</i>	<i>Utilizzo preventivo di ferie e ROL</i>	<i>Tutele aggiuntive</i>
Bricoman	23.03.2020	Cassa in deroga	-----	
Cosmopol	23.02.2020	Cassa in deroga	Obbligo smaltire ferie maturate	Anticipo ratei 13 ^a e 14 ^a e/o TFR

			entro il 31.12.2019	
H&M	23.02.2020	Cassa in deroga	Facoltà di smaltire ferie maturate fino alla data di decorrenza	La società integra il trattamento eco- nomico fino all'80% della retri- buzione. È previ- sta l'anticipazione dei ratei di 13 ^a e 14 ^a e/o TFR
Hexagon	09.04.2020	Cassa in deroga	-----	La società integra il trattamento eco- nomico fino all'80% della retri- buzione
Ikea	12.03.2020	Cassa in deroga	Obbligo di smaltire una settimana di ferie matu- rate entro il 31.12.2019 e facoltà di ri- chiedere 4 giornate la- vorative di ROL	La società integra il trattamento eco- nomico fino al 100% della retri- buzione limitata- mente al 12 aprile 2020. È prevista l'anticipazione dei ratei di 13 ^a e 14 ^a e/o TFR
Mondadori	12.03.2020	Cassa in deroga	-----	Riapertura gra- duale prevista dal 14 aprile 2020
Prénatal	23.02.2020	Cassa in deroga	Obbligo di smaltire ferie maturate en- tro il 31.12.2019	Prestito concesso di 700 euro ai la- voratori full-time; prestito di 400 euro ai lavoratori a tempo parziale. Riapertura

				graduale prevista dal 14 aprile 2020
Ri.Gom.ma	14.04.2020	Cassa in deroga	-----	Durante il periodo di sospensione, assicurata la maturazione dei ratei delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi
Salmoiraghi & Viganò	16.03.2020	Cassa in deroga	Obbligo di smaltire ferie maturate entro il 29.02.2020	È prevista la rotazione dei lavoratori da allocare in cassa
Scarpe & Scarpe (*)	12.03.2020	Cassa in deroga	-----	-----
Stradivarius	11.03.2020	Cassa in deroga	Facoltà di smaltire le ferie maturate entro il 31.12.2019	La società integra il trattamento economico fino al 100% della retribuzione limitatamente al 12 aprile 2020. È prevista l'anticipazione dei ratei di 13 ^a e 14 ^a e/o TFR

(*) In questo caso è stato richiesto il concordato preventivo.

3. Principali risultanze della ricerca. Con riferimento agli strumenti di sostegno al reddito erogati dai fondi di solidarietà bilaterali, per la maggior parte dei casi, le parti costituenti i diversi fondi di settore sono intervenute con accordi collettivi nazionali a regolamentare le modalità di accesso alle prestazioni di sostegno al

reddito nella particolare situazione dell'emergenza epidemiologica, disciplinando nel dettaglio il ricorso all'assegno ordinario con la causale "emergenza Covid-19".

I sistemi bilaterali maggiormente consolidati (artigianato e lavoro in somministrazione) hanno anticipato gli interventi legislativi nel disciplinare procedure semplificate di accesso alle prestazioni erogate dai fondi di solidarietà per la causale dell'emergenza epidemiologica, inoltre si sono spinti anche a regolare specifiche misure straordinarie e temporanee per fare fronte alla situazione eccezionale (per esempio, l'istituzione del trattamento di integrazione salariale in deroga – TIS in deroga – del fondo di solidarietà bilaterale per i lavoratori in somministrazione).

Dalla analisi degli accordi, possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- per molti settori, gli accordi nazionali hanno definito un modello di accordo offerto al livello aziendale;
- in alcuni casi è stata disciplinata la fruizione preventiva, rispetto all'accesso all'ammortizzatore delle ferie e dei permessi maturati negli anni precedenti, oltre alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno in corso;
- per la maggior parte dei settori che fanno riferimento ai fondi di solidarietà presi in esame sono stati stabiliti: l'anticipazione delle misure di sostegno del reddito da parte dei datori di lavoro e l'integrazione del trattamento a concorrenza della piena retribuzione;
- dove non è stato siglato un accordo nazionale (Fondo Solimare), i contenuti delle disposizioni contrattuali a livello aziendale sono particolarmente disomogenei con riferimento a anticipazione da parte dell'azienda della prestazione a carico del fondo e all'integrazione della stessa.

Con riferimento ai trattamenti di cassa in deroga, si osserva che tutte le Regioni e Province autonome hanno siglato accordi con

le organizzazioni di rappresentanza. Dalla analisi di questi accordi, emergono, in sintesi, le seguenti evidenze:

- si delinea un sistema di contrattazione multilivello, dove l'accordo regionale funge da "normativa-quadro", individuando i presupposti di legittimità della richiesta di accesso ai trattamenti della cassa in deroga e i soggetti destinatari, mentre con l'accordo aziendale le organizzazioni sindacali possono verificare la legittimità della richiesta avanzata dal datore di lavoro per l'ottenimento dell'ammortizzatore sociale, oltre a contrattare elementi "accessori";
- per poter accedere alla cassa in deroga, i datori di lavoro con più di 5 dipendenti devono sottoscrivere un accordo con le articolazioni territoriali o aziendali (Rsa/Rsu) delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, eventualmente sulla base dei modelli di accordo aziendale allegati dagli accordi regionali;
- in 16 accordi regionali è fissato un termine per la conclusione della procedura sindacale, in caso di mancato accordo, il datore può presentare domanda dando prova di aver comunque informato le organizzazioni sindacali;
- nei restanti 5 accordi, invece, la consultazione sindacale non è sottoposta ad un termine di decadenza, per cui è necessario il raggiungimento dell'accordo con le organizzazioni sindacali per poter accedere alla cassa in deroga;
- emerge un quadro disomogeneo rispetto alla definizione dei destinatari della misura: tendenzialmente tutti gli accordi prevedono come destinatari tutti i datori di lavoro che non sono coperti dagli ordinari strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva, disciplinati dal decreto legislativo n. 148 del 2015 e dagli articoli 19, 20 e 21 del decreto-legge n. 18 del 2020 ovvero, in alcuni casi, anche i datori di lavoro rimasti privi di ammortizzatori a causa eventualmente dell'esaurimento dei fondi stanziati per gli

ammortizzatori sociali ordinari o beneficiari di ammortizzatori non attivabili per le motivazioni connesse alla situazione emergenziale;

- con riferimento ai requisiti soggettivi dei lavoratori interessati dalla misura, alcuni accordi prevedono espressamente che destinatari della misura siano i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; nella maggioranza dei casi, gli accordi specificano che hanno diritto all'accesso alla cassa in deroga i lavoratori con qualifica di operai, impiegati, quadri, soci di cooperativa con lavoro subordinato e apprendisti;

Dalla analisi degli accordi aziendali, si evidenzia che:

- in alcuni casi, è previsto l'obbligo di utilizzare le ferie e le ore di permesso pregresse, prima di accedere al trattamento di integrazione salariale;
- alcuni accordi aziendali riconoscono l'anticipo del trattamento, l'integrazione della prestazione a concorrenza del 100% della retribuzione e, a volte, l'anticipazione dei ratei delle mensilità aggiuntive.

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

4. Oggetto della ricerca. La ricerca ha inteso verificare gli interventi della contrattazione collettiva a seguito della legislazione emergenziale in materia di ammortizzatori sociali. In questo quadro, si è ritenuto di concentrare l'attenzione e analizzare il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione di due diverse tipologie di ammortizzatori sociali: le prestazioni erogate dai fondi di solidarietà bilaterali e i trattamenti di sostegno al reddito in deroga.

Pertanto, il paragrafo che segue (§ 5) è dedicato all'analisi della contrattazione collettiva con riferimento all'accesso alle prestazioni erogate dai fondi di solidarietà bilaterali. Prendendo a riferimento i fondi stessi, ad ognuno dei quali è riservato un sotto-paragrafo, si è proceduto a verificare se e come le parti sociali costituenti i medesimi fossero intervenute per eventualmente disciplinare l'accesso alle prestazioni "emergenziali". Inoltre, sono stati ricercati, raccolti e analizzati accordi aziendali che regolassero la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa e, conseguentemente, la richiesta di accesso alle prestazioni dei rispettivi fondi.

