

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO**

Dottorato di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro

- XXVII CICLO -

**IL MODELLO DI POLITICHE ATTIVE  
PRATICATO PRESSO LE IMPRESE INDUSTRIALI  
ASSOCIATE A CONFINDUSTRIA BERGAMO**

Relatore:

Chiar.ma Prof.ssa Annamaria Minervini

Tesi di Dottorato

Marina MARIANI

Matricola n. 39953

## ***INDICE***

	<i>Pag.</i>
<i>Premessa</i>	5
<i>Capitolo I</i>	
<i>L'EVOLUZIONE PIU' RECENTE DELLE POLITICHE PASSIVE DEL LAVORO</i>	
1. Premessa	7
2. Gli ultimi interventi legislativi concernenti la cigs	10
3. Gli ultimi interventi legislativi concernenti la mobilità	19
4. Il ricorso alla cig in deroga	25
5. L'obbligo formativo dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali	30
<i>Capitolo II</i>	
<i>L'EVOLUZIONE PIU' RECENTE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO</i>	
1. Le politiche attive del lavoro	33
2. Incentivi all'assunzione: Premessa	37
3. Novità in riferimento agli incentivi per lavoratori assunti dalle liste di mobilità - legge n. 223 del 1991	48
4. Novità in riferimento agli incentivi per l'assunzione di lavoratori in cigs da almeno 24 mesi	50
5. Novità in riferimento agli incentivi per l'assunzione di lavoratori in cigs da almeno 3 mesi di aziende in cigs da almeno 6 mesi	53
6. Coordinamento con gli incentivi introdotti dalla Riforma Fornero	54
7. Formazione e politiche attive: dalla Carta Costituzionale alla Dote Unica Lavoro della Regione Lombardia e alla Garanzia Giovani	55
<i>Capitolo III</i>	
<i>COORDINAMENTO TRA POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO:</i>	

## I PROGETTI DI RIQUALIFICAZIONE E SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS/MOBILITA' DELLE IMPRESE INDUSTRIALI ASSOCIATE A CONFINDUSTRIA BERGAMO

1. Dal progetto Valle Seriana al Modello Bergamo	65
1.1. Progetti e programmi per il rilancio economico della Valle Seriana e delle aree di crisi della Provincia (Bergamo, 6 aprile 2009)	65
1.2. Il Modello Bergamo	74
2. Progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione dei lavoratori in cigs/mobilità delle imprese industriali associate a Confindustria Bergamo	78
2.1. Cotonificio Honegger, sede: Albino - Bergamo	79
2.1.1. Cenni storici	79
2.1.2. Accordo di cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività 25 maggio 2012	80
2.1.3. Cotonificio Honegger: Progetto per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in cigs	81
2.1.4. Dati	87
2.1.4.1. Dati generali del progetto	87
2.1.4.2. Dati percorso di riqualificazione	88
2.1.4.3. Dati percorso di supporto alla ricollocazione	90
2.1.5. Intervista all'Advisor Adecco - sede di Albino (ottobre 2014)	92
2.2. Cotonificio Zambaiti	94
2.2.1. Cenni storici	94
2.2.2. Accordo di cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale e progetto di riqualificazione/supporto alla ricollocazione	94
2.2.3. Dati	95
2.2.3.1. Dati generali del progetto	95
2.3. Siac S.p.A., sede: Pontirolo Nuovo - Bergamo	96
2.3.1. Cenni storici	96
2.3.2. Accordo di cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale 20 marzo 2013	97
2.3.3. Siac S.p.A.: Progetto per la riqualificazione e la ricollocazione	

dei lavoratori in cigs	98
2.3.4. Dati	101
2.3.4.1. Dati generali del progetto	101
2.3.4.2. Dati percorso di riqualificazione	101
2.3.4.3. Dati percorso di supporto alla ricollocazione	102
2.3.5. Intervista all'Advisor Gi Group - sede di Bergamo (novembre 2014)	103
2.4. Sinterama S.p.A., sede: Treviglio – Bergamo	105
2.4.1. Cenni Storici	105
2.4.2. Accordo di cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale per cessazione di attività 16 luglio 2013	106
2.4.3. Sinterama S.p.A.: Progetto per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in esubero	106
2.4.4. Dati	108
2.4.4.1. Dati generali del progetto	108
2.4.4.2. Dati percorso di riqualificazione	109
2.4.4.3. Dati percorso di supporto alla ricollocazione	109
2.4.5. Intervista all'Advisor Adecco – sede di Treviglio (novembre 2014)	110
3. Reinserimento al lavoro	112
3.1. Le ultime novità riguardanti il contratto a tempo determinato	112
3.2. Le ultime novità riguardanti la somministrazione di lavoro	128
 <i>Conclusioni</i>	 143
 <i>Appendice</i>	 
DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE, NONCHE' IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA E DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO	151

*Atti*

DOCUMENTI ELABORATI DURANTE IL PERCORSO DI DOTTORATO IN  
INTERNSHIP PRESSO L'AREA LAVORO E PREVIDENZA DI  
CONFINDUSTRIA BERGAMO 159

A. Cotonificio Honegger: Progetto per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in cigs	160
A.1. Verbale di accordo 25 maggio 2012	160
A.2. Protocollo d'intesa 27 febbraio 2013	164
A.3. Lettera ai lavoratori 5 marzo 2013	175
A.4. Questionari per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente	182
B. Cotonificio Zambaiti	186
B.1. Verbale di accordo 16 maggio 2013	186
B.2. Lettera ai lavoratori 16 dicembre 2013	188
C. Siac S.p.A.: Progetto per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in esubero	192
C.1. Verbale di accordo 20 marzo 2013	192
C.2. Lettera ai lavoratori 6 maggio 2013	203
C.3. Questionari per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente	207
D. Sinterama S.p.A.: Progetto per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in esubero	210
D.1. Verbale di accordo 16 luglio 2013	210
D.2. Lettera ai lavoratori 26 settembre 2013	213
D.3. Questionario per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente	216

*Allegato*

PROTOCOLLO D'INTESA "PROGETTI E PROGRAMMI PER IL RILANCIO  
ECONOMICO DELLA VALLE SERIANA E DELLE AREE DI CRISI DELLA  
PROVINCIA" (BERGAMO, 6 APRILE 2009) 217

*Bibliografia* 225

## ***PREMESSA***

Il presente scritto è il racconto dell'esperienza di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro in internship presso l'Area lavoro e previdenza di Confindustria Bergamo.

Oggetto della ricerca sono i progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione praticati dalle aziende associate a Confindustria Bergamo: la ricerca si è posta come obiettivo l'individuazione di modalità efficaci di supporto alla ricollocazione del personale eccedentario in conseguenza di situazioni di crisi aziendali riscontrate presso le imprese industriali associate a Confindustria Bergamo.

La tesi si articola in tre capitoli, il primo affronta l'evoluzione più recente delle politiche passive del lavoro, il secondo l'evoluzione più recente delle politiche attive del lavoro e il terzo, che rappresenta il cuore della tesi, tratta nel dettaglio l'analisi di quattro progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione.

A seguito di tale analisi si è voluto osservare quali sono le modalità migliori di reinserimento di un lavoratore sospeso; come riutilizzarne in modo efficace le competenze e la professionalità acquisite nel corso della vita lavorativa, tenendo come punto centrale il capitale umano e professionale di ciascun lavoratore, che può essere riutilizzato in diversi processi produttivi nell'interesse del territorio nonché del sistema locale delle imprese.

Si vuole capire quale è il modo più efficace per reinserire il lavoratore nel mondo del lavoro, in un contesto locale caratterizzato dall'elevato grado di sinergie tra gli attori sociali coinvolti nella gestione del mercato del lavoro che contraddistingue il cd. "Modello Bergamo", formalizzato nell'intesa territoriale del 6 aprile 2009.



## *CAPITOLO I*

# **L'EVOLUZIONE PIU' RECENTE DELLE POLITICHE PASSIVE DEL LAVORO**

## **1. PREMESSA**

L'art. 1, comma 1, lett. d, della legge 28 giugno 2012 n. 92 pone, tra gli altri, come obiettivo della legge di riforma del mercato del lavoro, quello di “rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone”.

Come si legge nel documento di presentazione della riforma del mercato del lavoro, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 23 marzo 2012, “gli interventi previsti mirano a ripristinare la coerenza tra flessibilità e coperture assicurative, ad ampliare e rendere più eque le tutele fornite dal sistema, a limitare le numerose distorsioni e spazi per usi impropri insiti in alcuni degli strumenti attualmente esistenti. A questo scopo si riordinano e migliorano le tutele in caso di perdita involontaria della propria occupazione, si estendono le tutele in costanza di rapporto di lavoro ai settori oggi non coperti dalla Cassa integrazione straordinaria, si prevedono strumenti che agevolino la gestione delle crisi aziendali per i lavoratori vicini alle pensioni”.

L'intervento della legge in esame, per quanto concerne la materia degli ammortizzatori sociali, ha quindi riguardato i seguenti aspetti principali: istituzione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi<sup>1</sup>); estensione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro ai

---

<sup>1</sup> L'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) rappresenta il nuovo (e a regime solo) istituto per la tutela del reddito del lavoratore dipendente a copertura del periodo intercorrente dalla perdita involontaria del

settori oggi non coperti dalla cassa integrazione straordinaria e abrogazione della cassa integrazione straordinaria non connessa alla conservazione del posto di lavoro attraverso l'eliminazione della causale per procedura concorsuale con cessazione di attività; previsione di fondi di solidarietà bilaterali per la tutela in costanza di rapporto di lavoro per i settori non coperti dagli interventi di integrazione salariale; previsione della facoltà per le aziende di stipulare accordi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative finalizzati ad incentivare l'esodo dei lavoratori anziani.

Risulta evidente come l'intervento più innovativo ha riguardato la tutela del lavoratore in caso di perdita del posto di lavoro, mentre gli interventi concernenti la tutela del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro si sono attuati in una logica di sostanziale continuità con il passato, rendendo definitivi interventi fino ad oggi temporanei<sup>2</sup>.

La riforma del lavoro non ha dunque modificato l'impianto del sistema degli ammortizzatori sociali, basato da due pilastri: quello della tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro e quello della tutela del reddito in caso di disoccupazione<sup>3</sup>. Per quanto concerne il primo pilastro, costituito dal sistema delle casse integrazioni guadagni, la riforma ha mantenuto intoccata la cassa integrazione guadagni ordinaria, mentre la cassa integrazione guadagni straordinaria ha visto l'introduzione di alcuni correttivi consistenti in particolare nell'ampliamento del campo di applicazione e nell'abrogazione, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'integrazione salariale straordinaria

---

posto di lavoro alla successiva ed eventuale rioccupazione (periodo di disoccupazione). L. VICHI, *Aspi e mini-Aspi: schede di sintesi*, in Guida al Lavoro, 7 marzo 2014, n. 10, pagg. 24 - 36.

L'indennità Aspi è rapportata ad una diversa base di calcolo determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il totale delle settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33. Ai fini di detto calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite. L'indennità mensile è ragguagliata alla retribuzione media mensile, così determinata, ed è pari al 75% nei casi in cui quest'ultima sia pari o inferiore per il 2014 all'importo di 1.192,98 euro mensili (anche qui annualmente rivalutata), intercorsa nell'anno precedente; nei casi in cui sia superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75% di 1.192, 98 euro incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. Da notare che nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30. E' utile ricordare, poi, che l'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo previsto per la Cassa integrazione (articolo unico, comma 2, lettera b), legge 13 agosto 1980, n. 427) P. ROSSI, *Integrazioni salariali, mobilità, Aspi: l'Inps comunica i massimali 2014*, in Guida al Lavoro, 7 febbraio 2014, n. 6, pagg. 16 – 18.

<sup>2</sup> M. GIOVANNI, *Cassa integrazione guadagni, fondi bilaterali di solidarietà, incentivi all'esodo e all'assunzione*, in AA.VV., *La riforma del lavoro – primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*, Giuffrè Editore, Milano 2013

<sup>3</sup> S. SPATTINI, *Ammortizzatori sociali: il nuovo sistema per il 2013*, in Guida al Lavoro – Gli speciali di Guida al Lavoro, 1 gennaio 2013, n. 1, pag. II - V

nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedure concorsuali. L'ambito della tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro è stata poi completata dall'istituzione dei fondi di solidarietà rivolti ai lavoratori in sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in aziende non rientranti nel campo di applicazione delle casse integrazioni guadagni. Il secondo pilastro ha invece subito un intervento più incisivo con l'eliminazione dell'indennità di mobilità (che rimarrà in vigore fino al 2016) sostituita dall'Assicurazione sociale per l'impiego.

Si evidenzia come la correzione più urgente del nostro modello mediterraneo riguarda l'area degli ammortizzatori sociali, che segna il punto di maggior distanza fra il nostro frammentato assemblaggio di istituti e gli assetti europei che sono a prevalente, anche se variegata, impronta universalistica<sup>4</sup>. Del resto, se è vero che ogni ipotesi di riassetto degli ammortizzatori sociali deve confrontarsi con il contesto socio-economico e politico nel quale interviene, è altrettanto vero che la rotta irrinunciabile non può che essere quella dell'estensione tendenzialmente universalistica delle tutele, in attuazione dei principi di solidarietà ed equità cui è informato il nostro ordinamento costituzionale<sup>5</sup>.

La recente riforma del mercato del lavoro in generale si propone l'obiettivo ambizioso di contribuire a spostare il nostro ordinamento dall'equilibrio proprio del modello mediterraneo all'equilibrio proprio del modello nord-europeo, dalla sicurezza del lavoro costruita essenzialmente su di un legame molto forte tra il lavoratore e l'azienda, alla sicurezza costruita su di una forte assistenza al lavoratore nel mercato, ovvero nel passaggio dal vecchio al nuovo posto di lavoro<sup>6</sup>.

Si evidenzia come, in modo analogo alla riforma pensionistica, la riforma degli ammortizzatori sociali si è concretizzata, oltre che nell'abrogazione di disposizioni vigenti in materia, nella modificazione ed integrazione di norme vigenti e nella

---

<sup>4</sup> M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro - Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè Editore, Milano, 2012

<sup>5</sup> G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *La legge n. 92/2012 ed il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1/XXIII – 2013, Giuffrè Editore, Milano, pagg. 34 - 67.

<sup>6</sup> P. ICHINO, *Riforma del lavoro: contesto, intendimenti del Governo e ratio legis*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 16 giugno 2012, n. 24, pagg. 1497 – 1502. L'Autore definisce equilibrio mediterraneo il carattere del nostro Paese nel quale perdere il posto di lavoro è più pericoloso di quanto non lo sia nei Paesi caratterizzati da equilibri diversi, perché è più difficile trovarne un altro...Un circolo causale che spiega perché dove è più difficile perdere il posto la disoccupazione fa più paura.

costruzione di un nuovo ordinamento, con la previsione di un regime transitorio di attuazione<sup>7</sup>.

Si prosegue con un'analisi degli ultimi interventi legislativi concernenti gli istituti della cassa integrazione guadagni straordinaria, della mobilità, della cassa in deroga.

## **2. GLI ULTIMI INTERVENTI LEGISLATIVI CONCERNENTI LA CIGS**

Come noto la cassa integrazioni guadagni straordinaria<sup>8</sup> nasce nella legge n. 1115 del 5 novembre 1968 e si rinforza nella legge n. 223 del 23 luglio 1991 ed è destinata a sostenere specifiche contrazioni dell'attività produttiva che possono compromettere la durata della prestazione lavorativa del personale dell'impresa che ne è colpita<sup>9</sup>.

La cassa integrazione guadagni straordinaria (da ora cigs) può essere richiesta per:

### a) Crisi aziendale

Non è presente a tutt'oggi una nozione giuridica di crisi aziendale riferita all'intervento della cigs, il concetto di crisi aziendale va ricercato nell'ambito della fenomenologia economica<sup>10</sup>. Il Ministero del Lavoro si è pronunciato con due decreti precisamente il decreto ministeriale 2 maggio 2000 ed il decreto ministeriale 20 agosto 2000 concernenti la riformulazione di criteri enunciati in precedenza<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> A. CHIARALUCE, *Previdenza, ammortizzatori e mercato del lavoro*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 1 marzo 2014, n. 9, pagg. 517 - 523

<sup>8</sup> La differenza fondamentale tra la cig e la cigs è rappresentata dal fatto che la prima ha una funzione di aiuto in situazioni di natura congiunturale e di breve periodo, mentre la seconda si configura come uno strumento di politica industriale finalizzato ad aiutare, *in primis*, sia l'imprenditore che i lavoratori alle prese con situazioni di difficoltà produttiva che richiedono più tempo per essere superate e, molte volte, cospicui investimenti. E. MASSI, *Ammortizzatori sociali per il 2014 (parte prima)*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 5 luglio 2014, n. 27, pagg. I - XIX

<sup>9</sup> D. CIRIOLI, *Cigs per crisi aziendale e amministrazione straordinaria*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 33/2000, pagg. 2321 - 2325

<sup>10</sup> M. MISCIONE (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro - Commentario*, UTET giuridica, Torino, 2007

<sup>11</sup> La prima introduzione di specifici criteri di valutazione dei programmi ascritti alla causa di crisi risale alla delib. C.i.p.i. 18 ottobre 1994.

L'attuale aggiornamento è contenuto nel decreto ministeriale 18 dicembre 2002<sup>12</sup> che introduce indicatori rivolti ad evidenziare da un lato il presente ed il passato dell'azienda (indicatori economico-finanziari) e dall'altro il suo possibile futuro (piano di risanamento).

Al primo ambito, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. a) del decreto in esame, appartengono gli indicatori economico-finanziari dell'azienda (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente. L'impresa deve presentare una relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico finanziaria e deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo.

Ai sensi della lett. b) deve inoltre essere verificato il ridimensionamento o quantomeno la stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente la cigs, di norma deve riscontrarsi l'assenza di nuove assunzioni con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie.

Al secondo ambito appartengono invece il cd. piano di risanamento (lett. c)) che deve definire le azioni intraprese o da intraprendere per il superamento delle difficoltà dell'impresa, distinte per ciascun settore di attività dell'impresa stessa, nonché per ciascuna unità aziendale interessata dall'intervento di integrazione salariale ed il programma di gestione di eventuali esuberi (lett. d)).

Si esplicita che ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale deve riscontrarsi la contestuale ricorrenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a d): indicatori economici, ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente la cigs, piano di risanamento, piano di eventuale gestione esuberi.

Si evidenzia ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. e) del decreto ministeriale in esame, che il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed impreveduto, esterno alla gestione aziendale. In tal caso l'impresa deve documentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Parzialmente modificato dal D.M. 15 dicembre 2004 con decorrenza dal 12 aprile 2005

<sup>13</sup> Si possono formulare alcuni esempi: distruzione dello stabilimento per eventi sismici, per incendio o riduzione di commesse, perdita di quote del mercato nazionale o la riduzione del medesimo, contrazione

A quest'ultimo evento è assegnata un'efficacia sostitutiva degli indicatori economico finanziari e dei dati sull'andamento occupazionale nell'ultimo biennio, potendo bastare per l'approvazione del programma di intervento la presentazione di un adeguato piano di risanamento e del piano di gestione degli esuberi.

E' utile evidenziare che l'evento improvviso ed imprevisto è riferibile non solo a puntuali fattispecie ascrivibili alla singola impresa, ma anche a tutte quelle situazioni emerse in ambito nazionale od internazionale che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'impresa o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione<sup>14</sup>.

Ai sensi dell'art. 2 del D.M. 18 dicembre 2002 sono inoltre adottati i criteri per la concessione di cigs per crisi aziendale nei casi di cessazione di attività qualora l'azienda non rientri nell'ipotesi sopra presentata (cioè art. 1 D.M. 18/12/2002 n. 31826). La cessazione dell'attività può riguardare l'intera azienda, un settore di attività della stessa, uno o più stabilimenti o parti di essi (lett. a)). In tali casi l'impresa deve presentare un piano di gestione dei lavoratori in esubero che sia teso a ridurre il ricorso alla mobilità, salvo che tale ricorso non assuma, nel corso del periodo dell'intervento di cigs richiesto, ovvero nell'arco dei dodici mesi successivi al termine di tale intervento, carattere di strumento di ricollocazione, anche parziale, dei suddetti lavoratori (lett. b)).

Per la concessione del trattamento di cigs per crisi aziendale, nei casi di cessazione di attività deve essere soddisfatta la condizione di cui alla lett. b) (piano di gestione degli esuberi), pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a d) dell'art. 1, comma 1 (indicatori economici, ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale nel biennio precedente la cigs, piano di risanamento, piano di eventuale gestione esuberi) e pur se l'impresa si trovi in una o più condizioni di esclusione di cui al successivo art. 3. Ai sensi dell'art. 3 non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale, presentate da imprese che:

- abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente la richiesta di cigs;
- non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
- abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente alla richiesta di cigs, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che

---

delle esportazioni, difficoltà di accesso al credito. In tali ultimi esempi gli eventi indicati devono comportare una ricaduta sui volumi produttivi o sui volumi di attività e conseguentemente determinare una situazione occupazionale cui far fronte con lo strumento della cigs.

<sup>14</sup> Lettera circolare Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 30 marzo 2009 prot. n. 14/0005251.

presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la preminente finalità del contenimento dei costi di gestione nonché nei casi in cui, pur in presenza di assetti proprietari non coincidenti, tali trasformazioni comportino per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e di salvaguardia occupazionale.

b) Riorganizzazione, ristrutturazione, conversione aziendale:

L'intervento di cigs può essere richiesto, oltre che per crisi aziendale, anche per riorganizzazione, ristrutturazione, conversione aziendale; sul punto, come in precedenza, la legge non si esprime circa le nozioni di riorganizzazione, ristrutturazione e conversione aziendale.

Prima il c.i.p.e. con delib. 18 ottobre 1994 e successivamente il Ministero del Lavoro con decreto ministeriale 20 agosto 2002 n. 31444 hanno delineato l'elenco dei requisiti per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale, conversione aziendale e ristrutturazione aziendale:

- Riorganizzazione aziendale

Per progetti di riorganizzazione si intendono i mutamenti organizzativi dei fattori lavorativi allo scopo di migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione.

Il decreto ministeriale 20 agosto 2002, n. 31444 all'art. 1 ha adottato i criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono l'intervento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale.

L'impresa richiedente deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale per squilibri tra apparato produttivo, commerciale, amministrativo. Il programma deve contenere indicazione sugli investimenti produttivi e sull'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta al recupero di risorse interne (lett. a)). Il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente (lett. b)). Le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare. Il rapporto tra i

lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%. Per i programmi superiori ai dodici mesi, deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi avendo riguardo alle verifiche previste, per i semestri successivi al primo anno di intervento (lett. c)). Devono inoltre essere esplicitamente e dettagliatamente indicate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati (lett. d)).

Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale devono contestualmente riscontrarsi le condizioni di cui alle precedenti lettere da a) a d).

I programmi di riorganizzazione non possono durare più di due anni; per quei programmi che presentino una particolare complessità in ragione dei processi produttivi dell'azienda ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che gli stessi programmi comportano, il Ministero del Lavoro può concedere due proroghe ciascuna di durata non superiore a dodici mesi.

- Conversione aziendale

Per progetti di riconversione si intendono sia quelli diretti ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi attraverso la modificazione dei cicli produttivi degli impianti esistenti sia i progetti diretti a sostituire impianti esistenti nelle aree indicate nell'art. 8 d.p.r. n. 902 del 9 novembre 1976, mediante la realizzazione di nuovi impianti di corrispondente entità nei territori di cui all'art. 1 del d.p.r. n. 1523 del 30 giugno 1967.

- Ristrutturazione aziendale

Ai sensi dell'art. 3 della legge n. 675 del 12 agosto 1977 si intendono progetti di ristrutturazione quelli diretti alla razionalizzazione, al rinnovo, all'aggiornamento tecnologico degli impianti nell'ambito dell'occupazione aziendale eventualmente, ove richiesto da vincoli urbanistici, anche modificandone l'ubicazione. Sono altresì compresi in questo concetto anche gli ammodernamenti, ampliamenti e riattivazioni aziendali.

L'art. 4 del decreto ministeriale 20 agosto 2002, n. 31444 adotta i criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono l'intervento straordinario di integrazione salariale per ristrutturazione aziendale specificando che il programma presentato dall'impresa deve essere caratterizzato dalla preminenza delle quote di investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo rispetto al complesso degli investimenti previsti nell'arco temporale di esecuzione del programma aziendale. Il programma di interventi deve contenere indicazione sull'attività di formazione e riqualificazione professionale rivolta alla valorizzazione delle risorse professionali interne (lett. a)).

Il valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali previsti nel programma deve essere superiore, in misura significativa, al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma stesso (lett. b)).

Le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di ristrutturazione da realizzare. Il rapporto tra i lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi non può essere inferiore al 30%. Per i programmi superiori ai dodici mesi, deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi, avendo riguardo alle verifiche previste, per i semestri successivi al primo anno di intervento (lett. c)). Devono inoltre essere esplicitamente e dettagliatamente indicate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati (lett. d)).

Ai fini dell'approvazione del programma di ristrutturazione aziendale devono contestualmente riscontrarsi le condizioni di cui alle precedenti lettere da a) a d).

I programmi di ristrutturazione, come i programmi di riorganizzazione, non possono durare più di due anni ed inoltre per quei programmi che presentino una particolare complessità in ragione dei processi produttivi dell'azienda ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che gli stessi programmi comportano, il Ministero del Lavoro può concedere due proroghe ciascuna di durata non superiore a dodici mesi.

c) Procedure concorsuali

L'art. 3<sup>15</sup> della legge 223 del 1991 come modificato dall'art. 2, comma 70, della legge 28 giugno 2012 n. 92, così come modificato dall'art. 46 bis del decreto legge 22 giugno 2012 n. 83, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, legge 7 agosto 2012 n. 134, prevede al comma 1 la concessione del trattamento di integrazione salariale, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento di integrazione salariale nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia anche parziale dei livelli di occupazione da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è altresì concesso nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione di beni. In caso di mancata omologazione il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori sarà detratto da quello previsto nel caso di dichiarazione di fallimento.

Il trattamento viene concesso su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario per un periodo non superiore a dodici mesi.

Entro il termine di scadenza, quando sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere prorogato per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi. La domanda deve essere corredata da una relazione, approvata dal giudice delegato o dall'autorità che esercita il controllo, sulle prospettive di cessione dell'azienda o di sue parti e sui riflessi della cessione sull'occupazione aziendale.

L'articolo 3 della legge 223 del 1991, come modificato dall'allegato alla legge di conversione, legge n. 134 del 2012, è abrogato a partire dal 1° gennaio 2016.