Con riferimento, invece, ai trattamenti di cassa integrazione in deroga (§ 6), sono stati analizzati gli accordi regionali disciplinanti le condizioni e le modalità per l'erogazione alle imprese e ai lavoratori del trattamento (§§ 6.1 e 6.2), insieme ad alcuni accordi aziendali (§ 6.3).

5. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di sostegno al reddito dei fondi di solidarietà bilaterali.

5.1. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito. Nel settore del credito, le parti sociali (Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub) hanno siglato in data 16 marzo 2020 il protocollo condiviso sulle *Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19*, impegnandosi ad un successivo confronto sulle misure di tutela del reddito a seguito delle assenze dal servizio dovute alle misure di contenimento della diffusione del Covid-19 e anticipando la volontà di utilizzare in via prioritaria tutti gli strumenti a disposizione per la copertura delle ore di non lavoro, prima di accedere agli ammortizzatori, dai congedi a «soluzioni solidaristiche al fine di sostenere il reddito dei lavoratori».

In data 16 aprile 2020, le citate parti sociali hanno siglato l'accordo concernente le modalità e le condizioni per l'accesso alle

prestazioni erogate dal Fondo di solidarietà del settore bancario (*Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito*) ⁽¹⁾ in caso di assenza dal servizio connessa all'emergenza epidemiologica.

L'accordo prevede di favorire la fruizione preventiva, rispetto all'accesso all'ammortizzatore, delle ferie e dei permessi maturati negli anni precedenti, oltre alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno in corso. Inoltre, le parti hanno concordato l'integrazione da parte degli istituti di credito della prestazione erogata dal fondo in caso di sospensione o riduzione oraria, al fine di garantire la piena retribuzione dei lavoratori. È stato, anche, stabilito che i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e coperti dalla prestazione di sostegno al reddito sono neutri rispetto a eventuali effetti sul rapporto di lavoro. Pertanto, restano impregiudicati la maturazione di ferie e permessi e i diritti relativi alla previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.

A completamento dell'accordo del 16 aprile 2020 è stato allegato un fac-simile di verbale utilizzabile dalle aziende al fine di espletare la procedura di consultazione.

Dal punto di vista delle relazioni industriali, le parti sociali ritengono utile e proficuo per affrontare le questioni connesse e indotte dall'emergenza epidemiologica il modello del doppio livello di interlocuzione: nazionale e aziendale o di gruppo. Questo dovrebbe garantire loro di conciliare una visione complessiva con le situazioni ed esigenze specifiche delle singole realtà.

⁽¹⁾ Il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito è stato adeguato all'art. 3 della l. n. 92/2012 con l'accordo sindacale nazionale stipulato in data 20 dicembre 2013 tra Abi e Dircredito FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e Unità Sindacale Falcri-Silcea, recepito dal d.m. 28 luglio 2014, n. 83486; adeguato successivamente al d.lgs. n. 148/2015 e da ultimo con accordo stipulato in data 20 marzo 2017 tra Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca, e Unisin, e recepito dal d.m. 26 luglio 2017, n. 99789.

Dall'analisi di alcuni accordi aziendali del settore (*accordo SLA, accordo UniCredit, accordo Banco BPM, accordo UBI Banca, accordo Banca Popolare di Sondrio, accordo doValue, doSolutions, Italfondinario, accordo BPER Banca, accordo Banca Monte dei Paschi di Siena, accordo Credito Valtellinese*), si rileva che le banche si sono per lo più limitate ad adottare e utilizzare il modello di verbale proposto dall'accordo di settore del 16 aprile 2020 oppure a discostarsi di poco, indicando il numero di dipendenti per i quali richiedono il ricorso alla prestazione ordinaria del fondo, il numero di giornate di riduzione dell'attività lavorativa e il relativo periodo. Come previsto dall'accordo di settore, viene specificato dagli accordi aziendali che l'accesso all'assegno ordinario del fondo non pregiudica la retribuzione complessiva dei lavoratori, per cui alle aziende spetta l'integrazione a concorrenza della piena retribuzione lorda.

Nel richiamare la neutralità del ricorso alla prestazione sui diversi istituti, nel senso che continueranno normalmente le maturazioni, può essere indicato espressamente che ciò è valido anche per gli istituti di secondo livello (*accordo UniCredit*). In alcuni casi, si specifica l'utilizzazione delle ferie e della dotazione della banca delle ore individuale, prima dell'accesso alla prestazione del fondo (*accordo Banco BPM* su godimento delle ferie, banca delle ore, permessi, *accordo UBI Banca, accordo Banca Monte dei Paschi di Siena*).

5.2. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito cooperativo. Le parti sociali del settore credito cooperativo (Federcasse e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra-Ugl Credito, Uilca-Uil Credito) hanno siglato in data 24 marzo 2020 (con aggiornamento in data 7 maggio 2020) il *Protocollo della categoria del Credito Cooperativo*, nel quale, al capo VII, *Organizzazione dei modi e dei tempi di lavoro ai fini del contenimento del Covid-19*, prevedevano in caso di necessità la possibilità del «ricorso alle forme di ammortizzazione sociale ordinaria previste dal Fondo di solidarietà o dalla legislazione d'emergenza secondo le procedure normativamente previste».

Dopo lunghe trattative, il 9 giugno 2020 è stato siglato tra le parti l'accordo relativo agli strumenti di intervento economici e normativi a sostegno dei lavoratori a fronte dell'emergenza sanitaria. Infatti, l'accordo regola non soltanto le modalità di ricorso all'assegno ordinario, ma anche la formazione a distanza e l'utilizzo delle ore della «banca del tempo solidale» a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità sanitaria.

L'accordo-quadro definisce in modo alquanto dettagliato i contenuti del “documento di sintesi” da inviarsi agli organismi sindacali aziendali e locali ai fini della procedura di informazione e consultazione per il ricorso all'assegno ordinario erogato dal fondo di settore ⁽²⁾, ovvero: a) la durata e la tipologia di intervento (riduzione/sospensione dell'orario); b) il numero di risorse interessate; c) le ore complessive di riduzione/sospensione dell'orario di lavoro; d) il costo medio del personale interessato dall'intervento; e) le strutture e le filiali coinvolte dall'intervento stesso; f) la data di convocazione.

L'accordo-quadro specifica che per l'accesso alle prestazioni è necessaria la conclusione di un accordo aziendale (ai sensi dell'articolo 5 del decreto ministeriale 20 giugno 2014, n. 82761). Per questo motivo, è stato definito e allegato un modello di verbale di accordo, con la prescrizione che i singoli accordi aziendali siano completi degli elementi presenti nel modello.

La tutela del reddito dei lavoratori non è garantita soltanto attraverso il godimento della prestazione erogata dal fondo di solidarietà di settore, ma anche attraverso una integrazione retributiva a carico del datore di lavoro. I criteri per tale integrazione individuati dall'accordo in commento risultano essere originali nel

(2) Il Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo è stato adeguato all'art. 3 della l. n. 92/2012 con l'accordo sindacale nazionale stipulato in data 30 ottobre 2013 tra Federcasse, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sintra-Ugl Credito, Uilca-Uil Credito e Assicurazioni, recepito dal d.m. 20 giugno 2014, n. 82761, adeguato da ultimo con d.m. 3 aprile 2017, n. 98998.

panorama degli accordi collettivi per tali finalità. Nel caso specifico, la concorrenza della piena retribuzione è garantita fino a una retribuzione annuale lorda di 45.000 euro. Oltre tale cifra, è stabilita una integrazione all'80% per la quota incrementale tra 45.000 e 60.000 euro e una integrazione pari al 60% della quota eccedente i 60.000 euro fino a 75.000 euro. Oltre tale importo di retribuzione, non sono previste altre integrazioni. Tuttavia, per le assenze dovute a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa verificatesi dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020, è stata concordata una integrazione a concorrenza della intera retribuzione imponibile fiscale “normalmente” percepita dal lavoratore. Infine, è garantita l'anticipazione dell'assegno ordinario da parte delle aziende secondo le tempistiche previste per la liquidazione della retribuzione mensile.

5.3. Il Fondo di solidarietà del settore delle assicurazioni.

Come appendice del *Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 marzo 2020*, le parti sociali del settore delle assicurazioni hanno siglato in data 29 aprile 2020 l'accordo riguardante l'erogazione da parte del fondo di settore (*Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza*) ⁽³⁾ dell'assegno ordinario per l'emergenza Covid-19.

L'accordo richiama le disposizioni dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18 del 2020 con riferimento alla durata, all'orizzonte temporale e al termine per la presentazione della domanda, oltre che

(3) Il Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza è stato adeguato all'art. 3 della l. n. 92/2012 con accordo sindacale nazionale stipulato in data 20 maggio 2013 tra Ania, Aisa e Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Uilca e Snfia, recepito dal d.m. 17 gennaio 2014, n. 78459.

alla procedura da seguire, consistente nell'informazione, consultazione ed esame congiunto con le organizzazioni sindacali aziendali. Anche in questo caso, all'accordo di settore è allegato un modello di verbale di accordo per l'accesso all'assegno ordinario utilizzabile in sede aziendale.

L'accordo specifica che il ricorso all'assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19" «avverrà fermo restando quanto stabilito dal punto 8 del protocollo del 24 marzo 2020», dove sono disciplinati, oltre al lavoro agile, alcuni strumenti adottabili al fine di tutelare la retribuzione in caso di assenza dei lavoratori imposta dalla emergenza sanitaria. Si tratta di istituti contrattuali quali: la banca delle ore, i permessi retribuiti, i congedi e le ferie, con la specifica della salvaguardia, per quanto possibile, della dotazione di ferie dell'anno in corso. Nonostante tale richiamo, né il punto 8 del protocollo del 24 marzo 2020, né l'accordo del 29 aprile 2020 dispongono che la richiesta dell'assegno ordinario sia subordinata all'impiego e/o all'esaurimento di tali istituti contrattuali.

Con riferimento all'accesso all'assegno ordinario erogato dal fondo, l'accordo specifica che possono essere beneficiarie tutte le tipologie di lavoratori (compresi venditori e/o produttori dipendenti). Particolarmente rilevante, poi, è la disposizione dell'accordo che stabilisce l'integrazione da parte del datore di lavoro della prestazione erogata dal fondo, garantendo il raggiungimento della piena retribuzione lorda del lavoratore che gli sarebbe spettata in assenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. A questo si aggiunge l'anticipazione del pagamento dell'assegno ordinario da parte del datore di lavoro, che conguaglierà gli importi con i debiti verso il fondo. Insieme alla retribuzione, si conferma la piena copertura contributiva attraverso il versamento della contribuzione correlata, come peraltro previsto dalle disposizioni in materia.

Rispetto agli effetti della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sugli istituti (per esempio maturazione delle ferie, ecc.) e altri trattamenti (previdenza complementare e assistenza sanitaria

integrativa), viene concordata la neutralità, per cui tali diritti maturano pienamente.

Sembra utile dare conto, anche se non è competenza del fondo bilaterale, che il protocollo del 24 marzo 2020 siglato dalle parti sociali si occupa anche dei lavoratori autonomi operanti nel settore attraverso l'impegno a «fornire informazioni utili agli interessati in merito alla possibilità di richiedere» l'indennità di 600 euro di cui all'articolo 27 o 28 del decreto-legge n. 18 del 2020 e «che si trovano nelle condizioni di esserne destinatari e che stanno affrontando una contrazione dell'attività derivante dalla contingente situazione di emergenza sanitaria» (punto 8).

Passando all'analisi di alcuni degli accordi aziendali del settore, emerge in alcuni casi (*accordo Gruppo Allianz, accordo Gruppo Reale Mutua*) l'adesione al modello proposto dall'accordo nazionale senza particolari integrazioni, per cui vengono indicati il periodo interessato dalla riduzione dell'attività lavorativa, il numero di lavoratori coinvolti, le giornate di sospensione dall'attività, l'integrazione da parte dell'azienda dell'ammortizzatore a concorrenza dell'intera retribuzione lorda, nonché la neutralità del periodo di riduzione dell'attività ai fini della maturazione dei diversi istituti.

Si rilevano, inoltre, alcuni accordi che si discostano dal modello proposto in allegato all'accordo-quadro (*accordo Gruppo Amissima, accordo Elba assicurazioni*), dove sono presenti la previsione di utilizzo delle ferie per ridurre il numero di lavoratori coinvolti nella riduzione dell'attività lavorativa (in particolare nell'*accordo Elba assicurazioni*), garantendo in ogni caso, come da previsione nazionale, l'anticipazione del trattamento, l'integrazione al 100% della retribuzione lorda mensile e la neutralità della sospensione sulla maturazione degli istituti contrattuali.

5.4. Il Fondo bilaterale di solidarietà per il Gruppo Poste Italiane. Di fronte alla situazione eccezionale determinata dalla pandemia, le parti costituenti il *Fondo di solidarietà per il sostegno del*

reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane ⁽⁴⁾ hanno, innanzitutto, rilevato la necessità di modificare la disciplina del fondo con riferimento all'assegno ordinario erogato nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, poiché l'erogazione dell'assegno ordinario in caso di riduzione dell'attività lavorativa era riconosciuta soltanto per le ore eccedenti le 36 ore annue pro capite. Con l'accordo siglato il 30 aprile 2020 (recepito dal decreto interministeriale 26 novembre 2020, repertorio n. 108450), è stata rimossa tale limitazione, prevedendo quindi il riconoscimento dell'assegno per tutte le ore di riduzione dell'attività lavorativa.

Contemporaneamente, le parti sociali hanno sottoscritto un secondo accordo relativo all'accesso alle prestazioni del fondo, dedicate a lavoratori adibiti ad alcune attività che sono state parzialmente ridotte al fine della prevenzione della diffusione del contagio, benché Poste Italiane abbiano dovuto garantire la continuità dei servizi e sia stata attivata la modalità di lavoro agile per attività "remotizzabili". L'accordo regola non soltanto le assenze dovute alla riduzione dell'attività lavorativa, ma anche quelle riconducibili a quarantena o alla necessità di cura dei figli a causa della chiusura delle scuole. In questa ottica, l'accordo dà atto della necessità di ricorrere a tutti gli istituti resi disponibili dalla normativa vigente o da successivi e ulteriori provvedimenti legislativi (per esempio l'estensione dei permessi mensili *ex* articolo 33, comma 3, legge n. 104 del 1992, oppure il congedo parentale straordinario indennizzato o quello non retribuito).

Con specifico riferimento al personale per cui è disposta la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa, anche al fine della sanificazione o in caso di mancanza dei dispositivi di protezione individuale per lo svolgimento in sicurezza della prestazione

⁽⁴⁾ Tale fondo è stato adeguato dall'accordo sindacale nazionale siglato il 27 giugno 2013 tra Poste Italiane e Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil-Poste, Failpcisal, Confsal Com.ni, Ugl Com.ni, recepito dal d.m. 24 gennaio 2014, n. 78642.

lavorativa, si concorda di procedere alla richiesta dell'assegno ordinario erogato dal fondo. In questa circostanza, l'accordo non prevede soltanto che la prestazione sia anticipata dall'azienda, ma anche l'integrazione al 100% della «retribuzione ordinariamente spettante» al lavoratore per le giornate di effettiva sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (mentre normalmente l'importo dell'assegno ordinario è pari alla prestazione di integrazione salariale, nei limiti dei relativi massimali). A ulteriore tutela della retribuzione complessiva del lavoratore, le parti concordano inoltre che per i periodi di sospensione dell'attività lavorativa al lavoratore sia garantita interamente la copertura previdenziale, oltre alla maturazione dei ratei delle mensilità aggiuntive e del TFR, nonché delle quote del premio di risultato.