---

<sup>15</sup> Si riporta di seguito il testo previgente: "Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è altresì concesso nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni. In caso di mancata omologazione, il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori sarà detratto dal quello previsto nei casi di dichiarazione di fallimento. Il trattamento viene concesso su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, per un periodo non superiore a dodici mesi".

In questa visione è possibile affermare che la legge 28 giugno 2012 rappresenta, più che una riforma complessiva dell'istituto della cassa integrazione e più in generale degli ammortizzatori sociali, una revisione di aspetti particolari<sup>16</sup>. Come visto l'art. 2, comma 70, nell'ottica del riordino complessivo della materia degli ammortizzatori sociali, prevede l'abolizione dell'integrazione salariale straordinaria nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedure concorsuali a partire dal 1° gennaio 2016<sup>17</sup>. Tale intervento è finalizzato a ricondurre l'intervento della cigs alle sole ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività di impresa e ad evitare l'utilizzo della stessa come una sorta di anticipazione dell'indennità di disoccupazione.

Attualmente l'art. 3 della legge 223/1991 rimarrà dunque in vigore nella formulazione modificata dalla legge 134/2012 fino al 31 dicembre 2015 data a decorrere dalla quale la causale relativa alle procedure concorsuali che consentiva l'accesso al trattamento di cassa integrazione straordinaria verrà soppressa. L'intento dell'abrogazione è quello di limitare l'utilizzo della cigs ai casi in cui sia ancora possibile intravedere un possibile mantenimento dei livelli occupazionali, ovvero una anche minima possibilità che ci sia un futuro per l'azienda interessata da una procedura<sup>18</sup>.

Un ulteriore intervento della legge 92/2012 ha riguardato l'estensione dei datori di lavoro destinatari della cigs.

L'intervento straordinario di integrazione salariale trova applicazione nei confronti di aziende che nei sei mesi precedenti alla richiesta hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti<sup>19</sup>:

- appartenenti al settore industriale, compreso quello edilizio (art. 1, co. 1, legge 223/1991);

---

<sup>16</sup> R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTO, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM, Padova, 2013

<sup>17</sup> B. LA PORTA, *Integrazioni salariali e disoccupazione: regime pre-riforma*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 6 aprile 2013, n. 14, pagg. 897 - 916. Secondo l'Autore poiché non è ancora, fondatamente preventivabile la durata dell'attuale crisi economica e finanziaria, l'abolizione della possibilità di accedere alla cassa integrazione guadagni straordinaria alle imprese interessate da procedure concorsuali, potrebbe avere rilievi negativi sui lavoratori che, quindi, verranno licenziati anche con dodici o diciotto mesi di anticipo rispetto alle attuali previsioni.

<sup>18</sup> R. SCHIAVONE, *Procedure concorsuali e cigs: definiti i parametri oggettivi*, in *Guida al Lavoro*, 15 febbraio 2013, n. 8, pagg. 12 - 15

<sup>19</sup> Nel computo devono essere compresi anche gli apprendisti, i lavoratori part time, i lavoratori a domicilio e i dirigenti.

- appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione (art. 23, co. 1, legge 155/1981) in conseguenza dell'intervento di integrazione salariale ordinaria o straordinaria concessa all'impresa committente;
- cooperative o loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli (art. 3 legge 240/1984);
- cooperative di produzione e lavoro (art. 8, co. 2, legge 236/1993);
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia (art. 1, co. 7, legge 451/1994).

Il trattamento viene inoltre riconosciuto a:

- aziende commerciali che occupano più di 200 dipendenti (art. 12, co. 3, legge 223/1991);
- imprese artigiane, indipendentemente dal numero dei dipendenti, il cui ricorso alla sospensione dei lavoratori sia conseguenza dell'influsso gestionale prevalente di altra impresa ammessa al trattamento straordinario di cassa integrazione.

La legge 92/2012<sup>20</sup> ha ampliato l'ambito applicativo della cigs, rendendo stabili delle previsioni che in precedenza avevano un contenuto transitorio. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge di riforma, che ha aggiunto il comma 3 bis all'articolo 12 della legge 223/1991, a decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono quindi state estese alle seguenti imprese:

- a) imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- c) imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero dei dipendenti;
- e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero dei dipendenti.

In conclusione si evidenzia come originariamente<sup>21</sup> i beneficiari del trattamento ordinario erano solo gli operai e solo in una fase successiva sono stati inclusi anche gli impiegati e i quadri<sup>22</sup>. Hanno quindi diritto alla cigs gli operai, gli impiegati e i quadri che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data della richiesta.

---

<sup>20</sup> Art. 3, comma 1, legge 92/2012

<sup>21</sup> Art. 1, comma 1, dlgs. Lgt. 778/1945

<sup>22</sup> Art. 1, comma 2, legge 223/1991

Sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, se non espressamente inclusi nel provvedimento di concessione della cigs.

### **3. GLI ULTIMI INTERVENTI LEGISLATIVI CONCERNENTI LA MOBILITA'**

La legge n. 92 del 28 giugno 2012 e successive modificazioni ha dettato nuove norme in materia di mercato del lavoro e di ammortizzatori sociali introducendo un sistema di protezione sociale basato su una tutela universale contro gli eventi che determinano una disoccupazione involontaria attraverso l'introduzione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e della mini ASpI.

A tal fine, a decorrere dal 1° gennaio 2017, sono abrogate le seguenti disposizioni<sup>23</sup>:

- indennità di mobilità ordinaria;
- trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui al decreto legge 16 maggio 1994 n. 299 convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1994 n. 451;
- trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui agli artt. da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975 n. 427.

L'art. 2, comma 71, della legge 92/2012 abroga quindi dal 1° gennaio 2017 l'indennità di mobilità che sarà integralmente sostituita dall'ASpI<sup>24</sup>. Al fine di garantire un graduale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito, l'art. 2, comma 46, della legge 92/2012, come modificato dall'art. 46 bis, comma 1, lett. e) del d.l. 22 giugno 2012 n. 83, convertito dalla legge 7 agosto 2012 n. 134, introduce un regime transitorio, prevedendo per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016 una graduale riduzione della durata dell'indennità secondo lo schema di seguito riportato<sup>25</sup>:

---

<sup>23</sup> Art. 2, comma 71, legge 92/2012

<sup>24</sup> La riforma del mercato del lavoro oltre a confermare, nella stessa misura prevista per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione, l'aliquota ordinaria di finanziamento della nuova assicurazione sociale per l'impiego, introduce anche due nuovi contributi: il contributo addizionale per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato (pari a 1,40%) e il contributo aggiuntivo sui licenziamenti (pari al 41% del massimale mensile aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni). B. LA PORTA, *Aspi e mini-Aspi: finanziamento*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 20 aprile 2013, n. 16, pagg. 1033 - 1043

<sup>25</sup> Circolare Inps n. 2 del 7 gennaio 2013

	Lavoratori collocati in mobilità			
	Dal 1/1/2013 al 31/12/2014	Dal 1/1/2015 al 31/12/2015	Dal 1/1/2016 al 31/12/2016	Dal 1/1/2017
	Mobilità	Mobilità	Mobilità	Disoccupazione (ASpI)
	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi
Centro Nord fino a 39 anni	12	12	12	12
Centro Nord da 40 a 49 anni	24	18	12	12
Centro Nord da 50 anni in su	36	24	18	12/18
Sud fino a 39 anni	24	12	12	12
Sud da 40 a 49 anni	36	24	18	12
Sud da 50 anni in su	48	36	24	12/18

Come si evince dalla tabella per gli anni 2013 e 2014 non cambierà nulla: per il Centro Nord, il trattamento avrà una durata di 12 mesi, elevata a 24 per il lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e 36 per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Per il 2015 la durata sarà ridotta a 12 mesi che diventano 18 per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e 24 per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Nel 2016 la durata sarà di 12 mesi fino a quarantanove anni di età, elevata poi a 18 per i lavoratori con più di cinquanta anni d'età.

Dall'analisi della tabella risulta evidente come una delle caratteristiche dell'indennità di mobilità è la diversificazione, oltre che per fascia d'età, anche per area geografica; la durata dell'indennità di mobilità è maggiore nel Mezzogiorno in quanto considerata area

con una difficile situazione occupazionale. Si noti che la differenza tra aree geografiche è destinata ad assottigliarsi fino a sparire nel 2017. Il sistema ad oggi previsto stabilisce anche per il Sud che nulla cambierà per il 2013 e 2014: il trattamento avrà una durata di 24 mesi, elevata a 36 per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e 48 per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Per il 2015 la durata sarà ridotta a 12 mesi che diventano 24 per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e 36 per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Nel 2016 la durata sarà di 12 mesi fino a trentanove anni di età, elevata poi a 18 per i lavoratori fino a quarantanove anni d'età, elevata poi a 24 per i lavoratori con più di cinquanta anni.

Secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 46 bis della legge 92/2012, introdotto dall'art. 46 bis comma 1, lett. f) del d.l. 22 giugno 2012 n. 83 convertito nella legge 7 agosto 2012 n. 134, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro il 31 ottobre 2014 procede, insieme alle organizzazioni sindacali più rappresentative, ad una ricognizione della corrispondenza della predetta disciplina transitoria con le prospettive economiche ed occupazionali a detta data, proponendo, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative.

Si sottolinea come l'indennità di mobilità viene consegnata alla storia come il primo istituto che è riuscito a coniugare una tutela del reddito adeguata e una politica attiva del lavoro finalizzata alla sollecitazione dei soggetti beneficiari del trattamento alla ricerca di nuova occupazione<sup>26</sup>.

I requisiti per la corresponsione dell'indennità di mobilità sono il rispetto delle procedure di mobilità da parte delle aziende, l'iscrizione nelle liste di mobilità da parte del lavoratore, inoltre il lavoratore deve far valere un'anzianità di almeno 12 mesi presso l'azienda che lo ha collocato in mobilità, di cui almeno 6 mesi di lavoro effettivo, considerando come lavoro anche ferie, festività, malattia, maternità, infortunio. Ai fini della valutazione dei requisiti si tiene conto anche dei periodi di lavoro svolti nelle aziende di provenienza in caso di operazioni societarie o di passaggio diretto tra aziende che appartengono al medesimo gruppo societario<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla Riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2013 pag. 550

<sup>27</sup> Circolare Inps n. 116 del 27 aprile 2005

L'importo dell'indennità di mobilità è pari al 100% del massimale cigs per i primi dodici mesi e all'80% del massimale cigs per i mesi successivi al dodicesimo.

Come noto le disposizioni della legge 223/1991 in materia di licenziamenti collettivi si applicano alle imprese che occupano più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione, ma anche di cessazione dell'attività lavorativa, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di centoventi giorni.

Concentrandoci sulle novità introdotte dalla riforma Fornero<sup>28</sup> si evidenzia come l'art. 2, comma 71, della legge 92/2012, abroga nel dettaglio, dal 1° gennaio 2017:

- l'art. 5, comma 4, 5 e 6, della legge n. 223 del 1991 cioè le disposizioni relative alla contribuzione dell'impresa e al finanziamento dell'indennità di mobilità;

- gli articoli da 6 a 9 della legge n. 223 del 1991 cioè le disposizioni relative alle liste di mobilità e ai compiti della commissione regionale per l'impiego, all'indennità di mobilità, alle disposizioni speciali in relazione al collocamento dei lavoratori in mobilità, alle disposizioni sulla cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità;

- l'art. 16, commi da 1 a 3, della legge 223/1991 che prevedono l'erogazione dell'indennità di mobilità ai lavoratori licenziati per riduzione del personale da imprese rientranti nel campo di applicazione dell'integrazione straordinaria.

- L'art. 25, comma 9, che dispone che per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è per i primi diciotto mesi quella prevista per gli apprendisti.

- L'art. 3, commi 3 e 4, del d.l. 16 maggio 1994 n. 299, convertito con legge 19 luglio 1994 n. 451 i quali estendono ai lavoratori edili licenziati con procedura di mobilità la possibilità di percepire la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità per

---

<sup>28</sup> La disciplina dei licenziamenti collettivi è stata oggetto di modifica da parte della riforma Fornero: si è trattato di aggiustamenti mirati, in parte funzionali a coordinare la disciplina sanzionatoria con la nuova versione dell'art. 18 St. lav. e con il previsto smantellamento della mobilità, in parte finalizzati a risolvere un paio di annosi dilemmi giurisprudenziali". A. SARTORI, *Prospettive sistematiche per i licenziamenti collettivi dopo la legge n. 92/2012* in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, anno XXXIII - 2014, 3, pagg. 467 - 499

intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa e la mobilità lunga fino all'età del pensionamento.

- Gli artt. da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975 n. 247

Dal primo gennaio 2017 del capo secondo della legge n. 223/1991, concernente le norme in materia di mobilità, resteranno soltanto gli artt. 4 e 5 commi 1, 2, 3 i quali regolano la procedura di dichiarazione di mobilità, i criteri di scelta dei lavoratori e le sanzioni in caso di violazione della procedura.

Le novità introdotte dalla Riforma Fornero sono date dal fatto che la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 4 comma 9 della legge 223/1991, può essere ora effettuata entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi e non più contestualmente ad essi<sup>29</sup>.

Si prevede inoltre espressamente la possibilità di sanare eventuali vizi relativi alla comunicazione di avvio della procedura con accordi sindacali conclusi durante la procedura di licenziamento collettivo<sup>30</sup>.

Per quanto riguarda il nuovo regime sanzionatorio<sup>31</sup> la riforma ha prescritto che:

- a) nel caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 18, primo comma, della legge n. 300 del 1970.

La conseguenza sanzionatoria è quindi la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro oltre al risarcimento del danno integrale come previsto nell'analoga ipotesi di licenziamento individuale dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

---

<sup>29</sup> Art. 1, comma 44, legge 92/2012

<sup>30</sup> Art. 1, comma 45, legge 92/2012 “Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo”. La previsione che fa riferimento espresso “ad ogni effetto di legge” consente di ritenere che i vizi della comunicazione non potranno essere più ragione di impugnazione e di declaratoria di inefficacia dei licenziamenti intimati al termine della procedura, come invece accade non proprio di rado nel sistema normativo vigente. P. RAUSEI, *Licenziamenti collettivi: le novità*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 14 luglio 2012, n. 28, pagg. 1752 - 1755

<sup>31</sup> Art. 1, comma 46, legge 92/2012

b) nel caso della violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, si applica invece il regime di cui al terzo periodo del settimo comma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

E' evidente sin da subito la problematicità di questo rinvio in quanto l'individuazione del terzo periodo del settimo comma non è agevole. Con ogni probabilità<sup>32</sup> il legislatore ha inteso fare riferimento alla cd. tutela economica ovvero il riferimento è all'indennità risarcitoria individuata fra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto prevista dall'art. 18, comma 5 ed effettivamente richiamata nel comma 7 dell'art. 18 in quello che potrebbe essere identificato come il terzo periodo.

c) nel caso della violazione dei criteri di scelta si applica il regime di cui al quarto comma dell'art. 18 della legge 300/1970.

Il licenziamento collettivo intimato in violazione dei criteri di scelta ha come conseguenza la reintegrazione nel posto di lavoro. Pertanto il giudice nella sentenza, accertata la violazione dei criteri di scelta, condanna la parte datoriale alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro oltre ad un risarcimento limitato ad un massimo di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto ed oltre al versamento dei contributi per tutto il periodo intermedio, fatti comunque salvi gli effetti della contribuzione *medio tempore* versata, per eventuali altri lavori nel frattempo svolti dal lavoratore che ha impugnato il recesso<sup>33</sup>.

La legittimità del licenziamento è strettamente collegata alla regolarità formale del procedimento e soprattutto al corretto svolgimento della serie di adempimenti formali posti a carico del datore di lavoro: il controllo del giudice non può estendersi alle ragioni addotte dal datore di lavoro essendo queste del tutto insindacabili<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM, Padova 2013

<sup>33</sup> S. CANALI DE ROSSI, *Riforma del lavoro: licenziamento individuale e collettivo*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 9 febbraio 2013, n. 6, pagg. 416 - 425

<sup>34</sup> A ZAMBELLI, *Licenziamenti collettivi e altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro*, in *Dossier Lavoro*, n. 7/2013, Gruppo24Ore, pagg. 42 - 46

#### 4. IL RICORSO ALLA CIG IN DEROGA

Come noto, a partire dall'art. 2 del d.l. 3 maggio 2001, n. 158, convertito nella legge 2 luglio 2001, n. 248 fu concessa, per la prima volta e solo in casi limitati, la possibilità di ricorrere ad ammortizzatori (sussidiazioni) in deroga a quelli ordinari mediante decreto ministeriale. Ampliata poi con la finanziaria del 2002<sup>35</sup>, nel rispetto di imposti limiti di spesa e in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, questa possibilità è stata poi prorogata con le successive leggi finanziarie sino al 2009. Questi provvedimenti finanziari hanno previsto che il Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia, potesse disporre proroghe e concessioni di ammortizzatori sociali già regolate da disposizioni di legge, anche in deroga alla normativa vigente in materia, sulla base di specifici accordi in sede governativa. Solo con l'art. 19, comma 9 bis, della legge 28 gennaio 2009, n. 2 è stato attribuito al Ministero del lavoro il potere di assegnare direttamente alle Regioni quota parte dei fondi disponibili per il finanziamento degli ammortizzatori in deroga. Con il più volte rinnovato accordo del 12 febbraio 2009 sottoscritto da Governo, Regioni e Province autonome è stata anche prevista la compartecipazione delle Regioni e delle Province autonome al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga con risorse del Fondo Sociale Europeo e una regolamentazione della materia anche con provvedimenti regionali. Pertanto, con gli accordi governativi, stipulati tra Stato e Regioni ai sensi dell'art. 2, comma 36, della finanziaria del 2009<sup>36</sup> sono state determinate e ripartite le risorse per il finanziamento degli interventi mentre alle Regioni e alle parti sociali è stato attribuito il compito di individuare i beneficiari e le priorità dell'intervento, i requisiti per l'accesso ai trattamenti e la concessione degli stessi.

Infine abbiamo l'intervento della legge 92 del 2012<sup>37</sup> che, al fine di garantire la graduale transizione verso il nuovo regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali,

---

<sup>35</sup> Legge 28 dicembre 2001 n. 448

<sup>36</sup> Legge 22 dicembre 2008 n. 203

<sup>37</sup> Benché l'obiettivo della riforma sia il superamento della concessione in deroga degli ammortizzatori sociali essa è confermata dalla legge 92/2012 ancora per gli anni 2013-2016 sia per consentire di affrontare la persistente crisi economica sia in attesa della costruzione e del funzionamento a regime del nuovo sistema dei fondi di solidarietà bilaterali, destinati a tutelare il reddito dei lavoratori sospesi nei settori esclusi dal campo di applicazione delle Casse e ora coperti dalla concessione in deroga delle stesse. S. SPATTINI, *Ammortizzatori sociali: il nuovo sistema per il 2013*, in Guida al Lavoro – Gli speciali di Guida al Lavoro, 1 gennaio 2013, n. 1, pag II - V

assicurando la gestione delle situazioni derivanti dallo stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, all'art. 2, commi 64-67, ha previsto anche per gli anni 2013-2016, sia pure in un quadro finanziario di progressiva riduzione delle risorse a ciò destinate, la possibilità di disporre la concessione o la proroga di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga alla normativa vigente<sup>38</sup>. A causa del perdurare delle conseguenze occupazionali della crisi, il legislatore è successivamente intervenuto con il d.l. 54/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge 85/2013, ad incrementare le risorse destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, al contempo prevedendo all'art. 4, comma 2, la necessità di fissare dei criteri per la concessione di tali prestazioni. Alla luce di ciò è stato emanato il decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014 pubblicato in data 4 agosto 2014. Si definisce anzitutto che le disposizioni del decreto si applicano agli accordi stipulati dal giorno della data di pubblicazione del decreto medesimo ferme restando le limitazioni e le previsioni di cui all'art. 6<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Le difficoltà economiche e la gestione, per certi versi poco controllata, hanno visto sempre maggiori difficoltà a reperire i fondi necessari. E. MASSI, *Ammortizzatori sociali per il 2014 (parte seconda)*, in inserto di Diritto & Pratica del Lavoro, 12 luglio 2014, n. 28, pagg. I - XX

<sup>39</sup> Art. 6 (disposizioni finali e transitorie) “1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano agli accordi stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, ferma restando l'applicazione dei limiti di durata di cui all'articolo 2, commi 9 e 10, e 3, commi 4 e 5 anche con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilità concessi precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto. In deroga all'articolo 2, comma 1, primo periodo, le prestazioni di cassa integrazione di cui al medesimo articolo relative all'anno 2014 sono concesse ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, che sono in possesso di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno otto mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, anche con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilità concessi precedentemente alla predetta data.

2. Al fine di assicurare la graduale transizione al sistema introdotto dal presente decreto, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, su proposta del Ministero dello sviluppo economico, in presenza di programmi di reindustrializzazione o riconversione di specifiche aree territoriali, può essere disposta, entro il limite di spesa di euro 55.000.000, nell'ambito delle risorse destinate a legislazione vigente per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, la proroga dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità concessi precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2014.

3. Al fine di assicurare la graduale transizione al sistema introdotto dal presente decreto le Regioni e province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3, esclusivamente entro il limite di spesa di euro 70.000.000 e comunque in misura non superiore al 5 per cento delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla Regione dell'ambito di Piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2014. (1)

Il presente decreto sarà pubblicato sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it))”.

Il decreto affida il compito di individuare le priorità di intervento in sede territoriale agli accordi quadro e alle intese stipulate tra Regioni, Province autonome e parti sociali, al fine di disciplinare le modalità di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga di competenza territoriale, fermo restando il rispetto dei principi stabiliti dal decreto medesimo.

Con riferimento ai lavoratori destinatari dell'intervento il decreto dispone che esso può essere concesso o prorogato ai lavoratori subordinati con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento. In merito a quest'ultimo punto occorre precisare che per le prestazioni in deroga relative al 2014 i trattamenti possono essere concessi ai lavoratori subordinati che abbiano maturato un'anzianità di servizio presso l'impresa di almeno 8 mesi dalla data di inizio dell'intervento di cig in deroga. Dato il carattere restrittivo di tale requisito rispetto a quello già previsto dalla normativa previgente (tre mesi) si ritiene che il requisito si applichi alle prestazioni concesse in base ad accordi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto<sup>40</sup>.

Con riferimento invece alla tipologia di datori di lavoro legittimati alla presentazione delle domande si evidenzia che il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga possa essere richiesto soltanto dai soggetti giuridici qualificati come imprese di cui all'art. 2082 c.c.<sup>41</sup>. Rientrano, tra i soggetti legittimati alla presentazione delle domande per la concessione del trattamento, anche i piccoli imprenditori (coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) in quanto sottoposti alle norme generali dell'imprenditore, sia pure con alcune peculiarità definite dalle norme in un'ottica di semplificazione degli adempimenti.

Per quanto concerne le causali di concessione del trattamento di cassa integrazione in deroga, queste possono riguardare situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore<sup>42</sup> o ai lavoratori, situazioni aziendali determinate da

---

<sup>40</sup> Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19 del 11 settembre 2014

<sup>41</sup> Art. 2082 c.c. "E' imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi"

<sup>42</sup> La transitorietà (fondata previsione di ripresa al lavoro) e la non imputabilità (situazione non causata dall'imprenditore o dai suoi dipendenti) sono due elementi fondamentali ai fini dell'individuazione della causale.

situazioni temporanee di mercato, crisi aziendale<sup>43</sup>, ristrutturazione o riorganizzazione. Il decreto è chiaro nel dire che in nessun caso il trattamento di cui al comma 1 può essere concesso in caso di cessazione dell'attività di impresa o di parte di essa.

Il decreto individua poi, ai commi 9 e 10, i limiti di durata massima di concessione del trattamento<sup>44</sup> distinguendo tra imprese non soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di solidarietà di cui all'art. 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012 e imprese soggette a tale disciplina. In tale ultimo caso, la disposizione prevede altresì che la concessione del trattamento, in caso di superamento dei limiti temporali disposti dall'art. 6 della legge 20 maggio 1975 n. 164 e dall'art. 1 della legge 223/1991 possa essere disposta unicamente in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali ed in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva.

Per quanto concerne le imprese non soggette alla disciplina in materia di cig e alla disciplina dei fondi di solidarietà: per l'annualità 1° gennaio 2014 – 31 dicembre 2014 la durata massima consentita è di 11 mesi nell'arco di un anno; per l'annualità 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015 la durata massima consentita è di 5 mesi nell'arco di un anno. Per quanto concerne le imprese soggette alla disciplina in materia di cig e alla disciplina dei fondi di solidarietà: per l'annualità 1° gennaio 2014 – 31 dicembre 2014 la durata massima consentita è di 11 mesi nell'arco di un anno; per l'annualità 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015 la durata massima consentita è di 5 mesi nell'arco di un anno.

Si sottolinea che i trattamenti in deroga non possono essere concessi in favore dei lavoratori per i quali ricorrono le condizioni di accesso alle analoghe prestazioni previste dalla normativa vigente.

Sono poi state apportate delle modifiche anche alle procedure di richiesta con un evidente depotenziamento del ruolo delle Regioni che sono ora chiamate a svolgere compiti quasi solamente strumentali rispetto a quelli dell'Inps sebbene il comma 4

---

<sup>43</sup> Esse postulano la necessità di interventi determinati da particolari difficoltà aziendali che non sono per nulla assimilabili alla ipotesi precedente (sub b)) e che necessitano un'attività di risanamento desumibile anche da una serie di indicatori economico-finanziari. La nota della Direzione Generale ritiene applicabili, nel limite del possibile, i criteri generali previsti per i trattamenti di cigs. Ciò vale anche per le voci riportate nella voce successiva (sub d)). E. MASSI, *Cig e mobilità in deroga: criteri di concessione*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 settembre 2014, n. 37, pagg. 1948 - 1953

<sup>44</sup> Ai fini della determinazione delle durate massime di concessione del trattamento si computano tutti i periodi di integrazione in deroga precedentemente fruiti, anche afferenti a diversi provvedimenti di concessione o proroga, emanati in sede territoriale e/o in sede governativa.

dell'art. 2 del decreto preveda che gli accordi quadro stipulati in sede regionale individuino le priorità di intervento in sede territoriale<sup>45</sup>.

In conclusione si evidenzia che le ragioni che hanno spinto il Governo ad adottare le significative modifiche al regime degli ammortizzatori sociali in deroga, sono da rinvenirsi oltre che dalla previsione contenuta nella legge 92/2012 dal fatto che gli strumenti a sostegno del reddito, istituiti in una logica emergenziale a tutela dei lavoratori per fronteggiare la crisi economica, hanno rappresentato nel corso degli ultimi anni un costo divenuto insostenibile anche a causa del loro utilizzo estensivo e talvolta economicamente irrazionale (si pensi ad esempio alla concessione del trattamento cig in deroga in caso di cessazione dell'attività di impresa)<sup>46</sup>. Tale tipologia di ammortizzatore sociale, operando in deroga per tutte le forme di lavoro dipendente e per tutti i datori di lavoro ha garantito, seppure con modalità non automatiche e nel limite delle risorse stanziare, una copertura di fatto universale nei confronti delle imprese e dei lavoratori<sup>47</sup>. La cassa integrazione in deroga può essere considerato istituto che, nato nell'ottica della contingenza, ha registrato una sempre maggior autonomia nel sistema ed un crescente utilizzo da parte delle imprese. Gli ammortizzatori sociali in deroga sono stati considerati l'ancora di salvezza dalla crisi del 2008 per molte categorie di lavoratori non coperti dal sistema degli ammortizzatori sociali sia perché non destinatari sia perché i trattamenti previsti dalla normativa si erano esauriti. Gli interventi in deroga avrebbero però dovuto essere preordinati a superare situazioni eccezionali e a operare nell'immediatezza<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> G. BOCCHIERI, *Ammortizzatori in deroga, nuova disciplina per il periodo transitorio 2014-2016*, in Guida al Lavoro, 5 settembre 2014, n. 34, pagg. 12 - 17

<sup>46</sup> A. RUIU, *Ammortizzatori sociali in deroga: chiarimenti ministeriali*, in Guida al Lavoro, 26 settembre 2014, n. 37, pagg. 12 - 25

<sup>47</sup> S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, J. TSCHÖLL, *Ammortizzatori sociali*, in Dossier Lavoro, n. 6/2013, Gruppo24Ore, pag. 53 - 55.

<sup>48</sup> A. CHIARALUCE, *Ammortizzatori sociali e ASpl*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 15 marzo 2014, n. 11, pagg. 629 - 635

## **5. L'OBBLIGO FORMATIVO DEI LAVORATORI PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

La legge 92/2012 all'art. 4, commi da 40 a 45, subordina il godimento degli ammortizzatori sociali all'assolvimento da parte dei beneficiari di determinati comportamenti i quali costituiscono condizione per il godimento della prestazione sociale. L'art. 4 della legge 92/2012, ai commi da 40 a 45, inasprisce la cd. condizionalità, nel senso che rende più severa la sanzione per mancanza di collaborazione del soggetto titolare di un trattamento di sostegno al reddito<sup>49</sup>.

Ai sensi del comma 40 “il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 3<sup>50</sup> della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo”.

Il seguente comma si rivolge in generale ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, è il successivo comma 41 che entrando nel dettaglio si rivolge ai lavoratori disoccupati “il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

- a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente.
- b) Non accetti una offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.”

Il comma 42 precisa che “Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in ottanta minuti con i mezzi di trasporto pubblici.”

---

<sup>49</sup> V. FILI', Politiche attive e servizi per l'impiego 2012, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 10/2012, pagg. 990 – 997

<sup>50</sup> Art. 3 L. 92/2012 “Tutele in costanza di rapporto di lavoro”

Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si completano quindi con l'aggiunta di un elemento geografico o in alternativa con uno temporale.

Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione fatti salvi i diritti già maturati<sup>51</sup>; la decadenza non è quindi retroattiva, ma vale solo per il futuro.

E' fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi da 40 a 43 all'Inps, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento<sup>52</sup>.

Nodo cruciale, affinché questo meccanismo funzioni, è l'efficiente collaborazione tra l'Inps e i centri per l'impiego mediante una rapida condivisione delle informazioni.

Avverso il provvedimento di cui al comma 44 è ammesso il ricorso al comitato provinciale di cui all'art. 34 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 639<sup>53</sup>.

Prima dell'intervento della Riforma Fornero l'impianto sanzionatorio relativo all'obbligo formativo era supportato dall'art. 1 quinquies del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291. Tale articolo si rivolgeva: al lavoratore sospeso in cassa integrazione guadagni straordinaria, al lavoratore destinatario del trattamento di mobilità, al lavoratore destinatario dei trattamenti collegati allo stato di disoccupazione o inoccupazione prevedendo la decadenza dei trattamenti medesimi nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- a) Rifiuti di essere avviato ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro ovvero a un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequentano regolarmente;
- b) Non accettano l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza.

---

<sup>51</sup> Art. 4, comma 43, legge 92/2012

<sup>52</sup> Art. 4, comma 44, legge 92/2012

<sup>53</sup> Art. 4, comma 45, legge 92/2012

Le disposizioni precedenti si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Tale articolo è stato abrogato dall'art. 4, comma 46 della legge 92/2012 con decorrenza dal 18 luglio 2012.

Si evidenzia una differenza fondamentale in quanto il parametro che porta alla decadenza dal trattamento di sostegno al reddito non è più il livello retributivo non inferiore al 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza, ma a seguito delle novità introdotte dalla Riforma Fornero bisogna guardare al livello retributivo superiore del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

Vengono invece mantenuti il riferimento alla distanza chilometrica e il criterio temporale.

Ulteriore abrogazione apportata dalla Riforma Fornero riguarda l'abrogazione del comma 10 dell'art. 19 del decreto legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 che legava il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Art. 4, comma 47, legge 92/2012

## **L'EVOLUZIONE PIU' RECENTE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

### **1. LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

Come noto, quando si parla di politiche del lavoro, si suole distinguere tra le politiche passive e le politiche attive. Le politiche passive hanno finalità di carattere assicurativo, garantendo al lavoratore che perde l'occupazione un sostegno al reddito, le politiche attive sono invece l'insieme delle procedure finalizzate a supportare la riqualificazione e la ricollocazione al lavoro dei dipendenti ritenuti, in conseguenza di crisi aziendale, a rischio di esclusione o di marginalizzazione<sup>55</sup>.

Le politiche attive sono così dirette ad incidere sul funzionamento del mercato del lavoro, favorendo l'incontro tra domanda e offerta, incentivando le assunzioni e cercando di assicurare un uguale accesso al lavoro anche a chi si trova in posizione di svantaggio o marginalità.

Le politiche attive del lavoro sono quindi rivolte a facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e a ottimizzare le occasioni di apprendimento e di formazione professionale. In un'accezione dinamica tale politiche dovrebbero proporsi quale

---

<sup>55</sup> S. MALANDRINI, *L'obbligo di adesione agli interventi di politiche attive del lavoro: breve disamina ragionata dell'evoluzione del contesto normativo*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2012, vol. 31, fasc. 3, pp. 211-218

raccordo fra le esigenze delle imprese e le aspirazioni dei lavoratori ad essere occupati<sup>56</sup>.

Si sottolinea che le politiche del lavoro sono destinate ad assumere un'importanza crescente nelle società dei Paesi Occidentali: occorre infatti garantire l'occupazione effettiva e in ogni caso l'occupabilità delle forze di lavoro, anche assicurando la formazione richiesta dalle esigenze di competitività delle imprese sui mercati mondiali, oltreché sostegno reddituale a chi è in attesa di reinserimento lavorativo o alla ricerca di un primo o di un nuovo lavoro<sup>57</sup>.

Si prosegue con un'analisi delle politiche attive nella Riforma Fornero, sottolineando che rientra fra le finalità della nuova legge rendere “più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone”<sup>58</sup>.

La legge n. 92 del 2012, in particolar modo all'art. 4, commi 34 - 37, affronta la tematica delle politiche attive. L'approccio che si è voluto dare, attraverso la riforma del lavoro, per quanto concerne le politiche attive, è ben espresso nel comma 37 “dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 34 a 36 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente”. E' stato quindi chiarito che dalla realizzazione di politiche attive non devono derivare nuovi o maggiori oneri di spesa a carico della finanza pubblica.

Ai sensi del comma 34 “con accordo in sede di Conferenza Unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ed in coerenza con i documenti di programmazione degli interventi cofinanziati con fondi strutturali europei è definito un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo legato alle prestazioni di politiche attive e servizi per l'impiego”.

E' qui importante notare il coinvolgimento della Conferenza unificata composta dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e dalla Conferenza stato-città e da autonomie locali. La Conferenza

---

<sup>56</sup> S. SCIARRA, *Flessibilità e politiche attive del lavoro. Note critiche sulla riforma Monti-Fornero*, in *Giornali di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 139, anno XXXV, 2013, 3.

<sup>57</sup> P. GRASSELLI, C. MONTESI (a cura di), *Le politiche attive del lavoro nella prospettiva del bene comune*, Franco Angeli s.r.l., Milano, 2010

<sup>58</sup> Art. 1, comma 1, lett. d) legge 92/2012

unificata si presenta come interlocutore privilegiato in considerazione del necessario coinvolgimento di soggetti istituzionali presenti sul territorio<sup>59</sup>.

Si può quindi delineare il seguente quadro in merito alle disponibilità di spesa e di risorse<sup>60</sup>:

- 1) non si prevedono stanziamenti di risorse aggiuntive da parte dello Stato da destinare alle politiche attive e ai servizi per l'impiego;
- 2) le risorse finanziarie vanno attinte dai fondi strutturali europei;
- 3) dovrà essere previsto un meccanismo premiale per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo tra Regioni ed enti locali.

Punto cruciale per un'efficace realizzazione di politiche attive è la comunicazione fra gli enti coinvolti, a tal fine il comma 35 dell'art. 4 prevede che l'Inps dovrà predisporre e mettere a disposizione dei Centri per l'impiego una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e di domicilio e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali definiti ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 181 del 2000 è fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'art. 1, comma g), del d.lgs. n. 181 del 2000 (Centri per l'impiego) di inserire nella banca dati, con le modalità definite dall'Inps, i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

Corresponsabilità, integrazione fra lavoratori e servizi, comportamenti proattivi e non passivi dei soggetti in stato di disoccupazione e/o percettori di sussidi pubblici sono le espressioni che scolpiscono, con tratti ancora più evidenti che in passato, il rapporto fra i servizi pubblici per l'impiego e i cittadini-utenti che ne usufruiscono<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> V. FILI', *Politiche attive e servizi per l'impiego 2012*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, 10/2012, pagg. 990 – 997

<sup>60</sup> V. FILI', *Politiche attive e servizi per l'impiego*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, in *Supplemento a Diritto & Pratica del Lavoro*, 15 settembre 2012, n. 33, pag. 192 - 199

<sup>61</sup> A. ALAIMO, *Servizi per l'impiego e disoccupazione nel «welfare attivo» e nei «mercati del lavoro transazionali» – Note sulla riforma dei servizi all'occupazione e delle politiche attive nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in *RDSS*, anno XII, n. 3, 2012

Continuando nell'analisi delle novità introdotte dalla legge 92/2012, si osserva che l'art. 4, comma 48, interviene apportando alcune modifiche all'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in particolare: la delega prevista dal comma 30 dell'art. 1 della legge n. 247 del 2007, ripresa dalla legge n. 183 del 2010 viene riprodotta con alcune modifiche. La prima modifica concerne il ricorso, in precedenza non previsto, all'intesa in sede di conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. La seconda modifica riguarda la lettera a) dell'articolo in commento all'interno della quale è prevista l'estensione dell'oggetto della delega oltre che alla materia dei servizi per l'impiego anche alla materia delle politiche attive. Le politiche attive vengono quindi fatte entrare tra le materie delegate al Governo.

Al comma 31, dove sono elencati i principi e i criteri direttivi a cui il governo è tenuto a seguire nell'esercizio della delega, la legge 92/2012 aggiunge ulteriori punti da tenere in considerazione, tra questi viene introdotta una più ampia definizione dei destinatari delle politiche attive vale a dire di chi cerca lavoro in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali al fine di incentivare la ricerca attiva di una nuova occupazione (lett. e-bis). Inoltre il governo dovrà porre la sua attenzione alla qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro (lett. e-ter), alla formazione continua dei lavoratori (lett. e-quater), alla riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento (lett. e-quinquies), al collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità (lett. e-sexies).

Al comma 50, dell'art. 4 della legge 92/2012 si evidenzia che nell'esercizio della delega di cui all'art. 1, comma 30, lett. a), della legge 24 dicembre 2007 n. 247, come in precedenza modificati deve essere assicurata l'armonizzazione degli emanandi decreti con le disposizioni di cui ai commi da 33 a 49.

Ampliando la prospettiva in ambito europeo ed internazionale si può rilevare che è costantemente ribadita un'ormai ineludibile funzionalità reciproca fra misure sulla crescita e sullo sviluppo e politiche attive del lavoro<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> Si veda, ad esempio, il Rapporto dell'Ocse relativo all'Italia (OECD 2013)

Uno dei principali obiettivi della Strategia Europea per l'occupazione (SEO), è l'armonizzazione delle politiche sociali nei Paesi membri, in modo da creare quantità e qualità maggiori di posti di lavoro (more and better jobs)<sup>63</sup>.

La Strategia Europea per l'occupazione si ispira alla Strategia per la crescita Europa 2020<sup>64</sup> e mira a creare più posti di lavoro e impieghi più qualificati in tutta l'Unione Europea.

Il percorso di armonizzazione delle politiche del lavoro nei vari Paesi membri dell'Unione Europea si è articolato seguendo due distinti percorsi, il primo percorso ha riguardato un investimento, attraverso il fondo sociale europeo, sui servizi pubblici per l'impiego affinché raggiungessero degli standard di efficienza comuni, il secondo invece prevede una riforma strutturale delle politiche attive e passive in linea con le raccomandazioni dell'Unione Europea. La strategia per l'occupazione ha definito un modello di politica per l'occupazione che implicasse delle trasformazioni importanti nelle politiche del lavoro dei vari Paesi dell'Unione Europea ad oggi differenziate.

## **2. INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE: PREMESSA**

Le normative finalizzate alle agevolazioni in materia di assunzione di personale sono state, nel corso degli anni, oggetto di continue innovazioni, cambiamenti, cancellazioni, ciò ha portato a un groviglio di disposizioni alle quali, in alcuni frangenti, a quelle nazionali si sono aggiunte quelle regionali.

Per ben comprendere l'istituto delle agevolazioni alle assunzioni l'analisi non può non partire dalle novità introdotte dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012. Il legislatore si è posto come obiettivo quello di fornire le direttive per un'omogenea applicazione degli

---

<sup>63</sup> F. GIUBILEO, *Uno o più modelli di politiche attive del lavoro in Europa? I servizi al lavoro in Italia, Germania, Francia, Svezia e Regno Unito* in RDSS, anno XI, n. 3, 2011

<sup>64</sup> Per rilanciare l'economia dell'Unione Europea la strategia Europa 2020 prevede cinque obiettivi in materia di occupazione, innovazione, istruzione, integrazione sociale ed energia/clima da raggiungere entro il 2020. Le tre iniziative prioritarie per l'occupazione, gli affari sociali e l'integrazione sono: - *Youth on the move*: un insieme di iniziative volte a migliorare il livello di istruzione e le prospettive professionali dei giovani e ridurre la disoccupazione giovanile; - Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione: l'agenda presenta una serie di azioni intese a accelerare le riforme per migliorare la flessibilità e sicurezza del mercato del lavoro, dotare le persone delle qualifiche necessarie per le professioni di oggi e domani, migliorare la qualità degli impieghi garantendo migliori condizioni di lavoro, migliorare i presupposti per la creazione di posti di lavoro; - Una piattaforma europea contro la povertà e l'emarginazione. Fonte: sito Commissione Europea

incentivi alle assunzioni, a questo fine la norma ha una valenza generale, ricomprendendo espressamente anche gli incentivi in favore dei lavoratori in mobilità<sup>65</sup> e quelli finalizzati alla rioccupazione dei cassaintegrati da almeno 24 mesi e dei disoccupati di un analogo periodo<sup>66</sup> della legge n. 407 del 1990<sup>67</sup>.

La legge n. 92 del 28 giugno 2012 all'art. 4, commi 12 - 15, ha introdotto una serie di principi al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione<sup>68</sup>, tali principi sono i seguenti:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al

---

<sup>65</sup> Art. 8, commi 2 e 4 e Art. 25, comma 9 della legge n. 223/1991

<sup>66</sup> Art. 8, comma 9 legge n. 407/1990

<sup>67</sup> E. MASSI, *Assunzioni di personale: agevolazioni*, in inserto di Diritto & Pratica del Lavoro, 16 febbraio 2013, n. 7, pagg. I - XXXI

<sup>68</sup> "al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223..."

momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

In relazione al punto a), assunzione effettuata in attuazione ovvero in violazione di preesistenti obblighi, la legge n. 92 del 2012 stabilisce che non è possibile utilizzare le agevolazioni contributive quando il datore di lavoro assume un lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione e quando il datore di lavoro assume un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione, ma non abbia preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto.

Tale divieto è presente sia nel caso di assunzione diretta, sia nel caso in cui il lavoratore venga introdotto in azienda facendo ricorso alla somministrazione di lavoro.

E' importante sottolineare che tali limitazioni non si applicano in caso di richiesta dei benefici ex art. 13<sup>69</sup> della legge n. 68 del 1999 concernente l'assunzione di lavoratori disabili, in quanto si tratta di legge speciale, non modificabile quindi dalla disciplina generale di cui alla legge n. 92 del 2012<sup>70</sup>. L'articolo 13 della legge n. 68 del 1999

---

<sup>69</sup> Il contributo è compreso tra il 25% ed il 60% del costo salariale ed è graduato secondo la gravità della minorazione ed, inoltre, è prevista una somma forfettaria per l'adeguamento del posto di lavoro in presenza di disabili con una percentuale superiore al 50% finalizzato sia alla creazione di tecnologie di telelavoro che per la rimozione di barriere architettoniche. La percentuale massima del 60% si applica per i disabili assunti a tempo indeterminato attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con handicap intellettuale psico-fisico, indipendentemente dalla invalidità, o con minorazioni di particolari gravità (1-3 cat. Tab. d.p.r. n. 915/1978), mentre quella del 25% riguarda le assunzioni di disabili con percentuale compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni di gravità compresa tra la quarta e la sesta categoria del d.p.r. n. 915/1978.

<sup>70</sup> La soluzione non è stata chiara fino all'intervento dell'Inps con circolare n. 137/2012 punto 1.1. Inizialmente ci si era posti il dubbio se le agevolazioni proposte dall'art. 13 legge 68/99 potessero continuare ad essere prese in considerazione. Si riteneva che le agevolazioni previste dall'art. 13 dovessero rimanere in quanto l'impresa assume sì, un soggetto in copertura di un obbligo legale, ma lo assume con richiesta nominativa ben sapendo che ha particolari handicap che ne rendono oltremodo difficile l'inserimento, atteso che ben potrebbe soddisfare l'onere attraverso l'assunzione, sempre nominativa, di un soggetto con una percentuale minima del 46%. E. MASSI, *Incentivi all'occupazione: cosa prevede la riforma*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 15 settembre 2012, n. 33, pagg. 2068 – 2073.

Diverso è il caso di uno dei soggetti individuati dall'art. 18 della legge 68/99 ovvero orfani, coniugi, superstiti etc. che hanno ai fini del collocamento obbligatorio, una percentuale di riserva pari all'1% nelle imprese oltre le 150 unità (uno solo per quelle con un organico superiore ai 50 dipendenti) ma che non sono portatori di specifici incentivi ma soltanto, qualora ne ricorrano i presupposti, di quelli generali (ad es. perché sono disoccupati da oltre 24 mesi). Si ritiene che se un datore di lavoro assuma uno di questi lavoratori per ottemperare all'obbligo di legge, non possa usufruire dell'incentivo specifico che nel caso di specie sarebbe quello previsto dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990: questa è soltanto un'interpretazione che dovrebbe essere supportata, se valida da un esplicito chiarimento amministrativo.

contiene una norma speciale che prevale sul principio generale contenuto nell'art. 4, comma 12, lett. a). Mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere il contraente lavoratore, la previsione legale di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in relazione alla speciale condizione di svantaggio costituita dalla disabilità<sup>71</sup>.

In relazione al punto b) si delineano le principali norme che regolano il diritto di precedenza:

La legge n. 264 del 1949 all'art. 15, comma 6, statuisce che “i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro sei mesi”<sup>72</sup>. E' quindi previsto un diritto di precedenza per le assunzioni, siano esse a tempo determinato che a tempo indeterminato, in favore dell'ex dipendente assunto a tempo indeterminato che negli ultimi sei mesi sia stato oggetto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione del personale.

Tale previsione si applica sia nel caso di licenziamenti collettivi che individuali, ossia tanto nel caso in cui la norma di riferimento sia costituita dalla legge 223 del 1991<sup>73</sup>, quanto ove la fattispecie di recesso sia quella del giustificato motivo oggettivo di cui alla legge n. 604 del 1966. La norma nel fare riferimento all'ipotesi della riduzione di personale ha voluto evitare l'utilizzo strumentale di tale tipologia di licenziamenti, costituendo una garanzia per i lavoratori nell'ipotesi in cui si fossero trovati dinanzi a un licenziamento, con pressoché immediata assunzione di altri soggetti. Tale forma di priorità, per contro, non trova applicazione con riguardo ai casi in cui la risoluzione del

---

E. MASSI, *Incentivi alle assunzioni dopo la legge Fornero*, in inserto Diritto & Pratica del Lavoro, 16 febbraio 2013, n. 7, pagg. I - XXXI

<sup>71</sup> D. M. MASSAINI, *Incentivi alle assunzioni: principi generali di accesso*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 2 marzo 2013, n. 9, pagg. 557 - 566

<sup>72</sup> Il presente comma è stato così modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 297 del 2002. In precedenza il riferimento temporale non erano i sei mesi ma l'anno.

<sup>73</sup> In questo senso dispone l'art. 8, comma 1, legge 223/1991

rapporto è dovuta a un licenziamento disciplinare, ossia per giusta causa o giustificato motivo soggettivo<sup>74</sup>.

Il d.lgs. n. 368 del 2001, all'art. 5 comma 4 quater, prevede che il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Devono quindi essere presenti i seguenti presupposti:

- maturazione di un'anzianità aziendale superiore a sei mesi, anche per effetto della sommatoria di più rapporti di lavoro a termine, ivi incluse prosecuzioni e proroghe dei singoli contratti: deve quindi sussistere un'anzianità lavorativa pregressa pari almeno a sei mesi e un giorno;
- assenza di diverse previsioni da parte della contrattazione collettiva che potrebbero regolare in maniera diversa il diritto di precedenza: la previsione di legge fa esplicitamente salve le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ne consegue che al contratto collettivo, anche aziendale, è lasciato ampio spazio di intervento per regolare in maniera differente il diritto di precedenza invece in assenza di una diversa disciplina collettiva operano in via automatica le previsioni di legge<sup>75</sup>.
- esigenza del datore di lavoro di procedere a una nuova assunzione a tempo indeterminato entro i dodici mesi successivi. Il diritto di precedenza opera quindi solo laddove il datore di lavoro intenda effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato (ad eccezione di quanto si dirà tra poco riguardo alle

---

<sup>74</sup> A. BOSCO, A. POMPEI, *Il diritto di precedenza alla riassunzione o alla trasformazione del rapporto*, in Guida al Lavoro, 6 dicembre 2013, n. 48, pagg. 21 - 25

<sup>75</sup> A. BOSCO, A. POMPEI, *Jobs Act, il diritto di precedenza nel contratto a termine*, in Guida al Lavoro, 13 giugno 2014, n. 24, pagg. 12 - 19

lavoratrici che abbiano fruito dell'astensione obbligatoria nel corso del contratto a tempo determinato). Nessuna pretesa in ordine al diritto di precedenza, anche se regolarmente esercitato, potrà quindi essere avanzata nel caso di nuove assunzioni effettuate a tempo determinato.

- deve trattarsi di mansioni già espletate, ossia di mansioni identiche a quelle disimpegnate sino a quel momento e non semplicemente equivalenti.

Il diritto di precedenza non opera quindi nel caso in cui si tratti di mansioni solamente equivalenti così come precisato anche dal Ministero del Lavoro nella circolare 2 maggio 2008, n. 13<sup>76</sup>.

L'art. 1, comma 1, del d.l. n. 34 del 2014, così come modificato dalla legge di conversione n. 78 del 2014 ha aggiunto una novità, da applicarsi ai rapporti di lavoro intervenuti a decorrere dal 21 marzo 2013, concernente le lavoratrici il cui congedo di maternità è intervenuto in esecuzione di un rapporto a termine. Tale novità prevede che per le lavoratrici, il cui congedo di maternità è intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, il periodo di congedo concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il comma 4 quinquies invece disciplina il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzione a termine per il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, per questa tipologia valgono in parte regole differenti. Le attività stagionali sono quelle previste dal d.p.r. 7 ottobre 1963 n. 1525 o quelle contemplate nei contratti collettivi di lavoro. In tal caso non è richiesta alcuna anzianità di servizio minima pregressa. Il diritto di precedenza opera solo nel caso di nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza sopra esplicitato può ovviamente essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi per quanto concerne la prima casistica, ed entro tre mesi per quanto concerne la

---

<sup>76</sup> Circolare 2 maggio 2008 n. 13 “Occorre inoltre evidenziare che il diritto di precedenza trova applicazione, per espressa previsione normativa, con riferimento alle mansioni già espletate e non, come avviene per il computo del periodo massimo dei 36 mesi, con riferimento a mansioni equivalenti”

seconda casistica dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (comma 4 sexies).

Ulteriore novità introdotta dall'art. 1, comma 1, del d.l. n. 34 del 2014, così come modificato dalla legge di conversione n. 78 del 2014, prevede che il diritto di precedenza debba essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione. Il lavoratore deve essere informato di questo diritto e ciò deve risultare da atto scritto.

La legge n. 428 del 1990 all'art. 47, comma 6, tratta il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo determinato o indeterminato in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale negli ultimi dodici mesi o nel periodo più lungo stabilito dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo, è trasferita un'azienda in crisi ai sensi del comma 5 del medesimo articolo.

Una ulteriore particolarità riguarda il CCNL per le imprese di pulizia per le quali vige l'obbligo per l'azienda che subentri ad un'altra in un appalto di servizi di assumere i dipendenti della precedente azienda.

L'elencazione effettuata da parte dell'Istituto Inps per quanto concerne le ipotesi di realizzazione del diritto di precedenza non è esaustiva delle ipotesi presenti nel nostro ordinamento. Esiste ad esempio un diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno in favore di quei lavoratori che per seguire terapie oncologiche o salva vita hanno ridotto il proprio orario di lavoro. Nel momento in cui le condizioni di salute del lavoratore migliorano, il lavoratore ha diritto a trasformare nuovamente il rapporto in orario a tempo pieno<sup>77</sup>. Un altro caso riguarda i lavoratori che hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale: è riconosciuto un diritto di precedenza allorquando il datore di lavoro intenda effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato e pieno ovviamente per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto part time<sup>78</sup>. Altro diritto di precedenza da considerare è quello previsto in favore di un lavoratore a

---

<sup>77</sup> Art. 12 bis d.lgs. 61/2000

<sup>78</sup> Art. 12 ter d.lgs. 61/2000

tempo parziale qualora il datore di lavoro proceda ad assumere a tempo pieno, in ambito comunale, un altro lavoratore in possesso della medesima o equivalente qualifica; la particolarità è che tale diritto scatta solamente se la previsione è contenuta nel contratto individuale.