Infine, le parti hanno anche previsto nell'accordo come fronteggiare l'eventuale esaurimento di tutti gli strumenti di integrazione salariale in caso di una situazione di prolungamento della riduzione dell'attività lavorativa, disciplinando il ricorso a permessi retribuiti nel limite massimo di 144 ore pro capite da recuperare entro il 30 settembre 2021, ferma restando la possibilità dei lavoratori di optare per ferie e altri permessi.

5.5. Il Fondo bilaterale di solidarietà del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Con riferimento alle prestazioni erogate dal *Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane* ⁽⁵⁾, le parti costituenti tale fondo non sono intervenute per disciplinare nello specifico la causale “emergenza Covid-19” di ricorso all'assegno ordinario erogato dal fondo stesso, che, d'altra parte, è prevista dallo stesso articolo 19 del decreto-legge n. 18 del 2020.

⁽⁵⁾ Il fondo è stato adeguato e trasferito all'Inps con accordo 20 luglio 2013, siglato da Gruppo FS, Agens e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti, Fast Ferrovie e Orsa Ferrovie, recepito dal d.m. 9 gennaio 2015, n. 86984.

In data 19 marzo 2020, è invece stato sottoscritto un accordo-quadro per le società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (*accordo Gruppo Ferrovie*) dalla holding Ferrovie dello Stato S.p.A. e dalle controparti sindacali al fine di definire le condizioni applicabili a tutte le società nel caso di richiesta delle prestazioni ordinarie del fondo.

L'accordo prevede anche che, prima del ricorso alle prestazioni ordinarie del fondo, siano utilizzati i residui di ferie degli anni precedenti al 2020. Inoltre, l'accordo stabilisce che in caso di esaurimento delle ferie dovranno essere richiesti da parte dei lavoratori aventi diritto i congedi parentali di cui all'articolo 23, commi 1 e 5, del decreto-legge n. 18 del 2020 (punto 4 dell'accordo), prevenendo, in aggiunta, l'integrazione della relativa indennità a concorrenza della piena retribuzione.

Esauriti tali istituti le società del gruppo potranno ricorrere alla prestazione del fondo. Anche in questo caso, è disciplinata dall'accordo l'integrazione dell'assegno ordinario al 100% della retribuzione lorda, con anticipazione della prestazione da parte dell'azienda.

L'accordo-quadro per le società del gruppo rimanda poi ad accordi aziendali volti a definire, come da prassi consolidata, i criteri per l'individuazione dei lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa al fine di garantire una rotazione tra i lavoratori, ove possibile e compatibilmente con le esigenze del servizio da svolgere. *Trenitalia* ha siglato con le organizzazioni sindacali di settore l'accordo in data 24 marzo 2020 (*accordo Trenitalia*), *Mercitalia Rail* lo ha siglato il 31 marzo 2020 (*accordo Mercitalia Rail*). Entrambi gli accordi prevedono, nel rispetto all'accordo di gruppo, l'utilizzo in via prioritaria delle ferie pregresse e dei congedi parentali previsti dall'articolo 23 del decreto-legge n. 18 del 2020 (per i lavoratori che ne hanno diritto), con integrazione al 100% della retribuzione lorda e successivamente il ricorso alla prestazione del fondo con integrazione al 100% della retribuzione lorda mensile.

5.6. Il Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo Solimare. Le parti costituenti il fondo Solimare ⁽⁶⁾ del settore marittimo non hanno sottoscritto specifico accordo per regolamentare la causale “emergenza Covid-19”, né è stato siglato un accordo nazionale che definisca condizioni comuni alla richiesta della prestazione del fondo. Dall’analisi degli accordi aziendali stipulati al fine del ricorso alla prestazione di sostegno al reddito, si evidenzia come la mancanza di un accordo nazionale nel settore marittimo abbia determinato un discreto grado di eterogeneità delle disposizioni contrattuali, in particolare con riferimento a istituti quali l’anticipazione da parte dell’azienda della prestazione a carico del fondo e l’integrazione della stessa. È possibile trovare accordi che richiedono l’erogazione della prestazione direttamente da parte del fondo (*accordo Moby, accordo Toremar, l’accordo Grimaldi Euromed* contiene, tuttavia, l’impegno della società «a svolgere una valutazione interna sulle condizioni tecniche e finanziarie necessarie ad un eventuale anticipo ai lavoratori del trattamento economico richiesto» successivamente alla formale accettazione della domanda di intervento da parte del Fondo Solimare). Nella maggior parte dei casi, tuttavia, le aziende anticipano il trattamento a carico del fondo (*accordo MSC, accordo Snav, accordo Cruise Ships Catering and Services International, accordo Costa Crociere*), eventualmente con la specifica dell’anticipazione solo a seguito della formale accettazione della domanda della prestazione da parte del fondo (*accordo Compagnia Italiana di Navigazione*). L’anticipazione rappresenta una delle principali richieste dei sindacati per garantire ai lavoratori la continuità del reddito, dal momento in cui i pagamenti diretti da parte dell’Inps significano in generale il percepimento del beneficio ritardato rispetto alle normali scadenze retributive. Alcuni accordi, poi, prevedono anche l’integrazione

⁽⁶⁾ Il fondo è stato costituito con accordo sindacale stipulato in data 24 marzo 2014 tra Confitarma, Fedarlinea, Federimorchiatori, Assorimorchiatori e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e istituito presso l’Inps con d.m. 8 giugno 2015, n. 90401.

dell'assegno ordinario fino al raggiungimento del 100% della retribuzione lorda mensile (*accordo MSC, accordo Snav*) o percentuali inferiori (*accordo Cruise Ships Catering and Services International, accordo Costa Crociere*). Solo in un caso si menziona l'utilizzo di ferie e permessi in via prioritaria rispetto all'assegno ordinario (*accordo Snav*), ai fini di ridurre i giorni di ricorso alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

5.7. Il Fondo bilaterale per la somministrazione. Le parti sociali del settore della somministrazione di lavoro (Assolavoro, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil) sono state tra le più reattive rispetto all'emergenza epidemiologica (già in data 26 febbraio 2020, infatti, sottoscrivevano un accordo per garantire l'erogazione in sicurezza dei corsi di formazione da parte di Forma.Temp, ammettendo la modalità a distanza). In data 6 marzo 2020 siglavano l'*Accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza Covid-19*, seguito da un accordo, datato 10 marzo 2020, di interpretazione del precedente e di applicazione su tutto il territorio nazionale delle disposizioni contrattuali (precedentemente riservate alle c.d. "zone gialle" e "rosse"), in considerazione dell'emissione del d.P.C.M. 9 marzo 2020, con il quale la Presidenza del Consiglio aveva esteso a tutto il territorio italiano le restrizioni alla circolazione e la sospensione delle attività produttive e commerciali al fine del contenimento della diffusione del Covid-19. Si è successivamente aggiunto l'accordo del 9 maggio 2020 di adeguamento di quanto disciplinato dai precedenti accordi alla luce delle disposizioni legislative del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito dalla legge n. 27 del 2020.

Gli accordi hanno regolato una procedura semplificata per l'accesso al trattamento di integrazione salariale (TIS), erogato dal fondo bilaterale di settore a lavoratori in somministrazione che vedano sospesa o ridotta la loro attività lavorativa, purché l'utilizzatore abbia attivato l'ammortizzatore sociale in conseguenza

dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Diversamente la richiesta di TIS non dovute all'emergenza epidemiologica devono seguire la procedura ordinaria. In considerazione dell'eccezionalità della situazione e per garantire la continuità occupazionale e reddituale di tutti i lavoratori in somministrazione, le parti sociali hanno previsto e disciplinato in via sperimentale un "nuovo" strumento di tutela del reddito denominato trattamento di integrazione salariale (TIS) "in deroga", destinato ai lavoratori sospesi dalla loro attività lavorativa o in riduzione oraria per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'emergenza Covid-19, nei casi in cui l'utilizzatore, diversamente dall'ipotesi precedente, non avessero fatto ricorso agli ammortizzatori sociali per i propri dipendenti.