Infine, per completezza, va ricordato un altro diritto di precedenza che riguarda i lavoratori extracomunitari<sup>79</sup> che hanno lavorato come stagionali nel nostro Paese e che al termine del rapporto lo hanno regolarmente lasciato. In caso di assunzioni nell'anno successivo attraverso i cd. flussi stagionali hanno diritto di precedenza al rientro nel nostro Paese rispetto agli altri stranieri. Il d.p.c.m. 12 marzo 2014 (pubblicato sulla G.U. 9 aprile 2014, n. 83) autorizza in via provvisoria 15.000 ingressi per l'anno 2014 destinati ai cittadini extracomunitari che intendono entrare regolarmente in Italia per svolgere un lavoro subordinato stagionale. Si evidenzia, a titolo di curiosità, che rispetto al provvedimento dello scorso anno, il d.p.c.m. sui flussi del 2014 riduce della metà le 30.000 quote per lavoro stagionale fissate nel 2013, la motivazione è data dal fatto che a fine anno il legislatore rileva una marcata differenza tra la quota autorizzata e l'effettiva utilizzazione<sup>80</sup>.

In relazione al punto c), l'art. 4, comma 12, lett. c) della legge 92/2012 stabilisce che gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva. Anche l'Inps<sup>81</sup> ha precisato che per la legittimità della fruizione del beneficio in caso di sospensione si dovrà considerare solo la situazione della singola unità produttiva. A differenza quindi dei precedenti limiti, volti al datore o all'utilizzatore nella sua interezza, l'Inps correttamente evidenzia che quest'ultima limitazione deve essere considerata solo in riferimento alla singola unità produttiva<sup>82</sup>.

---

<sup>79</sup> Art. 24, comma 4, d.lgs 25 luglio 1998 n. 286 e successive modifiche

<sup>80</sup> A. ROZZA, *Flussi stagionali 2014: silenzio assenso per lo straniero già autorizzato*, in Guida al Lavoro, 18 aprile 2014, n. 16, pagg. 17 - 23

<sup>81</sup> Circolare n. 137 del 2012 punto 1.2

<sup>82</sup> C. VALSIGLIO, *Così i benefici per nuovi assunti dopo la legge Fornero*, in Corriere delle Paghe, gennaio 2013, n. 1, pag. 16

La norma pone una serie di difficoltà interpretative nell'individuazione del concetto di professionalità sostanzialmente diverse, laddove il concetto già poco definito di professionalità diverse viene ulteriormente complicato dall'avverbio "sostanzialmente" lasciando intendere il riferimento a valutazioni assolutamente discrezionali<sup>83</sup>. L'espressione professionalità sostanzialmente diverse potrebbe essere interpretata alla stregua del concetto di equivalenza professionale ex art. 2103 c.c. temperato dall'eventuale percorso di riqualificazione professionale svolto dal lavoratore durante il periodo di sospensione<sup>84</sup>.

In relazione al punto d), coincidenza degli assetti proprietari e rapporti di coordinamento e controllo, la nuova disciplina conferma ed estende quanto già in vigore per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità<sup>85</sup>. Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Per "assetto proprietari sostanzialmente coincidenti" possono ritenersi tutte quelle situazioni che, pur in presenza di qualche differenziazione nella composizione del capitale sociale o nella ripartizione delle quote, facciano presumere la presenza di un comune nucleo proprietario, in grado di ideare e fare attuare un'operazione coordinata di ristrutturazione, comportante il licenziamento di taluni dipendenti da un'azienda e la loro assunzione da parte dell'altra<sup>86</sup>.

Gli assetti proprietari sostanzialmente coincidenti sono pertanto qualcosa di più e di diverso rispetto al concetto di stessa proprietà, avendo il legislatore volutamente

---

<sup>83</sup> S. IMBRIACI, *Riforma Fornero: tutti gli incentivi alle assunzioni*, in Guida al Lavoro, 7 dicembre 2012, n. 48, pagg. 40 - 44

<sup>84</sup> D. GAROFALO, *Gli incentivi alle assunzioni*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, in Supplemento a Diritto & Pratica del Lavoro, 15 settembre 2012, n. 33, pagg. 186 - 191

<sup>85</sup> B. MASSARA, *Assunzioni agevolate nella riforma: le precisazioni Inps per i datori*, in Guida al Lavoro, 21 dicembre 2012, n. 50, pagg. 44 - 60

<sup>86</sup> Cass., Sez. Lav. 1 luglio 2002 n. 9532

utilizzato una espressione atecnica che facesse riferimento a tutte le ipotesi in cui l'impresa che assumeva non fosse del tutto estranea a quella che aveva licenziato<sup>87</sup>.

La norma richiede quindi una indagine sostanziale, per cui quando l'impresa presenta un assetto proprietario sostanzialmente coincidente – nel senso sopra indicato – ovvero sia collegata con l'impresa precedente, il rapporto di lavoro non viene considerato nuovo agli effetti contributivi<sup>88</sup>.

Come sopra esposto, gli incentivi non spettano qualora il nuovo datore di lavoro assuma, entro sei mesi dal licenziamento, lavoratori per i quali il recesso è avvenuta da un'azienda strettamente collegata sotto l'aspetto personale (“assetto proprietari coincidenti”) o con rapporti di collegamento o controllo (in quest'ultimo caso potrebbe avere una certa valenza ciò che afferma l'art. 2359<sup>89</sup> c.c.).<sup>90</sup>

La nuova disciplina prevede all'art. 4, comma 13 che ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e allo loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato o somministrato. Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se forniti dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di

---

<sup>87</sup> Cass., Sez. Lav., 25 luglio 2008, n. 20499; Cass., Sez. Lav., 4 luglio 2008, n. 8988.

<sup>88</sup> Cass., Sez. Lav., 28 gennaio 2009, n. 2164

<sup>89</sup> Art. 2359 c.c. “Sono considerate società controllate: 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi. Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati”.

<sup>90</sup> E. MASSI, *Incentivi all'occupazione: cosa prevede la riforma*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 15 settembre 2012, n. 33, pagg. 2068 -2073

quella parte dell'incentivo relativo al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione<sup>91</sup>.

Si evidenzia, in conclusione, che la possibilità di ricorrere a benefici contributivi continua ad essere sottoposta al possesso del DURC<sup>92</sup> da parte del datore di lavoro oltre che alla inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro di cui all'allegato A del decreto ministeriale 24 ottobre 2007 ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso decreto ministeriale in relazione a ciascun illecito. Nel caso di somministrazione la regolarità contributiva riguarda l'Agenzia di somministrazione mentre la violazione delle norme in materia di tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'Agenzia di somministrazione sia il datore di lavoro che utilizza il lavoratore somministrato, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato<sup>93</sup>.

Le condizioni necessarie per il rilascio del DURC sono le seguenti:

- regolare adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi applicabili, di qualsivoglia livello di contrattazione, sottoscritti dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Ovviamente valgono tutte quelle circostanze particolari ad es. le rateazioni che consentono il rilascio del DURC anche in situazione di irregolarità nei pagamenti<sup>94</sup>.

Si delineano ora le agevolazioni maggiormente utilizzate per la ricollocazione dei lavoratori oggetto dei progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione di Confindustria Bergamo.

---

<sup>91</sup> Art. 4, comma 15, legge n. 92 del 2012

<sup>92</sup> Il DURC è il certificato che attesta la regolarità dei versamenti dovuti agli Istituti previdenziali (o alle Casse Edili nei casi di datori di lavoro dell'edilizia) dai datori di lavoro operanti in qualsiasi settore.

<sup>93</sup> C. VALSIGLIO, *Assunzioni agevolate di lavoratori privi di occupazione dopo la legge n. 99/2013* in Il Punto di Guida al Lavoro 1 ottobre 2013, n. 9, pag. III - V

<sup>94</sup> A. CASOTTI, M.R. GHEIDO, *Assunzione di donne e lavoratori over 50: incentivi*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 5 ottobre 2013, n. 38, pagg. 2213 - 2218

### **3. NOVITA' IN RIFERIMENTO AGLI INCENTIVI PER LAVORATORI ASSUNTI DALLE LISTE DI MOBILITA' - LEGGE N. 223 DEL 1991**

La legge n. 223 del 23 luglio 1991 ha previsto degli incentivi in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, tali incentivi sono differenziati a seconda della tipologia di contratto scelta.

Destinatari dell'incentivo sono tutti i datori di lavoro, tuttavia l'art. 8, comma 4-bis, precisa che il diritto ai benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Ai sensi dell'art. 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ha diritto alla riduzione delle aliquote contributive nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende che occupano più di nove dipendenti (aliquota sostitutiva 10%). Il beneficio spetta per i 18 mesi successivi all'assunzione ed è riconosciuto anche in caso di rapporto part-time. A carico del dipendente rimane comunque ferma l'aliquota contributiva prevista per la generalità dei lavoratori.

Se l'assunzione avviene a tempo pieno e indeterminato, ai sensi dell'art. 8, comma 4, della legge n. 223 del 1991, il datore di lavoro ha inoltre diritto a un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Il limite di durata massima di questo incentivo è di 12 mesi, elevato a 24 se il lavoratore ha più di cinquanta anni (36 mesi se il lavoratore è residente nel Mezzogiorno oppure in circoscrizioni territoriali con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale e l'azienda opera nei suddetti territori).

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 il datore di lavoro che assume a tempo determinato un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ha diritto alla riduzione

delle aliquote contributive nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende che occupano più di nove dipendenti (aliquota sostitutiva 10%). Il beneficio spetta per un massimo di 12 mesi ovvero per la durata del contratto se inferiore a 12 mesi ed è riconosciuto anche in caso di rapporto part-time. Anche in questo caso rimane comunque ferma a carico del dipendente l'aliquota contributiva prevista per la generalità dei lavoratori.

Nel caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto ad una proroga dello sgravio contributivo per ulteriori 12 mesi decorrenti dal periodo di paga in corso al momento della trasformazione quindi per un massimo di complessive 103 settimane.

Nell'ipotesi in cui la trasformazione del contratto a termine avvenga a tempo pieno al datore di lavoro è concesso un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Il limite di durata massima di questo incentivo è di 12 mesi, elevato a 24 mesi (36 se il lavoratore è residente nel Mezzogiorno oppure in circoscrizioni territoriali con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale e l'azienda opera nei suddetti territori) se il lavoratore ha più di cinquanta anni.

Ai fini del riconoscimento del beneficio è necessario che la trasformazione avvenga nel corso dello svolgimento del contratto a termine<sup>95</sup>.

Una novità introdotta dalla legge n. 92 del 2012<sup>96</sup> consiste nel fatto che l'assunzione a tempo indeterminato, successiva ad un rapporto a termine originariamente instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità è equiparata alla trasformazione a tempo indeterminato, prevista dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991. Pertanto per un'assunzione a tempo indeterminato che segua, con o senza soluzione di continuità, un'assunzione a termine dalle liste di mobilità spetta la riduzione contributiva per ulteriori 12 mesi in quanto la nuova assunzione a tempo indeterminato è considerata una trasformazione del rapporto. Spetta altresì il contributo mensile previsto dall'art. 8, comma 4, qualora il lavoratore abbia avuto diritto all'indennità.

---

<sup>95</sup> M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *Assunzioni di percettori di misure a sostegno del reddito*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26 ottobre 2013, n. 41, pagg. 2401 - 2414

<sup>96</sup> Circolare Inps n. 137 del 2012 punto 3.3

Si precisa che sia la riduzione contributiva, sia il contributo mensile non spettano nel caso in cui l'assunzione è dovuta a causa di un diritto di precedenza alla riassunzione, maturato dal lavoratore in conseguenza del precedente rapporto a termine.

A livello dei premi dovuti all'Inail non sono previste riduzioni<sup>97</sup>. Ciò è confermato dalla Corte di Cassazione la quale ha sancito che per assunzione di personale assunto dalle liste di mobilità, l'esclusione dall'applicazione del beneficio contributivo ai premi Inail, formalmente prevista solo per le assunzioni a tempo determinato si applica anche al caso delle assunzioni a tempo indeterminato<sup>98</sup>.

In conclusione si evidenzia che la legge n. 92 del 2012 all'articolo 2, comma 71, abroga a partire dal primo gennaio 2017 gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità. L'Inps<sup>99</sup> precisa che gli incentivi attualmente in vigore saranno applicati alle assunzioni, trasformazioni o proroghe che dovessero essere effettuate fino al 31 dicembre 2016, anche per lavoratori che dovessero rimanere titolari dell'indennità di mobilità oltre il 31 dicembre 2016.

#### **4. NOVITA' IN RIFERIMENTO AGLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 24 MESI**

L'art. 8, comma 9, della legge 407 del 1990 prevede la concessione di uno sgravio contributivo a favore di tutti i datori di lavoro e enti pubblici economici in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati ovvero sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento di integrazione salariale straordinario da almeno 24 mesi.

---

<sup>97</sup> Art. 68, comma 6, legge n. 388 del 2000,. Corte di Cassazione n. 17803 del 17 ottobre 2012

<sup>98</sup> M.R. GHEIDO, A. CASOTTI., *Assunzioni di percettori di misure a sostegno del reddito*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26 ottobre 2013, n. 41, pagg. 2401 - 2414

<sup>99</sup> Circolare Inps n. 137 del 2012, punto 3.1

Il legislatore, ai fini dell'accesso alle agevolazioni contributive, ha previsto il rispetto di due requisiti che devono essere posseduti rispettivamente dai lavoratori e dai datori di lavoro:

1. I lavoratori devono essere disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento cigs dallo stesso periodo;
2. I datori di lavoro non devono assumere in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi.

Per quanto concerne il secondo punto, il legislatore è intervenuto direttamente sulla disciplina dell'incentivo, rendendo meno stringente una condizione ostativa del beneficio nell'ipotesi in cui sia stato effettuato un licenziamento; il beneficio non è più impedito da qualunque genere di licenziamento, ma da licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale<sup>100</sup>.

La legge n. 92 del 2012 è intervenuta prevedendo che a decorrere dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge, l'assunzione agevolata è ammessa quando, i licenziamenti nei sei mesi precedenti siano stati effettuati per giustificato motivo soggettivo.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, l'incentivo spetta se viene preventivamente offerto il lavoro ai lavoratori licenziati e questi rifiutino, tali lavoratori per sei mesi hanno diritto alla riassunzione. Il beneficio è sempre ammissibile quando il licenziamento non genera un diritto alla riassunzione come accade ad esempio nei casi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alle mansioni oppure al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova<sup>101</sup>.

La legge 92 del 2012 è quindi intervenuta a risolvere in modo definitivo l'annosa querelle in merito ai licenziamenti effettuati per giusta causa o per mancato superamento del periodo di prova<sup>102</sup>.

---

<sup>100</sup> Art. 4, comma 14, legge n. 92 del 2012 "all'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407 le parole: "quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi" sono sostituite dalle seguenti: "quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi"

<sup>101</sup> D.M. MASSAINI, *Assunzione di lavoratori in mobilità e in cigs*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 16 marzo 2013, n. 11, pag. 693 - 711

<sup>102</sup> Si veda in tal senso l'interpello del Ministero del Lavoro n. 37 del 15 ottobre 2010 che si deve ritenere a tutti gli effetti superato

Si ricorda che inizialmente il principio dell'obbligatorietà alla riassunzione era fissato in 12 mesi e successivamente è stato ridotto e portato a sei mesi<sup>103</sup>; la finalità è chiara e cioè quella di evitare che le aziende si liberino, licenziandoli, di lavoratori a costo pieno, sostituendoli con lavoratori che portino in dote agevolazioni, ed il legislatore ha ritenuto prima i dodici mesi e, successivamente i sei mesi, il tempo minimo necessario perché questo rischio venga a mancare<sup>104</sup>.

Corollario diretto è che se la sostituzione avviene una volta che siano trascorsi i sei mesi, non vi sono preclusioni al diritto all'incentivo della legge n. 407 del 1990, salvo ovviamente la presenza degli altri parametri previsti e necessari<sup>105</sup>.

Il beneficio, di natura contributiva, spetta in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part time:

- per i datori di lavoro non artigiani del centro nord e per i datori di lavoro nel Mezzogiorno non aventi natura di impresa è prevista una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi.
- per le imprese artigiane operanti in tutto il territorio nazionale e per le imprese operanti nel Mezzogiorno è previsto un esonero totale dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi.

In entrambi i casi la contribuzione a carico del dipendente è quella prevista per la generalità dei lavoratori.

L'Inps, con circolare n. 137 del 2012, ha stabilito che interpretando estensivamente la parola assunzioni contenuta nel disposto dell'art. 8, comma 9, della legge n. 407 del 1990, si deve riconoscere l'incentivo anche nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine purché il lavoratore avrebbe avuto una anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato. Anche in questo caso si realizza la fattispecie di lavoro subordinato a

---

<sup>103</sup> Art. 6, comma 4, d.lgs. n. 297 del 2002

<sup>104</sup> C. BOLLER., *Assunzioni di disoccupati di lungo periodo: chiarimenti Inps*, in Guida al Lavoro, 14 dicembre 2012, n. 49, pagg. 34 - 37

<sup>105</sup> C. BOLLER., *Si ai benefici anche per riassunzione di ex dipendente che ha maturato i requisiti*, in Guida al Lavoro, 22 marzo 2013, n. 13, pagg. 36 - 39

tempo indeterminato, soddisfacendo le finalità della norma, di promuovere la creazione di posti di lavoro stabili in favore di lavoratori svantaggiati<sup>106</sup>.

Il beneficio in esame non spetta ai lavoratori assunti con la qualifica di dirigente in quanto per loro è previsto uno specifico regime agevolato speciale introdotto dall'art. 20<sup>107</sup> della legge n. 266 del 1997 alternativo a quello previsto per la generalità dei lavoratori dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407 del 1990<sup>108</sup>.

La concessione dell'incentivo è concessa nel rispetto dei requisiti di carattere generali previsti per tutte le tipologie di assunzione agevolata. Il medesimo beneficio si applica al premio Inail<sup>109</sup>.

## **5. NOVITA' IN RIFERIMENTO AGLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI DI AZIENDE IN CIGS DA ALMENO 6 MESI**

Il seguente beneficio interessa tutte le aziende che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che abbiano fruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria da almeno 3 mesi dipendenti da aziende beneficiarie dell'intervento straordinario da almeno 6 mesi continuativi. L'Inps ha precisato che i 3 mesi possono anche non essere continuativi, fondamentale è che il lavoratore si trovi in cigs al momento dell'assunzione.

---

<sup>106</sup> Alla data di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012 le disposizioni concernenti la non spettanza degli incentivi in caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato dettate con il messaggio Inps n. 19018 del 7 dicembre 1999 sono abrogate.

<sup>107</sup> Legge n. 266 del 1997, art. 20 rubricato "Incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale e sostegno alla piccola impresa" prevede "alle imprese che occupano meno di duecentocinquanta dipendenti, e ai consorzi tra di esse, che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione, è concesso, per ciascuno dei predetti lavoratori, un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per una durata non superiore a dodici mesi e nei limiti dell'autorizzazione di spesa ...". Le somme da erogare a titolo di contributo alle imprese risultano essere azzerate per le annualità 2012, 2013, 2014, 2015. Nota Ministero del Lavoro 39/0001558 del 5 febbraio 2013.

<sup>108</sup> Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 45 del 2009

<sup>109</sup> Nota Inail 14 febbraio 2014 n. 1147, Circolare Inail n. 28 del 23 maggio 2014. R. QUINTAVALLE, *Sgravi per donne e Over 50: istruzioni Inail*, in Guida al Lavoro, 6 giugno 2014, n. 23, pag. 39 - 50

Il beneficio previsto consiste in una riduzione per 12 mesi delle aliquote contributive nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende che occupano più di nove dipendenti (aliquota sostitutiva 10%). La contribuzione a carico del dipendente è quella intera prevista per la generalità dei lavoratori.

Il datore di lavoro ha inoltre diritto a un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Il limite di durata massima è 9 mesi per i lavoratori fino a 50 anni d'età, 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni d'età, 33 mesi se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno oppure in circoscrizioni territoriali con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale e l'azienda opera nei suddetti territori.

La concessione dell'incentivo è subordinata al rispetto dei requisiti dettagliati al paragrafo 2 (rispetto del diritto di precedenza, assenza di sospensioni dal lavoro in atto, assenza di rapporti di collegamento o controllo tra azienda di provenienza e datore di lavoro che assume etc.)

L'agevolazione non si applica al premio Inail che deve essere versato per intero.

## **6. COORDINAMENTO CON GLI INCENTIVI INTRODOTTI DALLA RIFORMA FORNERO**

La legge n. 92 del 2012 ha previsto all'art. 4, commi 8-11, un nuovo incentivo per l'assunzione: di lavoratori, uomini e donne, con almeno cinquant'anni d'età, disoccupati da oltre dodici mesi; di donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; di donne di qualsiasi età con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; di donne di qualsiasi età ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro ed è previsto in caso di assunzione a tempo indeterminato per 18 mesi, in caso di

assunzione a tempo determinato per 12 mesi e in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi 18 mesi. L'Inps, con apposita circolare<sup>110</sup>, ha disciplinato il rapporto tra questo nuovo incentivo e gli incentivi già previsti stabilendo che:

- nell'eventualità in cui sussistano anche i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407 del 1990, che prevede agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi, si applicherà quest'ultimo. Ricorrendo particolari condizioni è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92 del 2012, per un rapporto a tempo determinato e poi dell'incentivo della legge n. 407 del 1990 per la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'art. 4, comma 8, a condizione che al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato; non spetta se il lavoratore ha maturato nel frattempo il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.
- nell'eventualità in cui sussistano anche i requisiti di applicazione degli incentivi previsti dagli articoli 8, commi 2 e 4, o 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, si applicheranno questi ultimi.

## **7. FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE: DALLA CARTA COSTITUZIONALE ALLA DOTE UNICA LAVORO DELLA REGIONE LOMBARDIA E ALLA GARANZIA GIOVANI**

La Carta Costituzionale Italiana all'art. 35, comma 2, sancisce l'importanza della formazione professionale dei lavoratori stabilendo che la Repubblica cura la formazione

---

<sup>110</sup> Circolare Inps n. 111 del 24 luglio 2013

e l'elevazione professionale dei lavoratori. Si noti l'importanza della collocazione di questa norma all'inizio del titolo riguardante i rapporti economici ed immediatamente dopo gli articoli sul sistema scolastico e il diritto allo studio (art. 33 e art. 34). E' quindi forte il legame tra la formazione professionale ed il mondo del lavoro ed il tema dell'occupazione. La formazione<sup>111</sup> è intesa come strumento fondamentale per assicurare effettività al diritto del lavoro sancito dall'art. 4 comma 1<sup>112</sup>.

L'inserimento all'interno dell'art. 35 di un apposito comma che prevede tra i compiti della Repubblica quello dell'elevazione e della formazione dei lavoratori si deve ad un emendamento presentato dall'on. Moro in sede di Assemblea Costituente, finalizzato a sottolineare l'importanza, per tutte le categorie di lavoratori, di una formazione professionale che ne garantisca il miglior rendimento<sup>113</sup>.

L'adozione del termine formazione invece che addestramento vocabolo assai diffuso all'epoca per indicare attività formative a carattere professionalizzante assume un preciso significato perché con esso si vuole mettere in luce che la Repubblica assume il compito, non solo di istruire in senso tecnico ma anche di formare la mentalità e la tecnica per il lavoro professionale<sup>114</sup>. Si tratta quindi non solo di partecipare alla preparazione e allo svolgimento di un'attività lavorativa, ma di contribuire alla crescita personale e professionale del lavoratore.

La tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (art. 35, comma 1) non può andare disgiunta dalla tutela della formazione e dell'elevazione professionale dei lavoratori. Sebbene formazione ed elevazione professionale possano essere oggetto di interventi distinti, la disposizione in commento pone un binomio inscindibile: vi è

---

<sup>111</sup> Enciclopedia Giuridica, Istituto della Enciclopedia Italiana fondata da Giovanni Treccani, vol. XVI, voce Formazione Professionale, II) Diritto del lavoro, con rimando a MANCINI, G.F., Commento sub. art. 4 Cost., in Comm. Cost. Branca, Bologna – Roma, 1975, 219 - 221

<sup>112</sup> “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”

<sup>113</sup> G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA, *Diritto del lavoro - La Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali*, Vol. I, Giuffrè Editore, Milano, 2013, p. 139 con rimando a NAPOLI, *Sub. art. 35* (secondo comma), in Branca, *Commentario alla Costituzione*, Bologna, 1979, 19

<sup>114</sup> Enciclopedia Giuridica, Istituto della Enciclopedia Italiana fondata da Giovanni Treccani, vol. XVI, voce Formazione Professionale, II) Diritto del lavoro, con rimando a MORO, A., Intervento all'Assemblea Costituente nella seduta pomeridiana del 13 maggio 1947, in *Assemblea Costituente, la Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori dell'Assemblea Costituente, II, Camera dei Deputati*, Roma, 1970 - 1971, 1703

elevazione professionale nel fatto stesso della formazione, ma questa è anche uno strumento per raggiungere la prima<sup>115</sup>.

L'art. 1 della legge n. 845 del 1978 dettaglia le finalità della formazione sottolineando che la Repubblica promuove la formazione e l'elevazione professionale in attuazione degli art. 3, 4, 35 e 38 della Costituzione, al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro ed alla sua libera scelta e di favorire la crescita della personalità dei lavoratori attraverso l'acquisizione di una cultura professionale. Prosegue poi dando importanza alla formazione professionale quale strumento della politica attiva del lavoro che si svolge nel quadro degli obiettivi della programmazione economica e tende a favorire l'occupazione, la produzione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro in armonia con il progresso scientifico e tecnologico.

Il riferimento all'elevazione professionale amplia il bacino di utenza ricomprendendo anche i lavoratori già occupati e qualificati e precorre la prospettiva dell'apprendimento durante tutto l'arco della vita. Il Costituente attribuisce alla formazione professionale importanza quale mezzo per acquisire un ruolo attivo nella società e poter costantemente adempiere al dovere sancito dall'art. 4, comma 2, di concorrere al progresso materiale e spirituale della società.

La norma dell'art. 35 della Costituzione deve essere letta in stretta correlazione con l'art. 117, tale articolo è stato modificato dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001 n. 3 che ha modificato integralmente il titolo V della parte II della Costituzione. Ai sensi del comma 2 "Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie ... n) norme generali sull'istruzione". Ai sensi del comma 3 "Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: ... istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale".

Non è possibile affrontare una tematica importante come quella concernente la formazione senza prendere in considerazione gli interventi effettuati nel corso degli anni in ambito europeo.

L'Unione Europea ha da sempre dedicato grande attenzione alla materia della formazione professionale.

---

<sup>115</sup> R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM, Padova, 2013, pagg. 33 con rimando a NAPOLI, *Comm. Branca*, sub. art. 35, co. 2°, p. 20

Operando una breve ricostruzione storica si può notare che già il Trattato della CECA prevedeva il finanziamento della riqualificazione professionale dei lavoratori costretti a mutare occupazione; la politica della formazione è stata quindi sin da subito privilegiata dall'azione della Comunità che si è trovata a fronteggiare i problemi connessi alla riqualificazione dei lavoratori a seguito della crisi di vari settori economici.

L'art. 118 del Trattato di Roma attribuiva alla Commissione il compito di stimolare una stretta collaborazione fra gli Stati membri e l'art. 128 demandava al Consiglio l'elaborazione di principi generali per l'attuazione di una politica comune di formazione professionale finalizzata a contribuire allo sviluppo armonioso sia delle economie nazionali, sia del mercato comune.

In quest'ottica hanno rilievo la decisione del Consiglio 63/266 del 2 aprile 1963 che ha indirizzato la politica comunitaria in materia per circa un ventennio e la risoluzione del Consiglio dell'11 luglio 1983 sulle politiche di formazione professionale nella Comunità Europea degli anni ottanta che oltre ad aggiornare le linee di politica comunitaria assunte nella decisione precedente ha posto il fondamento per azioni dirette da parte delle Comunità mediante i programmi formativi comunitari.

Gli sviluppi più recenti sono rintracciabili nella nascita, a partire dalla seconda metà degli anni novanta, della strategia europea per l'occupazione, usualmente ricondotta al Consiglio Europeo Straordinario di Lussemburgo del novembre 1997. Esso trova una base giuridica nel Trattato di Amsterdam grazie all'inserimento di un nuovo titolo dedicato all'occupazione e nell'art. 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea approvata a Nizza nel dicembre del 2000 che sancisce il diritto di ogni individuo all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua.

L'art. 150 del nuovo TCE che va a sostituire l'art. 128 del Trattato di Roma il quale consente esplicitamente alla Comunità di attuare una politica di formazione professionale anche se tale potere deve essere esercitato nel pieno rispetto della responsabilità degli Stati membri per quanto riguarda il contenuto e l'organizzazione della formazione professionale ed escludendo la possibilità di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri.

Il Trattato di Roma del 25 marzo 1957 per migliorare le possibilità di occupazione dei lavoratori nell'ambito del mercato interno e contribuire così al miglioramento del tenore di vita ha istituito un Fondo Sociale Europeo che ha l'obiettivo di promuovere

all'interno della Comunità le possibilità di occupazione e la mobilità geografica e professionale dei lavoratori, nonché di facilitare l'adeguamento alle trasformazioni industriali e ai cambiamenti dei sistemi di produzione, in particolare attraverso la formazione e la riconversione professionale<sup>116</sup>.

La Commissione Europea e gli Stati membri dell'Unione Europea stabiliscono le priorità del Fondo Sociale Europeo e le modalità di assegnazione delle sue risorse. Una di queste priorità riguarda la promozione dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, grazie allo sviluppo di nuove competenze e di nuovi metodi di lavoro. Molti progetti del FSE sono incentrati sulla formazione professionale e l'apprendimento permanente.

La forma più evoluta di sviluppo della formazione dei lavoratori seguendo i principi sopra esposti, presenti a livello nazionale e a livello europeo, ha trovato espressione in Lombardia nella Dote Unica Lavoro.

In coerenza con i principi delle leggi regionali del 28 settembre 2006 n. 22<sup>117</sup> e del 6 agosto 2007 n. 19<sup>118</sup> è stato sviluppato il sistema regionale integrato di politiche di istruzione, formazione e lavoro attraverso il modello "Dote". Il modello "Dote" ha permesso di accompagnare le persone in percorsi personalizzati di qualificazione e inserimento lavorativo, anche in un contesto di crisi, introducendo elementi di semplificazione sulle modalità di accesso ai servizi, sia per gli operatori sia per le persone<sup>119</sup>.

Il piano di azione regionale 2011-2015<sup>120</sup> ha previsto azioni aventi come *focus* la centralità della persona, la sussidiarietà e l'incremento del livello di qualificazione dei giovani e la promozione di misure di politica attiva del lavoro per lo sviluppo ed il sostegno dell'occupazione e delle imprese<sup>121</sup>.

Si è ritenuto opportuno un'evoluzione del modello regionale di "Dote"<sup>122</sup> verso un sistema unitario di programmazione e di gestione degli interventi. Tale modello

---

<sup>116</sup> Art. 146 TCE

<sup>117</sup> Legge Regionale del 28 settembre 2006 n. 22 "Il mercato del lavoro in Lombardia", BURL del 3 ottobre 2006 n. 40, 1° suppl. ord.

<sup>118</sup> Legge Regionale del 6 agosto 2007 n. 19 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia, BUR del 9 agosto 2007 n. 32, suppl. ord.

<sup>119</sup> Deliberazione Regione Lombardia n. X/555, seduta del 02/08/2013, pag. 2.

<sup>120</sup> D.C.R. n. IX/0365 del 07/02/2012

<sup>121</sup> Deliberazione Regione Lombardia n. X/555, seduta del 02/08/2013, pag. 2.

<sup>122</sup> In precedenza, prima dell'avvio della Dote Unica Lavoro, in Lombardia erano presenti diverse "Doti" differenziate per destinatari (Dote Lavoro per tirocini - D.d.u.o. n. 10440 del 19 novembre 2012 -

consente di accompagnare ogni persona lungo tutto l'arco della vita attiva, sostenendo la realizzazione di percorsi di qualificazione e accesso al lavoro, progettati in considerazione delle caratteristiche e delle esigenze del singolo individuo, e allo stesso tempo debba essere improntato a criteri di flessibilità in relazione alle rapide e continue trasformazioni del contesto socio-economico e del mercato del lavoro<sup>123</sup>.

La Dote Unica Lavoro prevede che la persona abbia diritto a fruire di servizi funzionali ai fabbisogni di qualificazione e/o inserimento lavorativo fino ad un valore finanziario massimo. Tale valore varia in relazione alla fascia di intensità di aiuto cui la persona viene assegnata in base a quattro fattori: stato occupazionale, titolo di studio, età e genere<sup>124</sup>.

Il sistema della Dote Unica Lavoro prevede:

- servizi di base che consistono nell'accoglienza e accesso ai servizi, colloquio specialistico definizione del percorso che vengono erogati a titolo gratuito dagli operatori accreditati;
- servizi di accoglienza e orientamento che consentono di orientare la persona nella ricerca del lavoro e di accompagnarla per tenere monitorato i suoi progressi nel percorso e rimotivarla nella ricerca dell'occupazione. Vengono riconosciute le attività effettivamente svolte dall'operatore accreditato secondo dei massimali;
- servizi di consolidamento delle competenze che sono finalizzati ad ottenere o mantenere l'occupazione;
- servizio di inserimento lavorativo che consiste nelle attività svolte dall'operatore accreditato per trovare una nuova occupazione alla persona;

---

finalizzata a promuovere e migliorare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro attraverso il ricorso al tirocinio formativo e di orientamento come misura di politica attiva del lavoro, prevedendo unitamente forme di incentivi dirette alle imprese volte a sostenere l'inserimento lavorativo del giovane in azienda . Dote lavoro - inserimento e reinserimento lavorativo persone svantaggiate - decreto n. 12606 del 27 dicembre 2012, decreto n. 5331 del 20 giugno 2013 - la dote prevedeva due tipologie di interventi entrambi diretti alle imprese: - incentivo economico per le imprese che assumono le persone con i requisiti previsti con contratto di lavoro subordinato, sia full time che part time, non inferiore a dodici mesi a partire dal 10 gennaio 2013 e fino al 30 settembre 2013; - voucher per servizi di formazione destinato al lavoratore assunto, per percorsi di qualificazione e riqualificazione, a seguito di richiesta dell'impresa stessa. Dote Lavoro-riqualificazione e ricollocazione - decreto n. 20609 del 27 marzo 2012 - che prevedeva percorsi di formazione e di inserimento lavorativo.

<sup>123</sup> Deliberazione Regione Lombardia n. X/555, seduta del 02/08/2013, pag. 2.

<sup>124</sup> D.g.r. 4 ottobre 2013 – n. X/748 “Approvazione delle modalità di attuazione della Dote Unica Lavoro 2013-2015”

- autoimprenditorialità, la persona orientata ad un progetto autoimprenditoriale sceglie un servizio dedicato alternativo al percorso di inserimento lavorativo.

La durata della dote varia, da tre a sei mesi, in funzione della fascia di appartenenza.

Ampia è la platea dei destinatari della dote che possono essere:

1. i giovani inoccupati, residenti o domiciliati in Lombardia, fino a 29 anni;
2. i disoccupati, provenienti da unità operative ubicate in Lombardia:
  - in mobilità in deroga alla normativa vigente o che ne abbiano presentato domanda all'INPS;
  - iscritti o in attesa di iscrizione nelle liste di mobilità ordinaria ex L. 223/1991;
3. i disoccupati, residenti o domiciliati in Lombardia:
  - iscritti nelle liste di mobilità ordinaria L. 236 del 1993 licenziati entro il 30/12/2012;
  - percettori di disoccupazione ordinaria;
  - percettori di ASpI e Mini ASpI;
  - disoccupati non percettori di indennità;
  - altre tipologie di lavoratori disoccupati inclusi i dirigenti.
4. gli occupati<sup>125</sup>:
  - lavoratori sospesi da aziende ubicate in Lombardia:
    - a) percettori di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente (CIGD) e cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS);
    - b) che rientrano in accordi contrattuali che prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro (in particolare i contratti/accordi di solidarietà);
  - lavoratori previsti dal Protocollo d'Intesa sottoscritto tra la Regione ed il Comando Militare Esercito Lombardia in data 23 ottobre 2012.

Beneficiari degli incentivi alle assunzioni sono le imprese con sede operativa in Lombardia che assumono il fruitore della dote a particolari condizioni:

- disoccupati da oltre 12 mesi;
- disoccupati da oltre 6 mesi, di età superiore a 50 anni oppure di età superiore a 45 anni e in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione e di secondo ciclo o alla qualifica professionale;

---

<sup>125</sup> Paragrafo così modificato dalla deliberazione Regione Lombardia n. X/1983 del 20/06/2014

- lavoratori in CIGD/CIGS con causali di cessazione d'attività, procedura concorsuale o in presenza di accordi che prevedano esuberi, di età superiore a 50 anni oppure di età superiore a 45 anni e in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione e di secondo ciclo o alla qualificazione professionale;
- giovani fino a 29 anni compiuti che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi<sup>126</sup>.

L'incentivo ha un valore massimo di euro 3.000 per i contratti di lavoro subordinato di almeno 12 mesi e di euro 8.000 per i contratti a tempo indeterminato ed è erogato in regime di esenzione ex Reg. (CE) n. 800/08.

Sono poi previsti:

- Incentivi alle imprese che assumono ex dirigenti, di età superiore ai 50 anni e/o che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. L'incentivo ha un valore massimo di euro 5.000 per i contratti di lavoro subordinato di almeno 12 mesi e di euro 10.000 per i contratti a tempo indeterminato ed è erogato in regime di esenzione ex Reg. (CE) n. 800/2008. Il contratto deve prevedere la qualifica dirigenziale.
- Incentivi alle imprese sociali ubicate in Lombardia costituite ai sensi della legge 118/05 e del d.lgs. 155/06 da un imprenditore che ha concluso un percorso di auto-imprenditorialità, per l'assunzione di lavoratori in CIGD/CIGS con causali di cessazione d'attività, procedura concorsuale o in presenza di accordi che prevedano esuberi e/o in mobilità ordinaria e in deroga. L'incentivo ha un valore massimo di euro 3.000 per i contratti di lavoro subordinato di almeno 12 mesi e di euro 8.000 per i contratti a tempo indeterminato ed è erogato in regime "de minimis" ex Reg. (CE) n. 1998/06.

---

<sup>126</sup> D.M. 20 marzo 2013 punto 1, lett. a) "chi non ha un impiego regolarmente retribuito", ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione. Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 34 del 25 luglio 2013.

Come si evince dalla spiegazione della Dote Unica Lavoro le forme di sostegno promosse da Regione Lombardia si collocano in un quadro integrato di politiche attive del lavoro; Regione Lombardia ha approvato la Dote Unica Lavoro, come modello di politiche del lavoro che consente di accompagnare ogni persona lungo tutto l'arco della propria vita attiva.

Da ultimo si sottolinea anche la presenza a livello regionale del programma Garanzia Giovani, declinato a livello nazionale dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 n. 1709, dalla circolare Inps n. 118 del 3 ottobre 2014, dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2 dicembre 2014 n. 63 e a livello regionale dal decreto 16 ottobre 2014 n. 9619.



**COORDINAMENTO TRA POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO: I PROGETTI DI RIQUALIFICAZIONE E SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS/ MOBILITA' DELLE IMPRESE INDUSTRIALI ASSOCIATE A CONFINDUSTRIA BERGAMO**

**1. DAL PROGETTO VALLE SERIANA AL MODELLO BERGAMO**

**1.1. PROGETTI E PROGRAMMI PER IL RILANCIO ECONOMICO DELLA VALLE SERIANA E DELLE AREE DI CRISI DELLA PROVINCIA (BERGAMO, 6 APRILE 2009)**

Il 13 gennaio 2009, Confindustria Bergamo<sup>127</sup>, Imprese & Territorio<sup>128</sup>, e le Organizzazioni Sindacali provinciali CGIL, CISL E UIL, a seguito dell'aggravamento

---

<sup>127</sup> Confindustria Bergamo rappresenta 1258 imprese del territorio per un totale di 79.676 addetti (dato a dicembre 2014)

<sup>128</sup> Imprese & Territorio - Comitato Unitario della Associazioni d'impresa, è nato nel 2007 e riunisce dieci associazioni di categoria: Associazione Artigiani, Ascom, Apindustria, Cia, Coldiretti, Confcooperative, Confesercenti, CNA, FAI e LIA in rappresentanza di circa 80.000 imprese del territorio e circa 310.000 addetti (fonte: [www.pointart.it](http://www.pointart.it))

delle condizioni socio-economiche della media Valle Seriana<sup>129</sup>, hanno concordato di avviare un'azione comune per il rilancio della valle.

Al fine di individuare e progettare le iniziative a sostegno della Valle Seriana una serie di studi sono stati affidati a una società di ricerca sotto la direzione e la responsabilità scientifica del Professore Paolo Feltrin<sup>130</sup> e la supervisione di un Comitato dei committenti integrato da rappresentanti della Provincia, della Camera di Commercio di Bergamo e della Comunità della Media Valle Seriana in rappresentanza degli Enti Locali; il progetto è stato parzialmente finanziato dalla Fondazione Banca Popolare di Bergamo.

L'iniziativa è stata specificatamente pensata per l'area della Valle Seriana, ma rappresenta un modello riproponibile e applicabile anche in altre realtà territoriali bergamasche caratterizzate da analoghe difficoltà demografiche, sociali e produttive.

La Valle Seriana è la valle del fiume Serio, si trova in provincia di Bergamo nel cuore delle Alpi Orobie. Il nome della Valle Seriana deriva proprio dal fiume Serio che forma il bacino dell'intera valle, lo stesso toponimo entra poi in diversa misura nei nomi di alcuni dei paesi che attraversa: Villa di Serio, Cologno al Serio, Seriate. Per secoli la sede ideale di lavoro è stata identificata a Bergamo lungo il maggiore corso d'acqua, la Roggia Serio che è il principale canale, lungo circa 20 chilometri, derivato dal fiume Serio. Il fiume Serio, con i suoi 124 chilometri di lunghezza è il primo dei fiumi bergamaschi. La Valle Seriana gode di una posizione favorevole in termini intermodali, logistici in quanto si trova al centro nord d'Italia e vicino ai confini.

Accennando brevemente allo sviluppo storico di questo territorio si può vedere come nella prima metà dell'ottocento le lavorazioni seriche e le industrie estrattive facevano della Valle Seriana un interessante laboratorio, fu poi con la metà dell'ottocento, con l'insediamento della prime vere e proprie fabbriche e con la presenza di ingenti capitali stranieri soprattutto svizzeri (Zopfi a Ranica, Widmer-Walty a Cene, Blumer a Nembro, Spoerry e Honegger ad Albino) che la valle entrò completamente nel processo della

---

<sup>129</sup> L'area considerata corrisponde alla Comunità Montana della Media Valle Seriana con l'aggiunta dei comuni di Parre e Ponte Nossa che hanno una vocazione produttiva essenzialmente industriale analoga a quella dei comuni della Media Valle. Lo studio ha comunque coinvolto anche l'Alta Valle Seriana soprattutto per quanto riguarda le prospettive di sviluppo turistico, le infrastrutture e le azioni comuni lungo tutta l'asta del Serio a nord di Bergamo.

<sup>130</sup> Attualmente Professore Associato - Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali all'Università degli Studi di Trieste

Rivoluzione Industriale, infatti le manifatture tradizionali furono trasformate in industrie tessili moderne e sempre più competitive.

Fu appunto negli ultimi anni dell'ottocento che si gettarono nella bergamasca le basi per un vero e proprio "boom", tanto che nella sola Valle Seriana nei primi decenni del novecento, si concentrava ben il 10 per cento dei fusi italiani, su tutti spiccavano il cotonificio di Valle Seriana aperto nel 1880 e la Feste Rasini di Villa d'Ogna. Si sottolinea che l'attrezzatura cotoniera di quegli anni si deve in special modo agli imprenditori svizzeri che potevano contare su capitali sicuri: Zopfi, Oetiker, Honegger, Reich, Legler.

Altro settore trainante per l'economia della valle è stata l'industria cartiera, nel 1856 Paolo Pigna rilevò ad Alzano Maggiore una preesistente cartiera; altre cartiere erano le cartiere dei fratelli Pesenti a Nembro e la Clivati e C. ad Alzano.

Anche l'industria cementiera visse in Valle Seriana le sue prime esperienze (1864) soprattutto ad Alzano, Albino e Nembro (Pesenti, Guffanti, Piccinelli) e la successiva unione delle diverse aziende favorì la costituzione di quel fenomeno di concentrazione produttiva che allora portava il nome di Società Italiana dei Cementi oggi Italcementi<sup>131</sup>. Le guerre mondiali<sup>132</sup> hanno certamente frenato o sospeso varie iniziative imprenditoriali o sociali, ma non hanno toccato sostanzialmente la valle, con la ripresa economica degli anni cinquanta e sessanta sono nate nuove attività commerciali e artigianali anche se l'industria tessile ha mantenuto un chiaro predominio.

---

<sup>131</sup> Fonte: [www.valleseriana.bg.it](http://www.valleseriana.bg.it)

<sup>132</sup> Dopo la grande guerra, nel febbraio 1919 l'Eco di Bergamo pubblica una specie di cartina geografica dell'industria in Bergamasca e a proposito della Valle Seriana dice "tutta la sua vita si concentra sulle rive del fiume che la percorre. Uscendo da Bergamo è un susseguirsi di villaggi ricchi, pieni di movimento; tutta una sequela di stabilimenti fino a Clusone, compresa l'unica diramazione laterale, quella di Gandino, dove l'industria è pure prospera. Intorno a tali stabilimenti si incrocia poi un'attività commerciale che si può facilmente immaginare. Di più i medesimi non si occupano di un unico genere di industria, per modo che si dà lavoro tanto all'elemento maschile che femminile. Oltre Clusone non manca il lavoro, sebbene limitato assai e circoscritto quasi solo alle miniere, già fiorentissime, poi abbandonate, quindi solo ultimamente riattivate per dare alimento specialmente a mezzo della ferriera di Lovere, ai cannoni nostri". F. BARBIERI, R. RAVANELLI, *La storia dell'industria bergamasca*, prima puntata, Notiziario mensile della Banca Popolare di Bergamo, 1, agosto 1972, pag. 93

Cartina geografica della Valle Seriana:



Purtroppo la Valle Seriana, come molte altre realtà, è stata fortemente indebolita dalla crisi globale del 2008/2009 e quindi, come accennato in premessa, a fronte dell'aggravamento delle condizioni socio economiche della Valle Seriana, causata dal sovrapporsi della crisi globale alle difficoltà strutturali di questo distretto industriale, le parti sociali hanno deciso di intervenire per definire azioni efficaci realizzabili nel breve-medio periodo.

Gli obiettivi prioritari che il progetto si era posto hanno riguardato lo studio del contesto di riferimento della valle per quanto concerne infrastrutture, occupazione, aspetti produttivi, economici e demografici, successivamente si è proceduto alla mappatura delle specializzazioni produttive presenti sul territorio, alla mappatura delle tipologie di attività in espansione che avrebbero potuto rappresentare potenziali alternative, alla definizione degli scenari futuri e all'implementazione di prime linee strategiche per orientare le azioni utili ed efficaci a contrastare la crisi.

Secondo lo studio sono almeno tre i cambiamenti che hanno messo in difficoltà i modelli produttivi basati sulla piccola impresa: il primo è costituito dalla diffusione della tecnologia informatica (ICT), il secondo è legato all'ingresso delle economie a basso costo nel commercio internazionale, il terzo è legato all'affermarsi dell'euro

moneta. Questi tre fattori hanno definito un nuovo quadro con cui si sono dovuti confrontare i distretti: i distretti e le imprese che in essi sono localizzate devono cambiare in quanto nessun equilibrio è eterno, nuove tecnologie, nuovi concorrenti, nuovi mercati, nuove politiche pubbliche hanno mutato il contesto in cui operavano le imprese; alcune imprese si sono adeguate al nuovo contesto, altre all'interno dello stesso distretto non sono riuscite a farlo.

A questi profondi mutamenti strutturali bisogna aggiungere il mutato contesto macroeconomico internazionale e nazionale; dopo quattro anni di ritmi sostenuti dalla seconda metà del 2007 la crescita mondiale ha cominciato a rallentare la sua corsa.

La Valle Seriana rappresenta un ottimo caso pilota, attraverso il suo studio si possono definire azioni per contrastare la crisi. La Valle Seriana è storicamente un territorio fortemente manifatturiero, con una dimensione d'impresa ridotta, la cui specializzazione produttiva è concentrata su settori tradizionali tessile-abbigliamento, caratteristiche che la rendono particolarmente sensibile alla concorrenza internazionale ed ai cambiamenti dell'economia mondiale e che quindi risente in maniera più acuta sia in termini occupazionali che di ricchezza dei cambiamenti in corso.

Al fine di definire azioni utili al rilancio della valle è stato predisposto uno schema operativo che si suddivide in tre azioni di ricerca distinte, ma che mantengono un reciproco legame sinergico.

1^ azione - Analisi di sfondo socio-economica della Valle Seriana:

Lo studio si è svolto partendo da un'analisi di sfondo socio-economica della Valle Seriana. La prima azione dello studio era consistita in un'analisi su dati bibliografici e su fonti secondarie di dati, finalizzata alla descrizione del sistema locale e della sua evoluzione nel corso del tempo; l'obiettivo era quello di ricostruire il contesto legislativo e mettere in relazione gli andamenti demografici, infrastrutturali e produttivi. Per raggiungere lo scopo è stata intrapresa una seria e scientifica analisi di dati secondari di diverse fonti relative a: imprese<sup>133</sup>, lavoratori<sup>134</sup>, importazioni ed esportazioni<sup>135</sup>, abitanti e abitazioni<sup>136</sup>, infrastrutture e trasporti<sup>137</sup>.

---

<sup>133</sup> Archivio Asia, censimenti industria e servizi, archivi Unioncamere

<sup>134</sup> Centri per l'impiego, archivi Inps, rilevazioni forze lavoro, indagine sulle previsioni di assunzioni Excelsior

<sup>135</sup> Dati Coeweb

<sup>136</sup> Censimento popolazione e abitazioni

2^ azione - Analisi delle aziende e delle istituzioni di fronte alla crisi:

Successivamente si è proceduto ad un'analisi della reazione delle aziende e delle istituzioni di fronte alla crisi. Sono state effettuate una serie di interviste (n. 11) alle aziende per analizzare la recente dinamica delle specializzazioni produttive, la localizzazione delle imprese (area locale, nazionale, internazionale), le prospettive e se e in quale modo le aziende si stiano riorganizzando a fronte della crisi. Le interviste sono state strutturate con il personale dirigente delle imprese distribuite sul territorio provinciale. Questa parte della ricerca ha permesso di produrre materiale utile per la redazione di un caso di studio per ogni impresa analizzata, finalizzato a descrivere delle best practices aziendali.

Le informazioni raccolte hanno fatto emergere tre temi chiave che hanno importanti implicazioni per lo sviluppo del territorio:

- 1) resistenza e sopravvivenza, è l'atteggiamento delle aziende posizionate nei mercati maturi;
- 2) innovazione di prodotto, riguarda le aziende che perseguono la leadership di mercato attraverso un'offerta distintiva di prodotti, basata sulla ricerca continua e l'integrazione di competenze;
- 3) sviluppo di iniziative imprenditoriali correlate ai processi di trasformazione e riconversione industriale del territorio. Le operazioni di riconversione industriale verso i servizi potranno rendersi necessarie, ma dovranno essere gestite anche come occasione di ripensamento urbanistico e riequilibrio dell'offerta di servizi nel territorio.

3^ azione - analisi dell'impatto della crisi sulla popolazione:

Infine si è proceduto con un'analisi dell'impatto della crisi sulla popolazione con un sondaggio telefonico su un campione di 1.000 cittadini.

I risultati dell'indagine sono stati presentati il 16 marzo 2009 e approvati il 6 aprile 2009 da Confindustria Bergamo, Imprese & Territorio e le Organizzazioni sindacali provinciali CGIL, CISL E UIL. La data del 6 aprile 2009 è la data di sottoscrizione del

---

<sup>137</sup> Strumenti di pianificazione regionale e provinciali quali il Piano regionale di coordinamento, il Piano regionale di sviluppo, il Piano regionale dei trasporti, il Piano provinciale di coordinamento.

protocollo d'intesa "Progetti e programmi per il rilancio economico della Valle Seriana e delle aree di crisi della provincia".

Nel 2009 era previsto, nel più pessimistico degli scenari, come tendenza e effetto della crisi economica un'ulteriore perdita di 5 mila posti di lavoro nell'industria nei successivi cinque anni (periodo 2009-2014).

L'obiettivo che ci si era posti nel 2009 era quello di riassorbire la metà di questa disoccupazione potenziale nel terziario e l'altra metà in nuove attività industriali.