Più nel dettaglio, l'accordo del 6 marzo 2020 prevedeva l'erogazione dei trattamenti con procedura semplificata e in deroga ai lavoratori somministrati presso unità produttive degli utilizzatori ubicate nelle "zone gialle" e "rosse", istituite con il d.P.C.M. 1° marzo 2020 oppure destinati a lavoratori residenti o domiciliati nelle medesime zone, ai quali, pertanto, era preclusa la possibilità di recarsi presso l'utilizzatore. Come ricordato, con l'accordo del 10 marzo, il ricorso ai trattamenti è stato esteso a tutto il territorio nazionale. Con l'accordo del 9 maggio 2020, è stata quindi adeguata l'erogazione del TIS semplificato alle disposizioni del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito dalla legge n. 27 del 2020, che prevedono l'erogazione di un assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19" e semplificata la procedura della richiesta del TIS "in deroga".

Alla luce del quadro complessivo disegnato dai tre accordi siglati dalle parti sociali del settore della somministrazione, per garantire una rapida attivazione del TIS, la procedura semplificata si sostanzia nella necessità della sola comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali territoriali (oppure nazionali nel caso in cui la misura coinvolga lavoratori in più Regioni) sul modello

predisposto dall'accordo del 9 maggio 2020, senza la fase di consultazione sindacale generalmente prevista.

Diversamente, per il TIS “in deroga”, essendo stato previsto «in via del tutto eccezionale» (accordo 6 marzo 2020), è disposta la procedura di consultazione sindacale. La comunicazione preventiva prende la forma di una richiesta di incontro inviata dalla agenzia non alle organizzazioni sindacali territoriali, bensì a quelle nazionali. Secondo l'intesa del 6 marzo 2020, l'accordo tra l'agenzia e le organizzazioni era condizione indispensabile per l'attivazione della misura di sostegno al reddito. Tuttavia, l'elevata quantità di istanze pervenute ha convinto le parti sociali della necessità di una semplificazione anche della procedura prevista per il TIS “in deroga”, comunque «coniugandola con il mantenimento di un adeguato livello informativo» (articolo 2, accordo 9 maggio 2020). Pertanto, nell'accordo del 9 maggio 2020, sono state individuate delle soglie dimensionali al di sotto delle quali si considera espletata la procedura di consultazione sindacale. In particolare, quindi, non si svolge tale procedura per le istanze relative ad un numero di dipendenti fino a 10 e per le istanze connesse ad aziende senza dipendenti fino a un massimo di 8 lavoratori somministrati per ciascuna agenzia per il lavoro interessata. Nelle altre ipotesi, l'esame congiunto, esperibile anche in via telematica, deve esaurirsi nei 7 giorni lavorativi successivi alla richiesta stessa, decorsi i quali si considera espletato.

Le parti hanno convenuto che la prestazione del TIS (semplificato e in deroga) sia anticipata al lavoratore dall'agenzia, alla quale viene rimborsata integralmente dal fondo su base bimestrale. L'accordo del 9 maggio 2020 specifica, inoltre, che il fondo di solidarietà riconosce alle agenzie per il lavoro anche il rimborso completo degli oneri relativi ai ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, delle ROL e dei permessi, spettanti durante i periodi di sospensione. Rimangono invece esclusi dal rimborso gli oneri relativi ai ratei del TFR e la contribuzione a

Forma.Temp ed Ebitemp, che restano tutti a carico dell'agenzia per il lavoro.

Infine, occorre sottolineare che, con l'obiettivo di una ampia copertura dei lavoratori, prima ancora che lo stabilissero le disposizioni legislative, le intese tra le parti sociali nell'ambito del settore della somministrazione hanno previsto che le prestazioni di TIS fossero destinate a tutti i lavoratori somministrati interessati da sospensioni o riduzioni dell'attività, escludendo il requisito dell'anzianità di servizio di 90 giorni di lavoro somministrato, generalmente previsto.

Con l'accordo del 9 maggio 2020, le parti hanno esteso altre tutele a carico del fondo, adattandole alla situazione emergenziale. Una di queste è la c.d. procedura MOL (mancanza di occasioni di lavoro), di cui all'articolo 25 del CCNL del settore, che prevede l'attivazione di un percorso di formazione professionale e ricollocazione, gestito da Forma.Temp, con l'erogazione di una indennità di 1.000 euro, nel caso in cui una agenzia di somministrazione non sia più in grado di mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro. Durante la crisi epidemiologica, le procedure di MOL attivate al 23 febbraio 2020 o successivamente aperte entro il 31 agosto 2020 sono state prorogate per un periodo pari a 60 giorni (rispetto alla generale durata prevista in 6 mesi per lavoratori di età inferiore a 50 anni; 7 mesi tra i 50 e 55 anni; 8 mesi oltre i 55 anni).

Infine, per i lavoratori a tempo indeterminato messi in disponibilità ai sensi dell'articolo 32 del CCNL la cui missione sia cessata tra il 23 febbraio 2020 e il 9 maggio 2020, è riconosciuta una prestazione specifica a valere sul fondo di solidarietà, in sostituzione della indennità di disponibilità. Tale prestazione è prevista per una durata di 76 giorni per un importo pari all'80% della retribuzione mensile dell'ultima missione entro i limiti dei massimali Inps previsti per gli ammortizzatori sociali, comunque per un importo non inferiore a 400 euro mensili.

5.8. Il Fondo bilaterale dell'artigianato. Prima ancora del decreto-legge n. 18 del 2020 del 17 marzo 2020, le parti costituenti il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato (FSBA) ⁽⁷⁾ sottoscrivevano l'accordo interconfederale del 26 febbraio 2020 e definivano la semplificazione delle procedure di accesso alla tutela di sostegno al reddito, oltre a prevedere «uno specifico intervento di venti settimane nell'arco del biennio mobile, connesse alle sospensioni dell'attività aziendale determinate dal Coronavirus, sull'interno territorio nazionale», fino ad esaurimento delle risorse. Tale intervento ha rappresentato una prima risposta alla gestione dell'emergenza, anticipando quella legislativa.

L'accordo specificava che le misure adottate sarebbero spettate a tutte le «imprese che rientrano nella sfera di applicazione di FSBA». Con questa formula, non si fa riferimento alle imprese che hanno aderito al fondo, ma alle imprese che, a prescindere dall'iscrizione al fondo e dall'adesione alle organizzazioni di rappresentanza dei datori, possono qualificarsi come artigiane.

Anche l'Inps, nella circolare 28 marzo 2020, n. 47, specifica che per poter presentare la domanda di accesso alle tutele del fondo FSBA «non rileva se l'azienda sia in regola con il versamento della contribuzione». La giustizia amministrativa ⁽⁸⁾ ha riconosciuto alle imprese non iscritte alle associazioni parti del fondo il diritto di presentare la domanda per il riconoscimento della tutela, senza pronunciarsi sulla questione del vincolo associativo, lasciando così la possibilità (e il diritto) al fondo di richiedere, contestualmente alla presentazione della domanda per l'accesso alle prestazioni, la regolarizzazione dell'iscrizione e della contribuzione.

(7) Il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato è nato per adeguamento del sistema bilaterale esistente, come definito dagli accordi interconfederali del 30 novembre 2012, del 31 ottobre 2013 e del 29 novembre 2013 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

(8) Cfr. TAR Lazio 26 maggio 2020, n. 4047; TAR Lazio 20 aprile 2020, n. 2897.

Il fondo si è pertanto impegnato ad erogare le prestazioni a tutte le imprese artigiane, chiedendo la regolarizzazione “posticipata” della contribuzione a decorrere dal 1° gennaio 2021 sino al 31 dicembre 2023 (in 36 rate) (come previsto dalla delibera del fondo dell’8 aprile 2020, n. 3).

Per poter accedere alle prestazioni, è necessario per i datori di lavoro artigiani stipulare un accordo sindacale (eventualmente utilizzando il modello messo a disposizione dal fondo stesso), come indicato dalla delibera emessa d’urgenza dal Consiglio direttivo del fondo 2 marzo 2020, n. 1.

5.9. Altri fondi di solidarietà bilaterali. Nel settore del trasporto pubblico locale, le parti sociali non hanno siglato un accordo specifico che disciplini il ricorso alla prestazione di sostegno al reddito con la causale “emergenza Covid-19”. Le segreterie nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal e Ugl-Fna hanno, tuttavia, provveduto ad elaborare un documento di aggiornamento delle modalità di accesso al Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico.