A tal fine erano state individuate 50 azioni articolate su sei obiettivi:

1. sostenere la struttura industriale manifatturiera;
2. limitare gli effetti della crisi congiunturale;
3. sostenere gli avvisi di impresa e favorire i processi di aggregazione e di crescita manageriale nelle micro e nelle piccole imprese;
4. favorire l'accelerazione dello sviluppo del terziario;
5. costruire le condizioni per un vantaggio residenziale;
6. realizzare politiche trasversali e infrastrutturali.

Le parti sociali firmatarie del protocollo si erano inoltre impegnate su vari fronti:

- nei confronti dell'Unione Europea, ad esplorare le opportunità di finanziamenti comunitari e di creazione del cluster industriale della Valle Seriana, con eventuale riconoscimento dello stato di crisi;
- nei confronti del Governo Nazionale, a confermare e a rafforzare, attraverso le rappresentanze nazionali, le azioni per ottenere risorse adeguate per gli ammortizzatori sociali, per la valorizzazione e la tutela del Made in Italy, per la riforma delle strutture di sostegno alle produzioni nazionali, per la riconoscibilità e la insostituibilità dell'offerta attraverso anche uno sviluppo della "comunicazione, standardizzazione, etichettatura e certificazione", per il rafforzamento della politica industriale, per l'assicurazione dei crediti all'export, per fronteggiare le crisi di liquidità, per il potenziamento delle infrastrutture e dei servizi alla mobilità;
- nei confronti della Regione Lombardia, a ricercare risorse per gli ammortizzatori sociali e per le politiche attive del lavoro intese in senso lato (lavoro dipendente, autonomo, auto imprenditorialità), per la capitalizzazione e finanza d'impresa

(finanziamenti ai consorzi Fidi) e per garantire maggiore efficacia ai fondi regionali per l'innovazione;

- nei confronti della Provincia e degli Enti Locali, a promuovere il marketing territoriale, l'unione dei Comuni, il miglioramento dei servizi pubblici per l'impiego, la pianificazione sovracomunale, la valorizzazione della polarità socio-sanitaria, l'elaborazione di un progetto turistico, un sistema di istruzione e formativo raccordato con l'Università e rispondente alle esigenze di formazione continua, presenti sia nel mondo del lavoro dipendente che in quello autonomo, lo sviluppo dell'economia montana, la riqualificazione dei centri storici, la crescita dei servizi alle persone e il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche;
- nei confronti del sistema del credito ad allargare gli accordi già in corso per il sostegno al reddito ed alle imprese, per limitare gli effetti della crisi di liquidità e per valutare le opportunità di consolidamento "garantito" dei debiti a breve.

Nel medesimo protocollo le parti sociali hanno deciso di costituire un Comitato di Garanzia e Indirizzo per promuovere attività in grado di facilitare e accompagnare lo sviluppo imprenditoriale.

Nel dettaglio il Comitato focalizzerà e definirà quattro linee di intervento ritenute essenziali:

- 1) attività di supporto ai progetti imprenditoriali attraverso la costituzione di una task force in grado di fornire assistenza alle imprese e agli imprenditori nella valutazione e realizzazione dei loro investimenti;
- 2) attività di realizzazione di progetti economico-finanziari attraverso la costituzione di un fondo (a maggioranza privata e gestito da una società specializzata ed autonoma rispetto ai soggetti promotori) destinato a finanziare nuove attività imprenditoriali, a partecipare temporaneamente in imprese sane o con progetti significativi. Il fondo potrà anche intervenire per la valorizzazione del patrimonio immobiliare delle imprese e per il recupero dei siti produttivi dismessi. Sono possibili anche forme di investimento diverse, dal social housing, agli spazi per il terziario, ai centri servizi, alla green economy, nell'ambito di una equilibrata programmazione sovracomunale;

- 3) attività di supporto all'occupazione attraverso la sperimentazione di un'iniziativa di flex security in uno dei lead market previsti dall'Unione Europea (sanità in linea, energie rinnovabili, edilizia intelligente, riciclaggio, bioprodotto, tessile tecnico) per la migrazione della manifattura verso settori innovativi nei quali esistano capacità produttive o potenzialità di riconversione;
- 4) attività che mira a promuovere il marketing territoriale e l'unione dei Comuni il miglioramento dei servizi pubblici per l'impiego, la pianificazione sovracomunale, la valorizzazione della polarità socio sanitaria, l'elaborazione di un progetto turistico, la definizione di un sistema di istruzione formativo raccordato con l'Università e rispondente alle esigenze di formazione continua, lo sviluppo dell'economia montana, la riqualificazione dei centri storici, la crescita dei servizi alle persone ed il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche.

Il Comitato di Garanzia e Indirizzo non è necessariamente vincolato ad agire solo in Valle Seriana, ma può estendere le sue attività a sostegno di quei progetti di sviluppo delle altre aree di crisi presenti sul territorio provinciale.

E' fondamentale sottolineare che l'attenzione della parti sociali si è inizialmente rivolta alla Valle Seriana per poi ampliarsi a tutte le aree del territorio di Bergamo colpite dalla crisi.

Si sottolinea l'importanza di un protocollo firmato tra Provincia di Bergamo, la Comunità Montana Valle Seriana, le Organizzazioni sindacali provinciali CGIL, CISL e UIL, Confindustria Bergamo, Imprese & Territorio per l'attivazione nel territorio della Valle Seriana di uno sportello organizzativo di promozione, sostegno all'utenza e di coordinamento per l'attuazione e la miglior realizzazione di azioni di politica del lavoro nonché per favorire il raccordo tra i soggetti accreditati al lavoro e alla formazione tra i quali il Centro per l'Impiego di Albino e di Clusone e le aziende del territorio.

A causa della razionalizzazione delle attività dei Centri per l'Impiego l'esperienza dello sportello si è conclusa il 30 novembre 2012.

## 1.2. IL MODELLO BERGAMO

Il progetto nato per il rilancio della Valle Seriana diventa ben presto Modello Bergamo in quanto si pone come scopo il rilancio di tutte le aree di crisi della provincia di Bergamo.

Nel 2010, le parti sociali si rendono conto della gravità della crisi economica che ha colpito l'intera nazione e i territori della provincia di Bergamo, tutti i territori e non solo quindi la Valle Seriana. Per questo si è avviato un confronto sull'ipotesi di un'estensione del protocollo d'intesa, dapprima analizzando la situazione di un'altra importante valle della provincia di Bergamo, la Valle Brembana, conosciuta per iniziative imprenditoriali d'eccellenza nel settore manifatturiero, in particolare della meccanica strumentale e della lavorazione del legno, poi con la consapevolezza della necessità di intraprendere azioni su tutto il territorio provinciale. Nasce quindi la proposta che il progetto abbandoni il nome originario "Valle Seriana" in favore del nuovo nome "Modello Bergamo - progetto di rilancio per il territorio per il 2015".

Bisogna poi riconoscere che a livello nazionale già si parlava di Modello Bergamo nel 2009, quando durante un'audizione<sup>138</sup> presso la Camera dei Deputati era stato presentato il protocollo d'intesa per il rilancio economico delle aree in crisi della provincia di Bergamo siglato il 6 aprile 2009, il progetto era stato portato all'attenzione del Parlamento nell'ambito di un'indagine conoscitiva per verificare la situazione e le prospettive del sistema industriale e manifatturiero del Paese di fronte alla crisi economica internazionale<sup>139</sup>.

Il Modello Bergamo ha rappresentato da subito delle peculiarità proprie e si è imposto come modello unico nel suo genere e fortemente innovativo. Il Modello Bergamo è un modello nato sul territorio bergamasco, ma esportabile su tutto il territorio nazionale.

I punti di forza di questo modello sono rinvenibili nella coesione e nella compattezza di tutti i partecipanti in particolare in questa delicata fase economica dove le sollecitazioni all'urgenza e all'implementazione delle azioni da avviare registrano uno scollamento

---

<sup>138</sup> Audizione alla X Commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati - Roma, 6 maggio 2009

<sup>139</sup> La delegazione che ha incontrato i componenti della Commissione Attività Produttive della Camera era composta: per Confindustria Bergamo dal Presidente Alberto Barcella, per Imprese & Territorio dal Presidente Sergio Bonetti, per le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL dai rispettivi segretari provinciali, Luigi Bresciani, Ferdinando Piccinini e Marco Tullio Cicerone.

con i tempi più lenti e burocratici della Pubblica Amministrazione regionale, nazionale ed europea. Le risposte alla crisi in atto devono essere rapide ed in sintonia con il quadro legislativo e normativo in atto.

Il Modello Bergamo si sostanzia oggi in una serie di incontri periodici dove vengono trattati in ordine di priorità le problematiche del territorio, a secondo dell'argomento il gruppo di lavoro si amplia, non è quindi un gruppo di lavoro precostituito e rigido. Ad esempio, se vengono trattate tematiche relative alla Camera di Commercio sarà presente un rappresentante della CCIA, così se si parla di problematiche attinenti a settori del Comune sarà presente un rappresentante del Comune ovvero se vengono trattate problematiche relative al rapporto con l'Inps sarà presente un rappresentante dell'Istituto.

Per esempio, nella riunione del 21 luglio 2014 è stato affrontato il tema dei futuri nuovi assetti di governo e conseguentemente delle nuove attribuzioni e dei compiti dei soggetti pubblici istituzionali (Province e nuove città metropolitane). E' stato deciso che si realizzerà un documento contenente una sintesi degli investimenti infrastrutturali attesi nel medio termine, delle aspettative circa la nuova occupazione generata da detti interventi sul territorio, delle possibili evoluzioni degli attuali Centri per l'Impiego e altre azioni da inserire in un'agenda delle priorità da porre come base di discussione e confronto, dopo la pausa estiva, con i Sindaci della bergamasca e le Autorità Regionali. Infatti a settembre 2014 il gruppo di lavoro ha incontrato il sindaco di Bergamo Giorgio Gori.

Come sopra evidenziato le riunioni del Modello Bergamo solitamente si concludono con la produzione di documenti di sollecito alle Istituzioni, spesso i rappresentanti delle Istituzioni partecipano ai tavoli ad esempio, nell'incontro di aprile 2014, ha partecipato l'Assessore all'Istruzione Formazione Lavoro della Regione Lombardia, dottoressa Valentina Aprea. Si è ritenuto opportuno evidenziare all'Amministrazione Regionale, per quanto riguarda le tematiche concernenti il mercato del lavoro, alcune esigenze che le parti sociali attive in provincia di Bergamo hanno ritenuto di condividere, perché possano essere tenute in considerazione nella programmazione regionale. In particolare è stata condivisa l'opportunità che:

- siano valorizzati, con uno o più specifici bandi regionali, gli interventi aziendali di gestione flessibile dei tempi di lavoro che abbiano favorito un incremento occupazionale, soprattutto giovanile, oggettivamente verificabile in relazione all'andamento dell'organico nel reparto/ufficio interessato in relazione ad un arco temporale predeterminato precedente l'intervento. Questa linea di indirizzo regionale favorirebbe la diffusione di provvedimenti aziendali orientati alla flessibilità degli orari (part time, modulazioni elastiche su base settimanale o plurisettimanale, modifiche del regime di turnazione etc.) correlata a processi di stabilizzazione al lavoro, agevolando i recuperi di produttività delle imprese determinando una ricaduta occupazionale positiva;
- sia estesa a tutto il territorio regionale la facoltà di adesione, da parte di imprese e lavoratori, al progetto "ponte generazionale" di cui al decreto n. 1676 del 28 febbraio 2013, fino ad esaurimento delle risorse già stanziare. Attualmente l'applicazione è di fatto limitata - per le imprese non appartenenti al comparto chimico - a poche province (in quanto le imprese devono essere associate ad Assolombarda o conferirle mandato, mentre andrebbe esteso a tutte le imprese operanti in regione indipendentemente dall'affiliazione associativa, che ne frena fortemente l'applicazione) ma che soddisfa interessi comuni in tutto l'ambito regionale, in quanto può agevolare, in situazioni prevedibilmente limitate ma comunque apprezzabili, il riavvio del turn over aziendale, fortemente rallentato dall'ultima riforma pensionistica;
- sia riaperto, ripristinato nella dotazione finanziaria e adeguato nelle modalità di fruizione il bando "sostegno del welfare aziendale ed interaziendale e della conciliazione famiglia - lavoro", sezione I, di cui al decreto regionale n. 12138 del 13 dicembre 2012 (aggiornato con decreto n. 6426 del 9 luglio 2013), permettendo l'accesso in forma diretta anche delle grandi imprese ad una parte delle risorse, accorpando le fasce di applicazione dei contributi (il punto 4.4 prevede una contribuzione di intensità media di 1.000 euro per lavoratore coinvolto, che si riduce ulteriormente con la crescita dimensionale dell'impresa), semplificando la

gestione amministrativa, valorizzando prioritariamente le soluzioni monitorate formalmente dalle OOSS.

- il sistema dotale regionale sia implementato con formule aggiuntive a supporto della formazione continua dei lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali conservativi dell'occupazione, attualmente solo in parte riconducibili alla fascia di aiuto 4 di "Dote Unica Regione Lombardia" e comunque inclusivi della sola formazione permanente. Ciò in quanto è prevedibile che, nei prossimi mesi, si verifichi un incremento dei richiami in servizio del personale sospeso dal lavoro/assoggettato a riduzioni di orario, quindi che emergano maggiori esigenze di riqualificazione professionale;
- sia dato supporto alla sperimentazione sul territorio bergamasco, in stretto raccordo con l'Università di Bergamo, parti sociali, Assessorato Regionale, di reti scolastiche territoriali connesse con la specificità di settori emergenti (filiera meccatronica, agroalimentare, etc.) incentivando tirocini curriculari, alternanza scuola-lavoro, apprendistato professionalizzante e di alta formazione.

E' stata poi informata la Regione di un importante protocollo generale per lo sviluppo del territorio firmato in data 10 marzo 2014 da Confindustria Bergamo e dalle Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL di Bergamo. Il protocollo territoriale ha segnato l'esito positivo di un articolato confronto tra le parti sociali avviato a ottobre 2013 finalizzato a definire ed attivare un novero di interventi ritenuti opportuni per favorire, per alcuni aspetti, il recupero di competitività del sistema locale. Si è trattato di un tentativo di promuovere, con alcune soluzioni tecniche, l'incremento della flessibilità della gestione dei rapporti di lavoro nonché l'attenuazione delle problematiche occupazionali di una provincia manifatturiera ancora penalizzata dalla crisi economica generatasi a decorrere dal 2008.

Come si è visto il Modello Bergamo racchiude più competenze e materie, materie di sicuro interesse prioritario sono le politiche attive, il tema della formazione e dell'occupazione; si discute anche di come utilizzare le risorse che giungono sul

territorio con azioni rivolte ai giovani, ai percettori di ammortizzatori sociali al fine di favorire l'occupazione.

Il Modello Bergamo funziona perché aiuta a mantenere la coesione sociale, vi è uno scambio reciproco di informazioni e in questo modo si evitano fraintendimenti, migliora il rapporto tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei rappresentanti delle aziende. Non da ultimo con un tavolo aperto al dialogo e al confronto si evitano sovrapposizioni tra le progettualità dei soggetti che partecipano al tavolo. Vi è inoltre un unico interlocutore, composto da rappresentanti di vari interessi, con idee comuni e questo facilita interlocutori esterni.

## **2. PROGETTI DI RIQUALIFICAZIONE E SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS/MOBILITÀ DELLE IMPRESE INDUSTRIALI ASSOCIATE A CONFINDUSTRIA BERGAMO**

Come sopra esposto, Confindustria Bergamo ha da sempre avuto un ruolo attivo, prima nella nascita del progetto Valle Seriana e poi nell'evoluzione nel Modello Bergamo, Modello Bergamo che ha una competenza ampia e coinvolge più soggetti e varie tematiche.

Nel Modello Bergamo è presente un tavolo di confronto anche sulle politiche attive presenti sul territorio, si vuole qui descrivere i principali progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione attuati dalle imprese industriali associate a Confindustria Bergamo.

## 2.1. COTONIFICIO HONEGGER, SEDE: ALBINO - BERGAMO



### 2.1.1. CENNI STORICI

La società è stata fondata nel 1875 da Alberto Caspar Spoerry e dal dr. A. Huerlimann di Wald (Svizzera) con la ragione sociale “Spoerry e C.”. Nel 1885 ad Alberto Spoerry subentra Giovanni Honegger e la ragione sociale muta in “Honegger Spoerry e C.”, dodici anni più tardi sono Oscar ed Ernesto Honegger a guidare l’azienda che prende il nome di “Honegger e C.” e nel 1920 si trasforma in Società Anonima con 12.000.000 di capitale.

Nei primi decenni del secolo scorso il cotonificio conobbe un grande sviluppo e giunse a dare lavoro a 1.300 operai, la filatura contava nel 1939 ben 42.000 fusi mentre la tessitura meccanica era dotata di 1.086 telai; la fabbrica si estendeva su vari edifici predisposti lungo il fiume Serio<sup>140</sup>.

Come si può vedere il Cotonificio Honegger ha rappresentato, prima dell’inizio della crisi, una realtà storica del settore tessile della Valle Seriana, la crisi del Cotonificio Honegger si è inserita nella più ampia crisi della Valle Seriana e in particolare del comparto tessile della provincia di Bergamo.

---

<sup>140</sup> Nel 1893 l’azienda poteva contare su 12.000 fusi e 500 telai meccanici; la filatura impiegava 259 lavoratori (120 uomini, 65 donne, 74 ragazzi), mentre la tessitura 421 (43 uomini, 316 donne, 61 ragazzi).

## **2.1.2. ACCORDO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ 25 MAGGIO 2012**

Riprendendo l'evoluzione storica del Cotonificio Honegger si evidenzia che il Cotonificio Honegger operava nel mercato tessile in particolare nella produzione di tessuti per camiceria, settore da tempo in profonda crisi nel quale non è prevedibile nel breve e nel medio termine il ritorno a livelli di domanda paragonabili a quelli degli anni scorsi. Le cause della crisi sono rinvenibili in diversi fattori quali l'intensificarsi delle politiche di delocalizzazione dei confezionisti e l'aggressività di prezzo delle produzioni estere dei paesi low cost che hanno aumentato la competizione sul mercato interno con un conseguente calo dei consumi ed un rallentamento delle importazioni.

Sono presenti una serie di fattori penalizzanti e scatenanti la tensione competitiva quali ad esempio la concorrenza e il forte spostamento delle capacità produttive verso altri Paesi, tra l'altro oggi non più caratterizzati dalla bassa qualità. Conseguentemente si è registrato un forte aumento delle importazioni verso l'Europa, con prezzi di acquisto applicati di gran lunga inferiori a quelli praticati dalle imprese italiane che non possono competere a causa dei maggiori costi di materia prima, costo del lavoro, energia, etc.. L'effetto prodotto da tale fenomeno è la perdita di parte della filiera tessile che ha prodotto una conseguente e progressiva perdita dell'identità del prodotto italiano cd. "made in Italy".

La crisi del manifatturiero e del mercato globale ha portato poi ad una brusca frenata di acquisto da parte delle famiglie; la caduta dei consumi ha prodotto una minor domanda da parte dei consumatori. Le dinamiche che guidano le scelte di consumo appaiono sempre meno prevedibili e standardizzate. Le famiglie in questo momento stanno limitando le spese sui beni il cui acquisto può essere rimandato nel tempo e il settore moda ne sta subendo le conseguenze.

A seguito di questa situazione, a decorrere dall'inizio della crisi economica, il Cotonificio Honegger ha fatto ricorso a diversi ammortizzatori sociali<sup>141</sup>, in particolare

---

<sup>141</sup> Periodo dicembre 2008: cassa integrazione in deroga  
Periodo gennaio - aprile 2009: cassa integrazione in deroga  
Periodo maggio 2009 - aprile 2010: cigs per crisi aziendale  
Periodo maggio - dicembre 2010: cassa integrazione in deroga

si evidenzia che in data 25 maggio 2012 è stato firmato un accordo di cigs per cessazione di attività per tutto il personale del Cotonificio Honegger, accordo che conteneva uno specifico progetto di riqualificazione e supporto alla ricollocazione.

### **2.1.3. COTONIFICIO HONEGGER: PROGETTO PER LA RIQUALIFICAZIONE E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS**

In data 27 febbraio 2013 è stato firmato un protocollo d'intesa tra Confindustria Bergamo, Provincia di Bergamo, Imprese & Territorio e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL finalizzato a sostenere un progetto di riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori in cigs del Cotonificio Honegger.

Il protocollo era finalizzato a sostenere la realizzazione del progetto "Cotonificio Honegger - progetto per la riqualificazione e l'outplacement dei lavoratori in cigs".

Il progetto vedeva come capofila Confindustria Bergamo con la collaborazione di: Adecco, Confindustria Unimpiego, Associazione Sistemi Formativi Confindustria Bergamo, Right Management/Manpower.

Il primo passo del progetto è consistito nell'invio, da parte di Confindustria Bergamo, di una lettera raccomandata a tutti i lavoratori in cigs; all'interno della lettera veniva esplicitato il progetto.

Il progetto si componeva di due percorsi:

- a) Piano formativo di riqualificazione professionale
- b) Piano di supporto alla ricollocazione

Nell'ambito del punto a) Piano formativo di riqualificazione professionale, sono stati previsti due piani formativi di riqualificazione, uno per gli operai e uno per gli impiegati.

I corsi previsti per gli operai sono stati i seguenti:

- **Operatore macchine finissaggio**

DESCRIZIONE PROFILO

Garantire la produzione di tessuti attraverso la conduzione di macchine di finissaggio secondo un programma predefinito e nella quantità e qualità dovuta. Procedere alle operazioni di carico e scarico della macchina, alla programmazione e alle regolazione della stessa seguendo le indicazioni riportate sulla documentazione tecnica di produzione.

Conoscenze e abilità di riferimento: predisporre e condurre le macchine di finissaggio.

- **Tecnico laboratorio chimico di tintoria**

DESCRIZIONE PROFILO

Presidiare la programmazione e l'attuazione dei vari procedimenti di tintura sulle materie prime tessili, sui semilavorati e sui prodotti finiti. Predisporre, correggere, migliorare e verificare la ricetta di preparazione per la tintura riferita ad un substrato tessile, individuando le soluzioni tecniche più adatte al raggiungimento di specifici effetti estetici. Elaborare la ricetta (riferita a un substrato tessile e all'impiego di prodotti e coloranti) definendone la tipologia, l'articolazione e i punti critici mediante apposite attrezzature di laboratorio e testarla su quantità ridotte di substrato tessile. Determinare e verificare, attraverso alcuni test, le specifiche delle materie prime, di semilavorati e prodotti finiti e fluidi di processo.

Conoscenze e abilità di riferimento: eseguire prove e analisi chimiche di materiali tessili.

- **Operatore tessile dell'abbigliamento**

DESCRIZIONE PROFILO

Condurre tutte le operazioni relative alla produzione di capi di abiti su misura o in serie ridotta, a partire dalla selezione dei tessuti e del modello, al taglio delle stoffe fino alla completa realizzazione del capo.

Conoscenze e abilità di riferimento: realizzare modelli, effettuare il taglio e curare la confezione di capi di abbigliamento.

- **CNC tornitura base**

DESCRIZIONE PROFILO

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di tornitura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Programmazione assoluta ed incrementale. Programmazione di profili. Programmazione delle filettature. Utilizzo di alcuni cicli fissi di tornitura. Programmazione per enti geometrici (geometria semplificata). Esercitazione pratica su tornio CNC con esecuzione di alcuni semplici pezzi meccanici, eventuale simulazione grafica al computer.

- **CNC fresatura base**

DESCRIZIONE PROFILO

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di fresatura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Compensazione raggio fresa. Programmazione di profili. Programmazione dei principali cicli fissi di foratura. Esercitazioni.

- **Elementi di manutenzione degli impianti**

DESCRIZIONE PROFILO

Contenuti indicativi: La funzione manutenzione in azienda. Principi di manutenzione meccanica e di manutenzione elettrica. Costi della manutenzione. Affidabilità dei sistemi produttivi. Indicatore di efficienza/efficacia globale degli impianti (indice O.E.E.). Politiche di manutenzione. La manutenzione preventiva. L'introduzione della manutenzione produttiva totale (T.P.M.) in azienda. Esempi di foto di impianti correttamente gestiti. Esempi di schede di manutenzione preventiva. I nuovi modelli di organizzazione della manutenzione - (concetto di global service).

I corsi previsti per gli impiegati sono stati i seguenti:

- **Percorso di orientamento individuale** (8h) volto principalmente a supportare la capacità dei partecipanti alla promozione della propria professionalità nel territorio.
- **Percorso professionalizzante:** (16 h) volto a supportare competenze specialistiche utili ai fini della ricollocazione. Alcuni temi rilevanti in questo caso sono:
  - a. Lavorare per progetti e gestione del tempo
  - b. Gestione delle spedizioni e dei trasporti
  - c. La gestione del controllo di qualità

Inoltre, su richiesta delle OOSS, in particolare della CISL, è stato offerto ai lavoratori un corso di assistente familiare.

- **Assistente familiare**

DESCRIZIONE PROFILO

Svolgere attività di cura e accudimento di persone con diversi livelli di autosufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) anche a sostegno dei

famigliari, contribuendo al mantenimento dell'autonomia e del benessere in funzione dei bisogni dell'utente e del contesto di riferimento. Garantire una presenza continuativa presso il domicilio della persona accudita svolgendo attività di assistenza diretta alla persona, in particolare nei momenti in cui è richiesto un supporto allo svolgimento delle attività quotidiane e occupandosi della pulizia della casa.

Conoscenze e abilità di riferimento: Accudire persone a diversi livelli di non autosufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) mantenere le condizioni di igiene e sicurezza degli ambienti domestici.

Si sottolinea che la scelta dei corsi è stata effettuata a seguito di una attenta analisi delle esigenze delle aziende del territorio; sono state appositamente raccolte le richieste degli imprenditori dei vari settori merceologici. Con alcuni corsi di meccanica (CNC tornitura base, CNC fresatura base, Elementi di manutenzione degli impianti) si è voluto dare nuove competenze alle persone che per anni avevano lavorato nel settore tessile in modo che potessero essere preparati per lavorare anche in aziende meccaniche. Bisogna sempre tenere in considerazione che il settore tessile, in generale e in particolar modo nella provincia di Bergamo, ha affrontato e tuttora sta affrontando, un delicato momento storico, era quindi importante riconvertire i lavoratori verso settori meno in crisi.

L'idea di inserire alcuni corsi che comunque fossero attinenti al settore tessile, ma fortemente professionalizzanti (Operatore macchine finissaggio, Tecnico laboratorio chimico di tintoria, Operatore tessile dell'abbigliamento) è stata data dal fatto che comunque in Valle Seriana e nella provincia di Bergamo continuano ad essere presenti delle realtà economiche legate al settore tessile (ad esempio Cotonificio Albini, ITEMA).

Agli impiegati e ai quadri è stato offerto un corso unico che ha previsto un percorso individuale di coaching della durata di otto ore e un corso della durata di sedici ore dove sono state affrontate varie tematiche concernenti in particolare la gestione del tempo, l'assertività e la negoziazione.

È stato previsto un corso trasversale per operai, impiegati e quadri relativo alla figura dell'assistente familiare. L'assistente familiare è una figura professionale molto

richiesta in questo periodo storico, infatti la Provincia di Bergamo ha istituito un apposito elenco qualificato degli assistenti familiari della provincia. Si è voluto dare un'opportunità aggiuntiva, che esulasse dal settore industriale, ai lavoratori in cigs, in particolare alle lavoratrici donne.

Nell'ambito del punto b), Piano di supporto alla ricollocazione, è stato previsto un workshop di orientamento tenuto da esperti in materia sulle seguenti tematiche:

- introduzione al processo di ricollocazione;
- il bilancio di competenze ed il cambiamento;
- tecniche attive di ricerca del lavoro e il curriculum vitae e gli obiettivi professionali;
- il colloquio di selezione;
- i contratti di lavoro e le norme sugli ammortizzatori sociali.

I lavoratori venivano nella lettera invitati a scegliere fra uno dei due percorsi (percorso a) o percorso b)) e a comunicarlo via fax all'Area lavoro e previdenza di Confindustria Bergamo.

In relazione al percorso a) i lavoratori dovevano anche indicare il corso scelto ed eventualmente una proposta di corso che si sarebbe attuata solo con il raggiungimento di un numero minimo di iscritti.

Contemporaneamente allo sviluppo dei percorsi sopra richiamati una apposita Agenzia per il Lavoro, in qualità di Advisor, si è occupata della ricerca di opportunità di lavoro.

Per quanto concerne le fonti di finanziamento dobbiamo distinguere tra la parte formativa del progetto e la parte di supporto alla ricollocazione.

Per la parte di formazione, i corsi degli operai sono stati sostenuti da un dispositivo provinciale, precisamente il Dispositivo 3 della Provincia di Bergamo "Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in cigs o in mobilità L. 223/91" che prevedeva uno stanziamento massimo di euro 50.000. I corsi degli impiegati sono invece stati sostenuti tramite Fondimpresa.

Fondimpresa è considerato tra i più importanti fondi interprofessionali per la formazione continua.

Per la parte di supporto alla ricollocazione svolta da Adecco, la Provincia di Bergamo aveva ritenuto che, in considerazione della complessità della crisi economico/occupazionale in atto presso il Cotonificio Honegger fosse necessario attivare le risorse dell'atto negoziale - scheda 5 "Gestione delle crisi aziendali: progetti per l'outplacement e la riqualificazione dei lavoratori, progetti di ricerca di nuove iniziative imprenditoriali e/o reengineering". Quindi il processo di supporto alla ricollocazione è stato interamente a carico della Provincia di Bergamo.

Si poteva inoltre ricorrere, al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori, ad una dote provinciale "Dote training to the job" che prevedeva degli incentivi per l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati, inoccupati, in cigs, in mobilità legge 223/1991 e legge 236/1993 e ad una dote regionale "dote ricollocazione" che prevedeva anch'essa incentivi per l'assunzione.

#### **2.1.4. DATI**

##### **2.1.4.1. DATI GENERALI DEL PROGETTO**

a) Lavoratori coinvolti nel progetto: n. 327

di cui:

Donne: n. 252

Uomini: n. 75

b) Qualifiche dei lavoratori coinvolti nel progetto:

Quadri: n. 1 uomo

Impiegati: n. 40 (di cui n. 25 donne e n. 15 uomini)

Operai: n. 286 (di cui n. 227 donne e n. 59 uomini)

#### **2.1.4.2. DATI PERCORSO DI RIQUALIFICAZIONE**

a) Percorso di riqualificazione rivolto principalmente agli operai:

**Fonte di finanziamento:** Dispositivo 3 della Provincia di Bergamo “Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in cigs o in mobilità legge 223/1991”

**Importo liquidato:** 50.000 euro

**Periodo di realizzazione:** 21 giugno 2013 - 19 luglio 2013

**Numero di partecipanti:** 151 lavoratori<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> Il numero di partecipanti è diminuito da 163 a 151 per defezioni concordate e autorizzate da Confindustria Bergamo

**Intervento realizzato:**

<b>Ente formativo</b>	<b>Titolo corso</b>	<b>Durata in ore</b>
Sfa <sup>143</sup>	Informatica - elementi di base - addetto alla segreteria	20
Sfa	Informatica - elementi di base - addetto alla segreteria <sup>144</sup>	20
Sfa	Manutenzione impianti e lavorazioni meccaniche - elementi di base	44
Sfa	Operatore macchine di finissaggio elementi di base	20
ABF <sup>145</sup>	Operatore mensa - elementi di base	20
ABF	Operatore mensa - elementi di base	20
ABF	Operatore mensa - elementi di base	20
ABF	Operatore mensa - elementi di base	20
ABF	Operatore tessile dell'abbigliamento - elementi di base	22
ABF	Operatore tessile dell'abbigliamento - elementi di base <sup>146</sup>	22
IAL CISL	Assistente familiare - corso introduttivo	60

<sup>143</sup> Sfa: Sistemi Formativi Aziendali, società collegata a Confindustria Bergamo

<sup>144</sup> Data l'elevata richiesta sono state realizzate due edizioni.

<sup>145</sup> ABF: Azienda Bergamasca Formazione, società della provincia di Bergamo

<sup>146</sup> Data l'elevata richiesta sono state realizzate cinque edizioni

b) Percorso di riqualificazione rivolto principalmente agli impiegati/quadri:

**Fonte di finanziamento:** Fondimpresa

**Importo liquidato:** 11.000 euro

**Periodo di realizzazione:** luglio - agosto 2013

**Numero di partecipanti:** 19 lavoratori

**Intervento realizzato:** Incontri individuali di coaching con psicologa del lavoro e corso di 16 ore dal titolo “gestione del tempo assertività e negoziazione”

#### **2.1.4.3. DATI PERCORSO DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE**

Come sopra evidenziato il percorso di supporto alla ricollocazione si è suddiviso in workshop di orientamento e nella ricerca attiva di opportunità di lavoro da parte dell’Advisor Adecco.

a) Workshop di orientamento

Workshop: quattro edizioni di otto ore tenute presso la sede di Confindustria Bergamo dalla società Adecco e una edizione tenuta presso la sede della Sistemi Formativi Aziendali dalla società Unimpiego Confindustria Bergamo.

Date workshop e partecipanti:

Workshop Adecco - 22 maggio 2013: n. partecipanti 36

Workshop Adecco - 23 maggio 2013: n. partecipanti 45

Workshop Adecco - 27 maggio 2013: n. partecipanti 53

Workshop Adecco - 28 maggio 2013: n. partecipanti 54

Workshop Unimpiego Confindustria Bergamo - 20 giugno 2013: n. partecipanti 41

Docenti:

Workshop Adecco - 22 maggio 2013: dott.ssa Giulia Bombardieri<sup>147</sup>

Workshop Adecco - 23 maggio 2013: dott.ssa Giulia Bombardieri

Workshop Adecco - 27 maggio 2013: dott.ssa Katia D'Amico<sup>148</sup>

Workshop Adecco - 28 maggio 2013: dott.ssa Katia D'Amico

Workshop Unimpiego Confindustria Bergamo - 20 giugno 2013: dott. Massimiliano Cereda<sup>149</sup>

b) Ricerca attiva di opportunità di lavoro da parte dell'Advisor Adecco

**Lavoratori coinvolti:** n. 327

**Fonte di finanziamento:** Atto negoziale n. 5 della Provincia di Bergamo

**Importo liquidato:** 20.000 euro

**Aziende contattate:** n. 54

**Settori delle aziende contattate:** principalmente settori metalmeccanico, tessile, gomma plastica

**Luoghi delle aziende contattate:** Paesi limitrofi alla sede del Cotonificio Honegger e a Bergamo

**Opportunità di lavoro riscontrate:** n. 20

**Rinunce/colloqui di lavoro non superati:** n. 20

**Opportunità di lavoro rifiutate:** n. 7

**Lavoratori che si sono dichiarati disponibili a valutare opportunità di lavoro solo part time e vicino al luogo di residenza:** n. 57

**Lavoratori che si sono dichiarati in modo espreso non interessati al progetto:** n. 30

**Lavoratori che si sono dichiarati in modo espreso non interessati al progetto in quanto prossimi alla pensione<sup>150</sup>:** n. 17

**Rapporti di lavoro instaurati:** n. 2 contratti a tempo indeterminato e n. 19 contratti a tempo determinato

---

<sup>147</sup> Psicologa delle organizzazioni, Consulente Adecco formazione Srl

<sup>148</sup> Psicologa delle organizzazioni, Consulente Adecco formazione Srl

<sup>149</sup> Responsabile Unimpiego Confindustria Bergamo

<sup>150</sup> Si sottolinea che non erano presenti lavoratori veramente prossimi alla pensione, la media era di 4/5 anni al raggiungimento della pensione

## **2.1.5. INTERVISTA ALL'ADVISOR ADECCO - SEDE DI ALBINO (OTTOBRE 2014)**

### **1. Come vi siete organizzati per la realizzazione del progetto?**

Una volta appurato il numero delle persone da prendere in carico abbiamo pensato di coinvolgere oltre alla filiale di Albino e Bergamo anche quelle limitrofe al territorio, Trescore, Lovere e Darfo Boario.

Ogni filiale aveva un elenco di persone, queste persone venivano contattate telefonicamente e fissato loro un primo incontro conoscitivo in filiale, quella più vicino a loro o quella più comoda a seconda delle loro esigenze.

Parallelamente Adecco formazione si organizzava nel progettare un corso ad hoc per il reinserimento nel mondo del lavoro, motivo per cui sono stati coinvolti più formatori. (...)

Una volta presentatisi in filiale veniva spiegato loro, nei dettagli, il perché del corso, veniva chiesto loro una disponibilità oraria e l'adesione a partecipare al corso stesso.

### **2. Quali sono le difficoltà che avete riscontrato nella progettazione e nell'esecuzione del progetto?**

Le difficoltà che abbiamo riscontrato nel progetto partono dopo la progettazione dello stesso, nel senso che ci eravamo divise la lista di tutti i dipendenti Honegger in quattro filiali, in ogni filiale era stata scelta una persona che li avrebbe contattati, fissato loro un colloquio conoscitivo, avrebbe stabilito anche in base alle loro esigenze quando fare i corsi. Avevamo suddiviso le persone in varie aule e contattato i formatori. (...) Una volta contattate le persone la difficoltà è stata quella di far capire loro l'importanza del progetto che permetteva loro di rientrare nel mondo del lavoro. Le persone aspettavano di valutare, di capire cosa sarebbe successo alla loro azienda e quindi non pronte ad accettare fino in fondo quanto veniva da noi proposto, perché in quel momento si sentivano ancora tutelate economicamente e non volevano lasciare l'azienda. Anche far capire loro che un

distacco di qualche mese rappresentava un'opportunità e che non si sarebbero staccate dall'azienda è stato molto difficile.

### **3. Avete avuto altre esperienze similari? Con quali risultati? Con le medesime difficoltà?**

Sicuramente il progetto Honegger è stato, per numero di persone coinvolte e per come è stato strutturato, il più grande progetto a cui abbiamo aderito; negli anni precedenti le aziende si sono rivolte direttamente a noi in quanto loro fornitori ad esempio Promatech, Tessival o aziende più piccole. Prevalentemente queste ricollocazioni o meglio questi tentativi di ricollocazione hanno riguardato il mondo del tessile. In tutti i progetti abbiamo riscontrato la medesima difficoltà, vale a dire che fino a quando le persone percepivano degli ammortizzatori sociali, le richieste di potere essere colloquate e di trovare un nuovo impiego risultavano essere pochissime, solo al termine degli ammortizzatori sociali iniziano ad arrivare candidature. Questo significa che una persona può rimanere lontana dal lavoro per un periodo che va da due anni fino ad arrivare a cinque o sei e dopo aver terminato un periodo in cui le aziende avrebbero potuto usufruire di sgravi nell'assumerle.

### **4. Cosa pensate dell'iniziativa?**

Secondo noi questa iniziativa è stata senza ombra di dubbio un valido tentativo per poter aiutare persone che si sono trovate a casa dopo anni nello stesso luogo di lavoro e nella stessa mansione, il progetto prevedeva di mostrare loro come fosse cambiato il mondo del lavoro in questi anni, quali strumenti adesso fossero indispensabili per inviare il proprio curriculum vitae, come scrivere un curriculum vitae visto che molti di loro non lo avevano mai fatto in quanto erano stati assunti solo per passaparola. (...)

Il progetto andrebbe replicato secondo noi.

## **2.2. COTONIFICIO ZAMBAITI**



### **2.2.1. CENNI STORICI**

Il Cotonificio Zambaiti viene costruito a Leffe (Bg) nel 1966 ad opera di Giancarlo Zambaiti. Nel 1974 inizia la costruzione dell'unità operativa di Cene (tessitura e stamperia), nel 1980 si ha un secondo ampliamento dell'unità di Cene con il raddoppio degli spazi dedicati alla tessitura e alla stamperia, nel 1987 si ha il terzo ampliamento dell'unità con l'inserimento degli impianti di candeggio e di tintoria. Nel 1990 inizia presso lo stabilimento di Villa d'Ogna l'attività dedicata alla trapuntatura.

Il cotonificio Zambaiti appartiene al Gruppo Zambaiti al quale apparteneva anche il Cotonificio Honegger acquisito nel 1992.

A inizio maggio 2013 il Cotonificio Zambaiti con sede legale a Cene ed altra unità produttiva a Villa d'Ogna è una società tessile attiva soprattutto nel settore della biancheria della casa. La società occupava complessivamente 130 lavoratori, di cui 82 a Cene e 48 a Villa d'Ogna.

### **2.2.2. ACCORDO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CRISI AZIENDALE E PROGETTO DI RIQUALIFICAZIONE/SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE**

In data 16 maggio 2013 le parti, preso atto della situazione congiunturale connessa ad un biennio di risultati involutivi e del suo impatto sull'assetto finanziario e produttivo dell'impresa hanno convenuto sul ricorso alla cigs per crisi aziendale per le unità di Cene e Villa d'Ogna. All'interno dell'accordo è previsto un piano di supporto alla ricollocazione che prevedeva l'estensione del piano di riqualificazione previsto per il

Cotonificio Honegger e il coinvolgimento della società Unimpiego Confindustria Bergamo nella diffusione dei profili dei lavoratori.

In particolare è stata inviata una lettera ai lavoratori dove sono stati proposti alcuni dei corsi offerti ai lavoratori del Cotonificio Honegger e dove si invitava i lavoratori ad aderire e ad inviare il proprio curriculum vitae alla società Unimpiego.

### **2.2.3. DATI**

#### **2.2.3.1. DATI GENERALI DEL PROGETTO**

- a) Lavoratori coinvolti nel progetto: n. 38  
di cui:
  - Donne: n. 19
  - Uomini: n. 19
  
- b) Qualifiche dei lavoratori coinvolti nel progetto:
  - Impiegati: n. 13
  - Operai: n. 25

Si sottolinea che il progetto, lasciato alla libera scelta dei lavoratori ha portato come risultato l'adesione ai corsi solamente di 3 persone, i curriculum inviati sono stati 3.

Ci aspettavamo un risultato negativo per quanto concerne la formazione, ma non ci aspettavamo che i lavoratori non inviassero i curriculum vitae.

### **2.3. SIAC S.P.A., SEDE: PONTIROLO NUOVO - BERGAMO**



#### **2.3.1. CENNI STORICI**

L'Azienda nasce dall'intuizione del Cav. Vittorio Villa che, per effetto dell'evoluzione del mercato e della progressiva acquisizione di clienti, nel 1966 decise di ampliare la propria realtà imprenditoriale rappresentata dalle Officine Villa. Da qui la fondazione a Pontirolo Nuovo nel 1966 della Siac, azienda di stampaggio conto terzi per il settore elettrodomestico e produttrice, nei suoi primi passi, di cestelli per lavatrice.

Nel 1968, passando attraverso la produzione di componenti per carrozzeria dei furgoni, si affaccia al mercato delle macchine agricole, stampando carrozzerie per trattori, cofanature, serbatoi e parafanghi.

L'ingresso in questo settore segna la strada ed il destino della Siac, permettendole di affermarsi come produttore di riferimento di cabine per macchine agricole e successivamente per movimento terra. Negli anni della propria espansione, Siac ha visto crescere le proprie tecnologie produttive e progettuali, ad oggi è una società meccanica che fornisce per conto terzi un servizio globale completo, dalla progettazione, sviluppo, industrializzazione e produzione di cabine complete per macchine agricole e movimento terra oltre che posto guida e relativi comandi, vetrate, rivestimenti, impianto di climatizzazione e quant'altra necessità all'interno dell'abitacolo, per clienti posizionati in tutto il mondo. I clienti di Siac corrispondono ai maggiori costruttori mondiali dei

citati settori, di cui i principali sono: Liebherr, Agco, Kue, Volvo, Caterpillar, Claas, C.n.h., Terex, Same, Bobcat, Mecalac, Jlg.

La Siac S.p.A. di Pontirolo Nuovo, è la sorella maggiore delle aziende nate in questi anni e che costituiscono una realtà multinazionale:

- la Siac France
- la Siac do Brasil
- la K.K. Kras Kabine in Slovenia
- la Krupa Kabine in Bosnia
- Xuzhou Siac Bohui Cabs - Cina

### **2.3.2. ACCORDO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CRISI AZIENDALE 20 MARZO 2013**

Nel corso del 2011 e 2012 Siac ha attivato un processo di ridimensionamento, supportato da un intervento di cigs biennale, razionalizzando pesantemente la sua organizzazione, chiudendo l'attività produttiva del sito francese con sede in Aubry, trasferendo le produzioni in Italia e cedendo ad un gruppo americano la propria consociata brasiliana.

Nel 2011, pur in presenza di una procedura di cigs la società, per poter evadere nei termini richiesti gli ordinativi delle produzioni in passato realizzate da Siac France S.A. è dovuta ricorrere al lavoro interinale per reperire la manodopera necessaria, in particolare saldatori. Il costo di formazione di tali persone e la riapertura di linee produttive chiuse dal 2008, che hanno richiesto manutenzioni straordinarie, hanno inciso negativamente sul risultato operativo dell'esercizio che, pur in presenza di un importante incremento del valore della produzione, in valore assoluto non si è discostato dai valori negativi del 2010.

Nel primo semestre del 2012 si è registrato, pur rimanendo i risultati negativi, un lento ma costante miglioramento. Da settembre 2012 in poi si è invece ripetuto quanto già successo nel 2008: i clienti hanno sospeso senza preavviso le consegne dei prodotti pianificati prima dell'estate.

Nonostante le difficili operazioni attuate, la pesante crisi internazionale ha ulteriormente ridotto oltre ogni possibile previsione e in modo significativo le richieste da parte dei clienti causando la riduzione irreversibile delle attività produttive.

Mentre nella fascia operaia, avendo attivato il ricorso al lavoro interinale, si è potuto razionalizzare l'organico rispetto al fabbisogno, la fascia impiegatizia risulta strutturalmente sovradimensionata rendendo indispensabile un piano di risanamento.

Nel corso del triennio 2009-2011 la società ha realizzato un intervento di ridefinizione strutturale degli assetti produttivi nell'ambito di un piano industriale finalizzato alla salvaguardia almeno parziale dell'occupazione e alla stabilizzazione economica. Il budget 2013 aveva previsto valori di produzione inferiori di circa 25.000.000 euro rispetto al dato presuntivo 2012 derivandone la necessità di un'integrazione al piano suddetto attivando nuovi interventi. Tale piano comporta il necessario riequilibrio della struttura aziendale con la definizione di un rapporto sostenibile tra personale operaio e impiegatizio.

Da qui la richiesta della cigs per crisi aziendale ai sensi dell'art. 1 della legge n. 223 del 1991 per dodici mesi con decorrenza dal 2 aprile 2013 per un numero massimo di 98 lavoratori, la cigs ha interessato esclusivamente il personale impiegatizio. All'interno dell'accordo è prevista l'attivazione di uno specifico piano di supporto alla ricollocazione.

### **2.3.3. SIAC S.P.A. - PROGETTO PER LA RIQUALIFICAZIONE E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS**

In data 20 marzo 2013 è stato firmato un accordo aziendale tra la società Siac S.p.A. e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL che prevedeva la predisposizione di uno specifico processo di supporto alla ricollocazione esterna del personale dell'azienda coinvolto dalle procedure di cigs/mobilità. Il progetto riguardava esclusivamente gli impiegati.

Il progetto, come i precedenti, si componeva di due percorsi:

- a) Piano formativo di riqualificazione professionale
- b) Piano di supporto alla ricollocazione

Nell'ambito del punto a) Piano formativo di riqualificazione professionale, ai destinatari, tutti impiegati, sono stati proposti i seguenti corsi:

- **Principi e metodologie di Lean production (Produzione Snella)**

Obiettivo del percorso è quello di trasferire metodologie utili al miglioramento delle performance dei processi produttivi e logistici, nell'ottica della riduzione degli sprechi. Principali contenuti sono: nuovi scenari competitivi, visione occidentale e giapponese, lean e cambiamento culturale, sprechi e muda, cliente interno ed esterno, efficacia ed efficienza, azienda e reparto, il processo produttivo a flusso, concetti, tecniche e metodi Produzione a flusso (isole e kanban), J.I.T (Just in time - giusto in tempo), T.P.M. (Total Productive Maintenance - manutenzione produttiva), le "5S", i "5Perchè", riduzione del set - up (attrezzaggio) (smed-rts), il valore aggiunto e le "4M", Kaizen (miglioramento continuo a piccoli passi), suggerimenti del personale. Tempo, costo, qualità (i tre parametri determinanti), fattori che attraversano l'azienda, analisi e prove di snellimento, casi aziendale.

- **La Gestione del magazzino: aspetti logistici, amministrativi e fiscali**

Il corso intende affrontare le problematiche gestionali, amministrative e fiscali delle imprese in ordine alle scorte, al fine di organizzare una contabilità di magazzino che risponda alle esigenze gestionali e a quelle del calcolo dei costi e del controllo di gestione e agli adempimenti fiscali.

Principali contenuti sono: flusso dei materiali e flusso informativo, gestione dei fornitori, gestione dei materiali e della movimentazione, analisi ABC e indice di rotazione, risorse da gestire, rapporto fra logistica e qualità, responsabilità e costi, misurazioni, controllo e miglioramento. La contabilità di magazzino strumento di gestione, normativa fiscale della contabilità di magazzino, le regole generali civilistiche e fiscali per la valorizzazione del magazzino, l'inventario fisico di magazzino - inventario di fine anno/inventari ciclici, procedure di "cut off" - momento di riconoscimento dei ricavi, analisi del costo industriale, la valutazione del magazzino nelle imprese industriali e commerciali, la valutazione del magazzino nelle imprese industriali produttrici su commessa,

concetto di “riserva LIFO”, valore di mercato e costo di sostituzione, fondo obsolescenza/lento rigiro.

- **Web marketing**

Il corso si pone l’obiettivo di trasmettere le conoscenze e competenze necessarie per attivare strategie di promozione e comunicazione per la propria azienda: internet e i principali social network: cosa sono, come funzionano e come possono essere sfruttati dalle aziende per raggiungere gli obiettivi di business. Il web come strumento di visibilità e vendita per un’azienda, trovare informazioni su clienti, fornitori, concorrenti e novità tecniche tramite internet, il sito web: biglietto da visita e strumento di vendita e comunicazione , elementi base di SEO (search engine optimization): come farsi trovare dai motori di ricerca, comunicare tramite i social media: come scegliere tra le vari opzioni (FB, Twitter, LinkedIn, YouTube, SlideShare, Pinterest), la pubblicità sui motori di ricerca: Google AdWords, pubblicità su Facebook e YouTube, Email marketing: come realizzare newsletter efficaci per tener i contatti con i clienti.

- **Inglese**

E’ sempre data la possibilità ai lavoratori di indicare uno o più corsi a scelta, ovviamente il corso verrà attivato al raggiungimento di un numero minimo di adesioni.

Nell’ambito del punto b), Piano di supporto alla ricollocazione, è stata prevista l’attivazione della dote ricollocazione di Regione Lombardia da parte dell’Agenzia di lavoro Gi Group e l’attivazione di un intervento formativo concernente le tecniche di reinserimento nel mercato del lavoro. Gi Group, in qualità di Advisor, si è occupata poi della ricerca di concrete opportunità di lavoro.

Per quanto concerne le fonti di finanziamento dobbiamo anche in questo progetto distinguere tra la parte formativa del progetto e la parte di supporto alla ricollocazione.

Per la parte di formazione, i corsi rivolti agli impiegati sono stati sostenuti da un dispositivo provinciale, precisamente il Dispositivo 3 della Provincia di Bergamo

“Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in cigs o in mobilità L.223/91” che prevedeva uno stanziamento massimo di 50.000 euro.

Il piano di supporto alla ricollocazione è invece stato interamente sostenuto dall'azienda.

## **2.3.4. DATI**

### **2.3.4.1. DATI GENERALI DEL PROGETTO**

a) Lavoratori coinvolti nel progetto: n. 32

di cui:

Donne: n. 13

Uomini: n. 19

b) Qualifiche dei lavoratori coinvolti nel progetto:

Impiegati: n. 32

### **2.3.4.2. DATI PERCORSO DI RIQUALIFICAZIONE**

**Fonte di finanziamento:** Dispositivo 3 della Provincia di Bergamo “Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in cigs o in mobilità legge 223/1991”

**Importo liquidato:** 9.521,00 euro

**Periodo di realizzazione:** 13 settembre -16 ottobre 2013

**Numero di partecipanti:** n. 21<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> Il numero dei lavoratori è diminuito da 32 a 21 per le seguenti ragioni: una lavoratrice è entrata in maternità obbligatoria, due lavoratori hanno fatto ricorso al congedo straordinario, due lavoratori si sono dimessi, quattro lavoratori erano occupati con contratto a tempo determinato, due lavoratori erano prossimi alla pensione.