Nonostante non siano stati rintracciati accordi aziendali nell’ambito del settore, da comunicazioni delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali emerge la sottoscrizione di accordi aziendali per la richiesta dell’intervento delle prestazioni del fondo da parte di aziende del settore ⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ Dalla lettera datata 15 maggio 2020, inviata dalle segreterie nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal e Ugl-Fna al Presidente dell’Inps e, per conoscenza, alla Ministra del lavoro e delle politiche sociali, con la quale si chiede conto dei ritardi dei pagamenti delle prestazioni del fondo, si apprende che molte aziende avrebbero presentato domanda per l’assegno ordinario.

Benché costituiti, il Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali ⁽¹⁰⁾ e il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali ⁽¹¹⁾ erano ancora sprovvisti del Comitato amministratore, pertanto i datori di lavoro che occupavano più di 5 dipendenti e che rientravano nel campo di applicazione dei menzionati fondi continuavano ad accedere all'assegno ordinario erogato dal fondo di integrazione salariale (FIS), con la causale "Covid-19 nazionale"; mentre i datori di lavoro che occupavano meno di 5 dipendenti potevano accedere alla cassa integrazione in deroga (circolare Inps n. 47 del 2020, cit., punto D). Tuttavia, le parti sociali del settore delle attività professionali si sono dimostrate ugualmente attive nell'intervenire nella situazione di emergenza, concordando attraverso l'Ente bilaterale del settore prestazioni integrative rispetto agli ammortizzatori sociali ordinari e in deroga.

6. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga.

Nei confronti dei datori di lavoro per i quali non trovano applicazione le tutele ordinarie previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, l'articolo 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 e successivamente le diverse disposizioni dei provvedimenti emergenziali che si sono susseguiti nel 2020 (articolo 70-*bis* del decreto-legge n. 34 del 2020; articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020; articolo 12 del decreto-legge n. 137 del 2020; articolo 1, commi 299-308, della legge n. 178 del

⁽¹⁰⁾ Il Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali è stato costituito con accordo 18 luglio 2018 tra Utilitalia, Cisambiente, Legacoop, Fise Assoambiente e FP-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiadel e istituito presso l'Inps con il d.m. 9 agosto 2019, n. 103594.

⁽¹¹⁾ Il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali è stato costituito con accordo sindacale stipulato in data 3 ottobre 2017 tra Confprofessioni e le OO.SS. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e istituito presso l'Inps con d.m. 27 dicembre 2019, n. 104125.

2020) hanno previsto che le Regioni e le Province autonome possano riconoscere trattamenti di sostegno al reddito in deroga, «previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro».

6.1. Gli accordi regionali. La disposizione appena richiamata non è particolarmente chiara e il livello di contrattazione richiesto è controverso. Poiché l'ultimo periodo dell'articolo 22, comma 1, prevede che l'accordo sindacale non sia necessario per i datori che occupano fino a 5 dipendenti, allora si potrebbe dedurre che, per gli altri casi, invece, serva un accordo da stipulare a livello aziendale. Tuttavia, la formulazione del primo periodo sembrerebbe, invece, subordinare il riconoscimento della cassa in deroga, di competenza dell'ente regionale, alla sottoscrizione di un accordo sindacale tra le singole Regioni e le organizzazioni di rappresentanza dei soli datori di lavoro, qualificate in base al criterio della rappresentatività comparata, non anche quelle rappresentanti i lavoratori.

Di fatto, tutte le Regioni hanno siglato accordi con le organizzazioni di rappresentanza e d'altra parte, per come è formulata la norma, se le Regioni non avessero stipulato gli accordi sindacali, non avrebbero potuto riconoscere alle imprese e ai lavoratori il trattamento di sostegno al reddito in fase di sospensione dell'attività produttiva. Inoltre, nella maggior parte dei casi, gli accordi regionali, risultano essere sottoscritti da un ampio numero di organizzazioni sindacali in rappresentanza, non solo dei datori di lavoro, ma anche dei lavoratori (cfr. *Tabella 2*), incluse anche quelle che hanno dato vita a sistemi contrattuali alternativi e meno rappresentativi rispetto a quelli legati alle confederazioni sindacali storiche (Cgil, Cisl e Uil). Nel convocare al tavolo delle trattative i diversi sindacati, le Regioni hanno inteso garantire la più ampia condivisione degli accordi, nel rispetto delle pratiche consolidate del sistema di relazioni industriali. Infatti, il criterio selettivo della

rappresentatività comparata non va applicato ad ogni singola organizzazione ma alla coalizione sindacale nel suo insieme, così come costituita al momento dell'avvio delle trattative: più questa è ampia, più è rappresentativo l'interlocutore sindacale.

Per quanto concerne, il profilo dell'efficacia, quella dell'accordo sindacale sottoscritto dalla Regione è da ritenersi (indirettamente) generalizzata in quanto nel momento in cui la legge vi fa rinvio, l'autonomia collettiva eserciterebbe un potere normativo con efficacia generalizzata e nei limiti da essa individuati.

I 21 accordi che sono stati stipulati dalle Regioni con le organizzazioni sindacali presentano delle procedure sindacali snelle e non eccessivamente burocratizzate.

Per quanto concerne le imprese che occupano più di 5 dipendenti, gli accordi regionali prevedono che, per poter accedere alla cassa in deroga, il datore di lavoro debba sottoscrivere un accordo con le articolazioni territoriali o aziendali (Rsa/Rsu) delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (Abruzzo, articolo 12; Calabria, articolo 2; Basilicata, articolo 6; Campania, articolo 5; Emilia-Romagna, articolo 5; Friuli Venezia Giulia, articolo 7; Lazio, articolo 6; Liguria, articolo 4; Lombardia, articolo 5; Marche, articolo unico; Molise, articolo 6; Puglia, articolo 6; Sardegna, articolo 5; Sicilia, articolo unico; Toscana, articolo 5; Umbria, articolo 6; Valle d'Aosta, articolo 5; Veneto, articolo 5; Bolzano, articolo 5; Trento, articolo 5). Molti degli accordi regionali stipulati contengono un modello di accordo aziendale allegato che il datore di lavoro, all'esito del confronto con le organizzazioni sindacali, deve compilare per trasmettere la richiesta di accesso alla cassa agli uffici regionali. In alcuni casi, è possibile reperire la modulistica sul sito dell'ente (Piemonte, articolo 3). Emerge pertanto un sistema di contrattazione multilivello, dove l'accordo regionale funge da "normativa-quadro", individuando i presupposti di legittimità della richiesta di accesso ai trattamenti della cassa in deroga e i soggetti destinatari, mentre l'accordo aziendale funge da ratifica da parte delle organizzazioni

sindacali circa la legittimità della richiesta avanzata dal datore di lavoro per l'ottenimento dell'ammortizzatore sociale. È in questa prospettiva che forse si spiega il coinvolgimento nel negoziato regionale anche delle confederazioni sindacali dei lavoratori in quanto gli accordi-quadro rinviano, per poter completare l'iter di accesso alla cassa in deroga, all'accordo aziendale, da stipulare con le organizzazioni di settore dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In 15 (Abruzzo, articolo 12; Calabria, articolo 2; Basilicata, articolo 6; Lazio, articolo 5; Lombardia, articolo 5; Marche, articolo unico; Molise, articolo 6; Puglia, articolo 6; Sardegna, articolo 5; Sicilia, articolo unico; Toscana, articolo 5; Umbria, articolo 6; Valle d'Aosta, articolo 5; Trento, articolo 5) dei 21 accordi analizzati, è previsto che una volta che il datore di lavoro abbia informato le organizzazioni sindacali, anche conferendo mandato alla eventuale associazione datoriale alla quale aderisce (Friuli Venezia Giulia, articolo 4), dell'intenzione di procedere alla sospensione della produzione e di accedere alla cassa integrazione in deroga, la procedura sindacale deve concludersi entro il termine prescritto dall'accordo (cfr. *Tabella 4*). In caso contrario, il datore di lavoro potrà presentare la domanda di accesso all'ammortizzatore sociale, dando prova di aver comunque informato le organizzazioni sindacali. Le parti stipulanti l'accordo nella Regione Piemonte, per esempio, hanno concordato di costituire una commissione sindacale «che avrà il compito di completare le procedure avviate dai datori di lavoro e non concluse entro 7 giorni dalle organizzazioni sindacali di categoria, con lo scopo di verificare la sussistenza delle condizioni per ricorrere alla CIG in deroga» (articolo 3).

Nei restanti 5 accordi (Campania, articolo 5; Emilia-Romagna, articolo 5; Veneto, articolo 5; Bolzano, articolo 5; Liguria, articolo 5), invece, la consultazione sindacale non è sottoposta ad un termine di decadenza, per cui è necessario che l'azienda raggiunga un accordo con le organizzazioni sindacali per poter accedere alla cassa in deroga.

<p>Tabella 4 – Termine delle procedure sindacali negli accordi regionali stipulati ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020</p>			
<i>Regione</i>	<i>Termine procedure sindacali</i>	<i>Regione</i>	<i>Termine procedure sindacali</i>
Abruzzo	3 giorni	Molise	5 giorni
Basilicata	5 giorni	Piemonte	7 giorni
Calabria	5 giorni	Puglia	5 giorni
Campania	-----	Sardegna	3 giorni
Emilia-Romagna	-----	Sicilia	3 giorni
Friuli Venezia Giulia (*)	-----	Toscana	3 giorni
Lazio	3 giorni	Umbria	3 giorni
Liguria	-----	Valle d'Aosta	3 giorni
Lombardia	5 giorni (**)	Veneto	-----
Marche	2 giorni	Trento	3 giorni
Molise	5 giorni	Bolzano	-----
Piemonte	7 giorni		

(*) La Regione Friuli Venezia Giulia, il 25 maggio 2020, ha sottoscritto con le OO.SS. un nuovo accordo, per adeguarlo alle modifiche introdotte dalla legge n. 27 del 2020 di conversione e al decreto-legge n. 34 del 2020.

(**) L'accordo stipulato in Lombardia prevede che le imprese che hanno già chiesto la cassa in deroga ai sensi del decreto-legge n. 9 del 2020, rispettando il termine dei 5 giorni per la consultazione sindacale, non sono obbligate ad avviare nuovamente la procedura sindacale per accedere alla cassa istituita dal decreto-legge n. 18 del 2020.

La procedura negoziale a livello aziendale istituita dagli accordi sindacali regionali presenta la riproposizione del problema della selezione degli interlocutori sindacali. Infatti, in alcuni accordi (Abruzzo, articolo 12; Emilia-Romagna, articolo 5; Basilicata, articolo 6; Friuli Venezia Giulia, articolo 7; Piemonte, articolo 3; Lazio, articolo 6; Liguria, articolo 4; Molise, articolo 6; Puglia, articolo 6; Sardegna, articolo 5; Toscana, articolo 5; Umbria, articolo 6; Veneto, articolo 5; Trento, articolo 5), viene stabilito che a livello aziendale il datore di lavoro con più di 5 dipendenti debba stipulare l'accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; in altri casi con le sigle sindacali firmatarie dell'accordo-quadro regionale (Calabria, articolo 2); in altri, ancora, con le organizzazioni sindacali di categoria (Marche, articolo unico; Campania, articolo 5; Valle d'Aosta, articolo 5). Laddove si faccia riferimento alle organizzazioni sottoscrittenti l'accordo-quadro o alle organizzazioni sindacali di categoria, non si pongono particolari problemi. Evidenti complicazioni si potrebbero avere nei casi in cui l'accordo-quadro faccia genericamente riferimento alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Infatti, in questi casi, il datore di lavoro non potrà convocare, a scelta, una qualsiasi organizzazione firmataria dell'accordo, ma, tra quelle sottoscrittenti, quelle che sono comparativamente più rappresentative. Per poterle individuare, il datore di lavoro potrà avvalersi degli indici che il diritto vivente e la prassi amministrativa utilizzano: numero di iscritti, numero di contratti sottoscritti, presenza nei diversi settori produttivi, ecc. In alternativa, al datore di lavoro non resta che convocare tutte le organizzazioni sindacali di settore aderenti alle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo-quadro regionale.

Da segnalare, inoltre, è la presenza, in alcuni accordi, della sottoscrizione da parte degli ordini professionali dei consulenti del lavoro e dei commercialisti (Abruzzo, Calabria, Liguria e Molise). L'adesione all'accordo è significativa in considerazione del fatto che i suddetti professionisti sono gli intermediari privilegiati tra le

imprese e la pubblica amministrazione. Si deve menzionare, in aggiunta, la sottoscrizione dell'accordo del Friuli Venezia Giulia anche da parte degli enti bilaterali che, su delega delle associazioni sindacali costituenti, si devono occupare di gestire la procedura per la sottoscrizione degli accordi aziendali previsti come obbligatori dall'accordo regionale per l'accesso alla cassa in deroga.

6.2. I beneficiari definiti dagli accordi regionali. Le disposizioni legislative non definiscono in modo dettagliato i destinatari del trattamento della cassa integrazione in deroga. Esse si limitano ad indicare, in modo generale ed astratto, come beneficiari della misura i «datori di lavoro del settore privato», inclusi quelli «agricoli, della pesca e del terzo settore» e gli «enti religiosi civilmente riconosciuti», «per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario». Del tutto assenti i riferimenti alle tipologie contrattuali da includere e da escludere, diversamente da quanto il legislatore prescrive, ad esempio, agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo n. 148 del 2015. A dettagliare il campo di applicazione della norma che istituisce la misura integrativa in deroga intervengono gli accordi sindacali stipulati tra le Regioni e le organizzazioni di rappresentanza. Dall'analisi delle disposizioni contrattuali dedicate alla definizione dei destinatari della misura, emerge un quadro frastagliato, che registra differenze di non scarso rilievo, sia sul piano teorico che pratico.

Tendenzialmente, tutti gli accordi (Friuli Venezia Giulia, articolo 1; Basilicata, articolo 2; Emilia-Romagna, articolo 1; Abruzzo, articolo 1; Calabria, articolo 1; Campania, articolo 1; Lazio, articolo 2; Sicilia, articolo unico; Umbria, articolo 3; Toscana, articolo 1; Lombardia, articolo 2; Molise, articolo 2; Sardegna, articolo 2; Liguria, articolo 1; Marche, articolo unico; Puglia, articolo 2; Piemonte, articolo 2; Valle d'Aosta, articoli 2 e 4; Veneto, articolo 1; Trento, articolo 1; Bolzano, articolo 1) prevedono l'applicazione della misura di sostegno al reddito in deroga a tutti i datori di

lavoro che non sono coperti dagli ordinari strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva, disciplinati dal decreto legislativo n. 148 del 2015 e dagli articoli 19, 20 e 21 del decreto-legge n. 18 del 2020. In alcuni casi, è stato specificato che a poter accedere alla cassa in deroga possano essere anche quelle imprese che, benché già destinatarie di un determinato trattamento integrativo, ne siano rimaste private a causa dell'esaurimento dei fondi stanziati per gli ammortizzatori sociali c.d. ordinari (Liguria, articolo 1; Marche, articolo unico; Molise, articolo 2; Emilia-Romagna, articolo 1; Calabria, articolo 1). Gli accordi sottoscritti dalle Regioni Lombardia (articolo 2) e Sardegna (articolo 2) specificano che, per poter accedere alla cassa in deroga, devono esaurirsi anche i fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 148 del 2015, qualora l'impresa istante ne abbia diritto) o beneficiarie di ammortizzatori non attivabili per le motivazioni connesse all'attuale situazione emergenziale (Marche, articolo unico; Lazio, articolo 2). In alcuni accordi, le organizzazioni sindacali hanno incluso gli studi professionali, anche in forma associata o di società tra professionisti (STP) e le associazioni anche non riconosciute (Calabria, articolo 1; Basilicata, articolo 2; Sardegna, articolo 2), nonché le associazioni di categoria (Basilicata, articolo 2) e le fondazioni (Sardegna, articolo 2). L'esclusione dei datori di lavoro domestici, sebbene espressamente prevista dall'articolo 22, comma 2, è richiamata solo in alcuni accordi (Campania, articolo 1; Emilia-Romagna, articolo 1; Friuli Venezia Giulia, articolo 1; Lombardia, articolo 2; Marche, articolo unico; Bolzano, articolo 1; Trento, articolo 1; Puglia, articolo 4).

Nell'accordo sottoscritto dalla Regione Umbria viene specificato che la cassa in deroga è riconosciuta anche alle imprese con sede legale fuori dal territorio regionale ma che hanno unità produttive o sedi operative nella Regione. Anche gli accordi sindacali sottoscritti dalla Regione Lombardia, dalla Regione Molise e dalla Regione Valle d'Aosta prevedono che la misura possa essere riconosciuta, qualora sussistano gravi pregiudizi derivanti dalla sospensione dell'attività, anche alle imprese che abbiano sede nel

territorio regionale ma titolari di unità produttive o sedi operative in altra parte del territorio nazionale. L'accordo sindacale sottoscritto dalla Regione Valle d'Aosta specifica che per avere diritto alla cassa in deroga, l'impresa con unità produttive e sedi operative in altre Regioni non deve già godere del trattamento integrativo in deroga concesso eventualmente dalla Regione in cui opera l'unità produttiva o la sede operativa (articolo 2). Nell'accordo sottoscritto dalla Regione Emilia-Romagna (articolo 1) è previsto che la cassa in deroga venga riconosciuta anche ai lavoratori subordinati che hanno subito restrizioni di carattere sanitario residenti in Regione ma assunti presso aziende fuori dal territorio regionale. Le specificazioni aiutano a chiarire le tante situazioni di incertezza, verificatesi per quelle imprese impegnate a gestire presidi di lavoro in diversi territori. Non lascia spazio, invece, a dubbi il tenore letterale dell'accordo sottoscritto dalla Regione Sardegna: accedono alla cassa in deroga solo le imprese titolari di unità produttive e di sedi operative situate sull'isola. Anche l'accordo (articolo 1) sottoscritto dalla Regione Abruzzo si esprime in tal senso.

Sotto il profilo dei requisiti soggettivi dei lavoratori interessati dalla misura, alcuni accordi prevedono espressamente che destinatari della misura sono i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Friuli Venezia Giulia, articolo 2; Basilicata, articolo 3; Emilia-Romagna, articolo 4; Marche, articolo unico; Puglia, articolo 3). Altri specificano ulteriormente che per accedere alla cassa in deroga non sono richiesti i requisiti di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015 (Friuli Venezia Giulia, articolo 2; Liguria, articolo 2), ovvero i 90 giorni di anzianità lavorativa già maturati al giorno di presentazione della domanda da parte dell'impresa. Questa specificazione non è aggiuntiva ma richiama quanto disposto dall'articolo 1, comma 2, nel secondo periodo, laddove si precisa che l'anzianità di 90 giorni «non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili». Infatti, la diffusione del Covid-19 è pacificamente ricondotta a questa tipologia di evento.

Nella maggioranza dei casi (Valle d'Aosta, articolo 3; Friuli Venezia Giulia, articolo 2; Basilicata, articolo 3; Molise, articolo 3; Lombardia, articolo 3; Umbria, articolo 4; Veneto, articolo 3; Emilia-Romagna, articolo 4; Piemonte, articolo 2; Liguria, articolo 2; Sardegna, articolo 2; Lazio, articolo 3; Puglia, articolo 3; Calabria, articolo 6; Marche, articolo unico; Bolzano, articolo 4), gli accordi specificano che hanno diritto all'accesso alla cassa in deroga i lavoratori con qualifica di operai, impiegati, quadri, soci di cooperativa con lavoro subordinato e apprendisti. Rispetto a questa ultima qualifica, l'accordo sindacale della Regione Puglia specifica che «nell'ipotesi in cui in organico vi siano lavoratori non apprendisti la sospensione non può essere riferita ai soli apprendisti» (articolo 3), mentre nell'accordo della Regione Piemonte (articolo 2) viene specificato che la tutela di sostegno al reddito copre tutte e tre le tipologie di apprendistato previste dalla normativa vigente. L'accordo delle Regioni Piemonte e Puglia, nel definire il campo di applicazione, escludono i dirigenti. Infine, il Piemonte include tutte le imprese che operano in settori non dotati di specifici sistemi di ammortizzatori sociali quali i fondi di solidarietà bilaterali.

Per quanto concerne i lavoratori somministrati, dall'analisi degli accordi emerge che in alcuni territori (Valle d'Aosta, articolo 3; Friuli Venezia Giulia, articoli 2 e 11; Basilicata, articolo 3; Molise, articolo 3; Lombardia, articolo 3; Umbria, articolo 4; Veneto, articolo 3; Lazio, articolo 3) questi accedono alla cassa in deroga solo nel caso in cui il fondo bilaterale alternativo di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 148 del 2015 (FIS) abbia terminato le risorse; in altri territori, invece, l'accesso alla cassa in deroga o al FIS è subordinato alla presentazione della domanda da parte dell'agenzia (e non dell'utilizzatore) e al fatto che anche tutti i lavoratori dell'unità produttiva o sede operativa dove presta la propria attività il lavoratore somministrato si trovino soggetti alla sospensione dal lavoro e quindi beneficiari della misura di sostegno al reddito (Emilia-Romagna, articolo 4; Piemonte, articolo 2;

Bolzano, articolo 4; Liguria, articolo 2; Sardegna, articolo 2; Calabria, articolo 6; Lazio, articolo 3).

Rari sono i casi in cui l'accordo sindacale fornisca precise indicazioni in relazione ai rapporti di lavoro a tempo parziale, che sono da ritenersi inclusi proporzionalmente alle ore lavorate. L'accordo sottoscritto dalla Regione Sardegna, in particolare, include i lavoratori a orario ridotto, anche in regime di lavoro a tempo parziale verticale rispetto alla sosta contrattualmente prevista, qualora questo venga sospeso o ulteriormente limitato, in misura proporzionata alla prestazione.

Solo alcuni accordi (Emilia-Romagna, articolo 1; Sicilia, articolo 3; Valle d'Aosta, articolo 4), infine, hanno previsto espressamente il diritto del datore di lavoro subentrante, a seguito di un cambio appalto o trasferimento del ramo d'azienda *ex* articolo 2112 c.c., ad accedere alla cassa in deroga.

6.3. La contrattazione aziendale per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga. Sulla base del rinvio disposto dall'articolo 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 all'autonomia collettiva si è strutturato un sistema di contrattazione multilivello. Gli accordi regionali individuano i presupposti di legittimità per la richiesta della cassa in deroga, i soggetti beneficiari e la procedura da ottemperare (cfr. § 6.2), comprensiva della previsione di accordi aziendali che disciplinano la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la richiesta delle prestazioni in deroga.

Con riferimento ai contenuti degli accordi aziendali, per quanto concerne i casi analizzati, emerge come essi non risultino un mero adempimento burocratico, ma regolino anche altri aspetti connessi all'accesso alla prestazione e più in generale alla sospensione dal lavoro, incluse specifiche tutele per i lavoratori (cfr. *Tabella 4*).

In alcuni casi, infatti, gli accordi aziendali analizzati prevedono l'obbligo, prima di accedere al trattamento di integrazione

salariale, di utilizzare le ferie e le ore di permesso pregresse. Questa prassi, benché non generalizzata, nell'ottica delle parti, risponde da un lato all'obiettivo di smaltimento degli istituti maturati nell'anno precedente, dall'altro lato di garantire al lavoratore la piena retribuzione.

Per quanto concerne il profilo dell'introduzione di specifiche tutele dei lavoratori, alcuni accordi aziendali riconoscono l'anticipo del trattamento, l'integrazione della prestazione a concorrenza del 100% della retribuzione oppure l'anticipazione dei ratei delle mensilità aggiuntive, nell'attesa che gli enti preposti riconoscano il trattamento integrativo ai lavoratori.