**Intervento realizzato:**

<b>Ente formativo</b>	<b>Titolo corso</b>	<b>Durata in ore</b>
Sfa <sup>152</sup>	Principi e metodologie di Lean Production (Produzione snella)	24
Sfa	La gestione del magazzino: aspetti logistici, amministrativi e fiscali	24
Sfa	Web Marketing	16
Sfa	Corso di lingua inglese per operazioni internazionali in ambito di produzione e logistica	24

**2.3.4.3. DATI PERCORSO DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE**

**Lavoratori coinvolti:** n. 32

**Fonte di finanziamento:** Azienda

**Importo liquidato:** 10.000 euro

**Aziende contattate:** circa 40

**Settori delle aziende contattate:** principalmente settori metalmeccanico, chimico, gomma plastica

**Luoghi delle aziende contattate:** Paesi limitrofi alla sede di Siac S.p.A., a Bergamo e Milano

---

<sup>152</sup> Sfa: Associazione Sistemi formativi, società collegata a Confindustria Bergamo

### **2.3.5. INTERVISTA ALL'ADVISOR GI GROUP - SEDE DI BERGAMO (NOVEMBRE 2014)**

#### **1. Come vi siete organizzati per la realizzazione del progetto?**

All'epoca del progetto era in vigore la Dote Lavoro ricollocazione della Regione Lombardia, quindi arrivata la lista dei candidati per ognuno di loro si è proceduto nel seguente modo:

- spiegazione del bando Dote Lavoro ricollocazione (tipologie di destinatari, contenuto, incentivi in caso di assunzione da parte di un'azienda);
- recupero dati personali e professionali per inserire i profili dei lavoratori all'interno del sistema "Borsa Lavoro". Si ricorda che l'utilizzo di questo strumento serve a dare visibilità al lavoratore in quanto vi possono accedere sia le agenzie per il lavoro, sia le aziende;
- colloquio di secondo livello che consiste in un'analisi di tutte le caratteristiche del beneficiario per individuare il canale più appropriato per ricollocarlo nel mondo del lavoro. L'idea che si è perseguita è stata quella di dare più autonomia possibile al candidato nella ricerca del posto di lavoro;
- al colloquio di secondo livello è seguita la preparazione di un bilancio di competenze che sostanzialmente è servito per dare consapevolezza al lavoratore delle proprie competenze sia a livello tecnico che trasversale. Si è proceduto a dare al candidato le nozioni base su come presentarsi a un colloquio in azienda, come affrontare il colloquio, come redigere un curriculum vitae nell'ottica di creare il format del buon curriculum vitae (creare un curriculum vitae e una lettera di presentazione ad hoc in base all'azienda in cui doveva essere presentata);
- sono inoltre stati spiegati tutti i siti dove poter vedere le offerte di lavoro. L'orientamento è stato finalizzato alla creazione di strumenti attivi per la ricerca di lavoro: si è effettuato un lavoro sulla persona, sono state spiegate quali sono le agenzie per il lavoro sul territorio e la funzione dei centri per l'impiego;
- attività di scouting e proposizione proattiva tramite due canali: segnalazione dedicate tramite newsletter e azioni mirate verso aziende specifiche. Il lavoro si

è svolto su diverse filiali, soprattutto si cercavano le filiali vicino alla residenza del candidato.

**2. Quali sono le difficoltà che avete riscontrato nella progettazione e nell'esecuzione del progetto?**

Non abbiamo incontrato grandi difficoltà nella gestione del progetto in quanto sono tipologie di progetti che abbiamo già gestito, possiamo dire di aver avuto già esperienza nella gestione di questi progetti.

Quello che è emerso sul fronte lavoratori è stata la scarsa familiarità con il mondo attuale del lavoro, sono lavoratori che non hanno mai visto altre realtà aziendali al di fuori dell'azienda di provenienza, hanno una percezione del mondo del lavoro non coerente con il mercato del lavoro attuale ad esempio non conoscevano alcune tipologie contrattuali come la somministrazione oppure non sapevano che sono presenti diversi tipi di CCNL. Non erano inoltre a conoscenza dell'esistenza di canali di ricerca del lavoro on line, alcuni lavoratori non avevano mai scritto un curriculum vitae. La difficoltà è stata quella di rendere autonomo il candidato.

**3. Avete avuto altre esperienze similari? Con quali risultati? Con le medesime difficoltà?**

Sono state fatte esperienze similari attraverso progetti di ricollocazione in settori eterogenei (metalmeccanico, tessile, gomma plastica). Abbiamo riscontrato le medesime difficoltà sopra esposte.

**4. Cosa pensate dell'iniziativa?**

Sicuramente nelle politiche attive regionali i progetti di outplacement sono essenziali: sono un intervento concreto alla ricollocazione e quindi è possibile aiutare un candidato che si trova in una situazione traumatica, queste iniziative sono aiuti concreti per la ricollocazione dei lavoratori in esubero.

## **2.4. SINTERAMA S.P.A., SEDE TREVIGLIO - BERGAMO**



### **2.4.1. CENNI STORICI**

L'azienda Sinterama nasce nel 1968 a Biella, è leader europea nella produzione di fili e filati di poliestere colorati.

Alcuni degli aspetti di eccellenza di Sinterama sono rappresentati dai controlli di qualità in linea, dall'automazione dei processi e dalla flessibilità dei sistemi di produzione tutto questo assicura elevati standard produttivi e qualitativi.

L'azienda si occupa della produzione di tessuti per automotive, arredamento, abbigliamento.

Dal 2000 l'azienda ha avviato un importante sviluppo di internazionalizzazione, costituendo unità produttive in Gran Bretagna, Turchia, Brasile e Cina.

Complessivamente Sinterama ogni anno produce oltre 35 mila tonnellate di filo in 400 diverse tipologie, impiega 750 dipendenti e si affida ad una rete di vendita formata da oltre 100 fra commerciali ed agenti, in grado di seguire più di 1600 clienti in quaranta Paesi, con un fatturato complessivo di 140 milioni di euro.

#### **2.4.2. ACCORDO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CRISI AZIENDALE PER CESSAZIONE D'ATTIVITA' 16 LUGLIO 2013**

L'azienda Sinterama che opera nel settore della produzione, lavorazione commercio di filati sintetici di poliestere, da tempo interessata da contrazioni dei volumi di lavoro dovuti alla forte crisi del settore, si è trovata nella necessità di operare sinergie con le altre attività del gruppo al fine della ripresa di una maggiore competitività realizzabile solo attraverso un riassetto del layout produttivo ed organizzativo dei propri stabilimenti in Italia. Per tali motivi si è determinata la necessità di procedere alla cessazione dell'attività dello stabilimento di Treviglio e, a tal fine, secondo quanto convenuto con accordo sindacale del 16 luglio 2013, è stata fatta richiesta al Ministero del Lavoro della cassa integrazione straordinaria per crisi per cessazione di attività per 24 mesi. Nell'accordo 16 luglio 2013 è stato altresì indicato il ricorso alla procedura di mobilità quale strumento finalizzato a ridurre il problema occupazionale favorendo la ricollocazione dei lavoratori in esubero.

All'interno dell'accordo è previsto un piano di riqualificazione e supporto alla ricollocazione dei lavoratori coinvolti.

#### **2.4.3. SINTERAMA S.P.A.: PROGETTO PER LA RIQUALIFICAZIONE E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN ESUBERO**

In data 16 luglio 2013 è stato firmato un accordo aziendale tra la società Sinterama S.p.A. e le Organizzazioni sindacali CGIL E UIL che prevede la predisposizione di uno specifico processo di supporto alla ricollocazione esterna del personale dell'azienda coinvolto dalla procedura di cigs.

Il progetto, come i precedenti, si componeva di due percorsi:

- a) Piano formativo di riqualificazione professionale
- b) Piano di supporto alla ricollocazione

Nell'ambito del punto a) Piano formativo di riqualificazione professionale sono stati proposti i seguenti corsi:

- **Percorso per operatore tessile dell'abbigliamento**

Il percorso formativo intende trasferire ai lavoratori capacità relative alle operazioni per la produzione di capi di abiti su misura o in serie ridotta, a partire dalla selezione dei tessuti e del modello, al taglio delle stoffe fino alla completa realizzazione del capo. Le attività si realizzeranno in parte in aula in parte in laboratorio e riguarderanno la realizzazione di modelli, il taglio e la confezione di capi di abbigliamento industriale.

- **Percorso per operatore logistico e dei trasporti**

Il percorso formativo intende fornire ai partecipanti alcune competenze relativamente a metodologie di base, strumenti e informazioni per svolgere attività relative a movimentazione, stoccaggio, trasporto, spedizione in sistemi logistici di terra e aeroportuali, con competenze nella gestione degli spazi attrezzati di magazzino e nel trattamento dei flussi delle merci e della documentazione di accompagnamento. Esempi di contenuti riguardano le macchine e gli strumenti per la gestione della logistica integrata, gestione degli spazi di magazzino, gestione e documentazione dei flussi di materiale, veicoli di trasporto e unità di carico, procedure amministrative, fiscali e doganali relative alle spedizioni nazionali e internazionali. Verrà svolta anche la formazione per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo.

- **Percorso per operatore chimico (per l'industria e l'agricoltura)**

Il percorso formativo intende fornire ai partecipanti conoscenze di base in ambito chimico e alcuni approfondimenti relativi alle applicazioni industriali (con particolare riferimento alla chimica per l'agricoltura). Esempi di contenuti:

processi chimici e biochimici, processi di trasformazione e sintesi, elementi di sicurezza e prevenzione. Il percorso sarà in parte teorico e in parte in laboratorio in modo da poter apprendere in modalità più diretta.

E' sempre data la possibilità ai lavoratori di indicare uno o più corsi a scelta, ovviamente il corso verrà attivato al raggiungimento di un numero minimo di adesioni.

Nell'ambito del punto b), Piano di supporto alla ricollocazione, gestito da Adecco, era previsto un incontro preliminare di illustrazione delle tecniche di reinserimento nel mercato del lavoro e la ricerca di concrete opportunità di lavoro.

Per quanto concerne le fonti di finanziamento i corsi sono stati attivati con il Dispositivo 3 della Provincia di Bergamo per un importo pari a euro 29.310,80.

Il piano di supporto alla ricollocazione è stato interamente sostenuto dall'azienda.

#### **2.4.4. DATI**

##### **2.4.4.1. DATI GENERALI DEL PROGETTO**

a) Lavoratori coinvolti nel progetto: n. 52

di cui:

Donne: n. 15

Uomini: n. 37

b) Qualifiche dei lavoratori coinvolti nel progetto:

Impiegati: n. 10 di cui n. 4 donne, n. 6 uomini

Operai: n. 42 di cui n. 11 donne, n. 31 uomini

#### 2.4.4.2. DATI PERCORSO DI RIQUALIFICAZIONE

**Fonte di finanziamento:** Dispositivo 3 della Provincia di Bergamo “Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in cigs o in mobilità legge 223/1991”

**Importo liquidato:** 29.310,80 euro

**Periodo di realizzazione:** 11 novembre 2013 - 12 dicembre 2013

**Numero di partecipanti:** 43 lavoratori<sup>153</sup>

**Intervento realizzato:**

Ente formativo	Titolo corso	Durata in ore
Sfa	Informatica	40
Sfa	Operatore chimico - elementi di base (ed. 1)	40
Sfa	Operatore chimico - elementi di base (ed. 2)	40
ABF	Operatore tessile dell'abbigliamento - elementi di base	40
ENAIP	Operatore logistico e dei trasporti - elementi di base	40

#### 2.4.4.3. DATI PERCORSO DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE

Il percorso di supporto alla ricollocazione si è suddiviso in workshop di orientamento e nella ricerca attiva di opportunità di lavoro da parte dell'Advisor Adecco.

---

<sup>153</sup> Il numero di partecipanti è diminuito da 53 a 43 per defezioni concordate e autorizzate da Confindustria Bergamo

a) Workshop di orientamento

Il Workshop si è tenuto presso la sede di Confindustria Bergamo Treviglio in data 18 dicembre 2013, numero partecipanti 43. La docenza è stata affidata alla dott.ssa Giulia Bombardieri.

b) Ricerca attiva di opportunità di lavoro da parte dell'Advisor Adecco

**Lavoratori coinvolti:** n. 53

**Fonte di finanziamento:** Azienda

**Importo liquidato:** 10.000 euro

**Aziende contattate:** circa 50

**Settori delle aziende contattate:** principalmente settori metalmeccanico, tessile, gomma plastica, chimico

**Luoghi delle aziende contattate:** Zona di Treviglio, Bergamo e Milano

#### **2.4.5. INTERVISTA ALL'ADVISOR ADECCO - SEDE TREVIGLIO (NOVEMBRE 2014)**

##### **1) Come vi siete organizzati per la realizzazione del progetto?**

Abbiamo attivato il processo di Candidate Caring, un percorso di analisi delle competenze, orientamento e formazione in linea con le aspettative del mercato. Consiste in un rapporto costante tra lavoratore e filiale al fine di favorire un'efficace ricollocazione con un aggiornamento puntuale delle competenze e delle professioni di interesse. Tutte le attività di caring sono finalizzate a dare consapevolezza al candidato sul percorso professionale che intende sviluppare, capire in quale area professionale desidera ricollocarsi e quali sono i settori professionali di interesse, oltre che la disponibilità geografica.

Raccolte e condivise queste informazioni, mediante i colloqui individuali ai lavoratori, il nostro ruolo nell'attività di replacement del candidato ha previsto la visibilità del curriculum vitae aggiornato sul sito Adecco.it (database

consultabile dalle aziende), la comunicazione interna specifica e la segnalazione dei curricula dei candidati alle filiali del territorio e ai referenti Adecco delle aree geografiche o di Business Line di interesse per i candidati, la valorizzazione dei curricula alle aziende con esigenza di tali professionalità e infine la segnalazione tramite attività di proposta attiva ad aziende potenzialmente interessate (per affinità di settore, per skill richieste, per caratteristiche di personalità, etc.).

Adecco li ha inoltre sostenuti nello scouting, nella ricerca attiva del lavoro e in alcuni casi li abbiamo accompagnati durante l'iter di selezione presso le aziende clienti.

Terminati i colloqui individuali abbiamo infine realizzato un workshop, erogato dai consulenti di Adecco Training, dedicato all'attività di orientamento.

**2) Quali sono le difficoltà che avete riscontrato nella progettazione e nell'esecuzione del progetto?**

Le difficoltà sono emerse in prima battuta durante i colloqui individuali a causa delle reazioni non sempre accomodanti che alcuni dei lavoratori hanno avuto con le nostre selezionatrici, umanamente comprensibili data la situazione di dover affrontare un mondo del lavoro molto diverso da quello che avevano conosciuto all'ingresso in azienda. In seconda battuta altre difficoltà le abbiamo riscontrate durante l'attività di replacement in quanto spesso il livello delle competenze non è allineato alle aspettative del mercato attuale che ricerca sempre più profili specializzati.

**3) Avete avuto altre esperienze similari? Con quali risultati? Con le medesime difficoltà?**

In passato abbiamo gestito progetti simili: sia i risultati che le criticità riscontrate sono in linea con quelle del Candidate Caring.

**4) Cosa pensate dell'iniziativa?**

L'iniziativa ha rappresentato per tutti un successo visto che siamo riusciti a supportare sia i lavoratori che l'azienda a raggiungere gli obiettivi di ricollocazione prefissati. Oltretutto stiamo continuando a proattivare i curricula di alcuni di loro alle nostre aziende clienti ed è notizia di oggi (novembre 2014) che abbiamo assunto altri 3 candidati presso tre aziende clienti.

### **3. REINSERIMENTO AL LAVORO**

#### **3.1. LE ULTIME NOVITA' RIGUARDANTI IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Come noto la disciplina fondamentale sul contratto di lavoro a termine è dettata dal d.lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, che ha adeguato la regolamentazione interna alle disposizioni della direttiva comunitaria 1999/70/Ce del 28 giugno 1999<sup>154</sup>. Tale disciplina è stata oggetto di recenti modifiche dapprima da parte della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma Fornero), successivamente dal decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (cd. Decreto Sviluppo) convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 e dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 (cd. Decreto Giovannini) come convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 76. L'ultimo intervento in ordine di tempo è stato effettuato dal decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 (cd. Jobs Act) convertito, con modifiche, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.

Si evidenzia, in premessa, che la legge 92/2012 prevedeva all'art. 1, comma 1, lett. a) che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fosse da considerarsi quale contratto dominante<sup>155</sup>. Tale manifesto non era solo una dichiarazione di principio, soprattutto ove si consideri che in caso di assenza delle caratteristiche e degli elementi

---

<sup>154</sup> G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Lavoro a termine la disciplina riformata*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 9 novembre 2013, n. 43, pagg. 2502 - 2511

<sup>155</sup> Art. 1, comma 1, lett. a) Legge 92/2012 "a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto contratto dominante, quale forma comune di rapporto di lavoro"

essenziali dei contratti flessibili gli stessi sarebbero stati considerati contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato<sup>156</sup>.

Ulteriormente si evidenzia che, con il decreto-legge 20 marzo 2014 n. 34, il lavoro a termine viene profondamente destrutturato, abbandonando radicalmente il modello disegnato dal d.lgs. 368/2001<sup>157</sup>.

### **Contratto a termine senza l'apposizione della ragione giustificatrice**

I presupposti oggettivi per il ricorso al contratto a tempo determinato sono stati individuati in passato dal legislatore nelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'impresa che assume. La funzione che tradizionalmente il termine ha assolto nel contratto di lavoro subordinato è stata quella di delimitare la durata del contratto per il tempo strettamente necessario alla soddisfazione di particolari esigenze dell'impresa di carattere produttivo, tecnico o organizzativo che richiedessero una prestazione di lavoro circoscritta nel tempo<sup>158</sup>. Così l'art 1 del d.lgs. 368/2001 prevedeva che "1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro".

Un primo intervento di modifica alla disciplina del contratto a termine è stato effettuato con la legge n. 92 del 2012, in particolare l'art. 1, comma 9, lett. b) della citata legge inserisce all'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 il comma 1 bis ai sensi del quale, nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, non è più richiesto il ricorso alla causale. La nuova formulazione si riferiva esclusivamente al primo rapporto a tempo determinato tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore per l'espletamento di qualunque tipologia di mansione, purché di durata non superiore a dodici mesi. Il ricorso alla causale veniva invece ancora richiesto laddove il lavoratore venisse assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui avesse già intrattenuto un primo rapporto

---

<sup>156</sup> C. VALSIGLIO, *Contratto a tempo determinato*, in Dossier Lavoro n. 2/2013, Gruppo24Ore, pag. 8 - 10

<sup>157</sup> P. RAUSEI, *Contratto a termine, part time e intermittente*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 3 maggio 2014, n. 18, pagg. 1021 - 1036

<sup>158</sup> R. DEL PUNTA, R. ROMEI, *I rapporti di lavoro a termine*, Giuffrè Editore, Milano, 2013

lavorativo di natura subordinata. Alla luce delle semplificazioni introdotte dalla nuova legge, il primo contratto a termine acausale di durata non superiore a dodici mesi sembrava assolvere ad una finalità analoga a quella perseguita dall'istituto del periodo di prova di cui all'art. 2096 c.c.<sup>159</sup>.

L'art. 1, comma 9, lett. b) della legge n. 92 del 2012 aveva inoltre stabilito, al ricorrere di specifiche condizioni relative all'attività produttiva quali: avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente, che con accordo collettivo era possibile assumere senza causale per non più del sei per cento dei lavoratori occupati nell'unità produttiva di riferimento. Si sottolinea che si doveva trattare di contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali comparativamente più rappresentative e che l'intervento poteva avvenire in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati<sup>160</sup>.

Sul punto è poi intervenuto l'art. 7, comma 1, lett. a), del d.l. 28 giugno 2013, n. 76 come convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 attraverso il quale sono state modificate le ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato senza indicazione della causale. Innanzitutto viene confermata la regola secondo la quale non è necessario ricorrere alla causale nel caso di primo contratto stipulato tra le parti non superiore a dodici mesi, ma viene rimosso il divieto di proroga, con la conseguenza che diventa possibile effettuare una proroga nell'arco dei dodici mesi. La proroga, pattuita tra le parti, nel rispetto della durata massima consentita, non doveva essere motivata; l'accordo di proroga sarebbe stata acausale come il contratto originario<sup>161</sup>.

Un'ulteriore novità ha riguardato la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato senza apporre la causale in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le parti sociali, in virtù di tale rinvio potevano individuare, senza vincoli particolari, casi ulteriori nei quali la

---

<sup>159</sup> S. COLANTONIO, A. DI BENEDETTO, *Riforma del lavoro e contratti a termine: sì alla somministrazione dopo i 36 mesi*, in Guida al lavoro, 2 novembre 2012, n. 43, pagg. 19 - 25

<sup>160</sup> Circolare Ministero del lavoro n. 18/2012

<sup>161</sup> M. DELLE CAVE, *I contratti a termine nel decreto occupazione dopo la conversione*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 6 settembre 2013, n. 35, pagg. XII - XIII

causale non doveva essere apposta al contratto a termine<sup>162</sup>. I sindacati vengono quindi caricati di grande responsabilità, con possibilità senza limiti considerando che il potere derogatorio è riconosciuto “in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi”; pertanto si potranno prevedere contratti acausali anche se l’assunzione non è la prima ed anche per periodi lunghi senza limiti formali<sup>163</sup>.

Questa seconda ipotesi sostituisce, abrogandola, l’ipotesi b) introdotta dalla legge n. 92 del 2012 della percentuale del sei per cento legata alla realizzazione di specifici processi organizzativi.

Da ultimo la disciplina del contratto a termine è stata modificata dall’intervento dell’art. 1 del d.l. 20 marzo 2014, n. 34 che ha disposto la totale eliminazione dell’obbligo di indicare le causali: la giustificazione del termine può mancare, non solo per il primo contratto a tempo determinato stipulato tra le parti, bensì in tutti i contratti a tempo determinato. Infatti, attualmente l’art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 così dispone: “Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

1. E’ consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall’art. 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinati stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. L’apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

---

<sup>162</sup> G. FALASCA, *Lavoro a termine, ai contratti collettivi più spazio per rimuovere la causale*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 12 luglio 2013, n. 29, pagg. XI - XIII

<sup>163</sup> M. MISCIONE, *Lavoro e previdenza nel “Pacchetto lavoro”*, in inserto in Diritto & Pratica del Lavoro, 3 agosto 2013, n. 31, pagg. I - XXXI

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni”.

A partire dal 21 marzo 2014, l'apposizione del termine ad un contratto di lavoro subordinato è possibile tenendo conto che tali contratti non potranno superare il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Il contratto può riguardare lo svolgimento di qualunque tipo di mansione ed ha esclusivamente un limite di durata non superiore a trentasei mesi proroghe comprese. La regola generale diventa quella della cd. acausalità generalizzata.

E' utile sottolineare che può sussistere ancora, per il datore di lavoro, un residuo interesse all'indicazione, nel contratto di assunzione a tempo determinato, della ragione che ha portato alla sottoscrizione del contratto per fini differenti dal dare riscontro al requisito della causale previsto dalla previgente disciplina; tali fini possono consistere sia nella possibilità di poter godere dell'esenzione del contributo addizionale dell'1,40 per cento in caso di contratti sottoscritti per ragioni sostitutive<sup>164</sup> o per attività stagionali sia dall'esclusione di alcuni contratti a tempo determinato dal limite percentuale del 20 per cento previsto dalla normativa che verrà esplicitata in seguito.

---

<sup>164</sup> Nel tentativo di favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro, cosiddetto contratto dominante, la Riforma Fornero, dal 1 gennaio 2013, ha introdotto un contributo addizionale Aspi a carico dei datori di lavoro in misura dell'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Tuttavia secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 29, della legge 92/2012 il contributo addizionale non si applica, tra gli altri, ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori legittimamente assenti con diritto alla conservazione del posto per ragioni quali ad esempio malattia, maternità, infortunio. M. MARRUCCI, *Contratto a termine e apprendistato, il Jobs act sotto la lente dell'Inps*, in Guida al Lavoro, 25 aprile 2014, n. 17, pagg. 38 - 41. E' previsto il recupero dell'1,40% in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. Nel testo originario era previsto il recupero solo delle ultime 6 mensilità, successivamente il comma 135 della legge 27 dicembre 2013 n. 147 (cd. Legge di stabilità per il 2014) con la modifica apportata all'art. 2, co. 30, primo periodo, della legge 92/2012 ha stabilito che a decorrere dall'1 gennaio 2014 con riferimento alle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, decorrenti dalla predetta data dell'1 gennaio 2014, i datori di lavoro interessati potranno recuperare tutta la contribuzione aggiuntiva dell'1,40% versata all'Inps durante lo svolgimento del contratto a termine. G. BONATI, *Riduzione dei premi Inail e incentivi per la trasformazione dei contratti a termine*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 17 gennaio 2014, n. 3, pagg. II - IV

Rimane confermato che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto<sup>165</sup>. Atto che deve essere consegnato in copia al lavoratore entro i 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione lavorativa.

### **Durata complessiva del contratto a termine**

Il d.l. 20 marzo 2014, n. 34, nonostante sia intervenuto modificando il comma 4 bis dell'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, ha comunque confermato il limite massimo di trentasei mesi di durata del rapporto a tempo determinato per mansioni equivalenti che può essere raggiunto anche con più proroghe secondo la nuova disciplina.

La nuova formulazione del comma 4 bis dell'art. 5 precisa che, ai fini del computo massimo dei trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolte tra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell'art. 1 del d.lgs. 368/2001 e del comma 4 dell'art. 20 del d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La finalità della modifica è diretta, con l'inclusione anche delle somministrazioni a tempo determinato, a ridurre la possibilità di utilizzare lavoro precario con il medesimo lavoratore ed impedire che attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro si possano aggirare i limiti di impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti nell'ambito dei trentasei mesi previsti dalla legge<sup>166</sup>.

E' stato successivamente chiarito<sup>167</sup> che la previsione del periodo massimo di trentasei mesi rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non invece al ricorso della somministrazione di lavoro e che, per il conteggio dei trentasei mesi, si deve tener conto soltanto dei periodi di occupazione con mansioni equivalenti svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dall'entrata in vigore della riforma<sup>168</sup>.

Si evidenzia poi che è stata mantenuta sia la possibilità che il limite della durata massima dei trentasei mesi venga modificato da diverse disposizioni di contratti

---

<sup>165</sup> Art. 1, comma 2, d.lgs. n. 368 del 2001 così come modificato dal d.l. 34/2014 art. 1, comma 1, lett. a), n. 3.

<sup>166</sup> F. ROTONDI, *Contratto a tempo determinato: il vademecum ministeriale*, in Guida al Lavoro, 3 maggio 2013, n. 19, pagg. 12 - 14

<sup>167</sup> Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2012; Interpello Ministero del Lavoro n. 32/2012; Lettera Circolare Ministero del Lavoro n. 7258/2013

<sup>168</sup> 18 luglio 2012

collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sia la possibilità di stipulare, in deroga al limite massimo di durata di trentasei mesi del contratto a termine, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliranno con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Qualora quindi per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine<sup>169</sup>.

L'art. 5, comma 4 ter, stabilisce che le disposizioni di cui al comma 4 bis in ordine al limite massimo dei trentasei mesi non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Inoltre ai sensi dell' art. 10, comma 5 bis, comma inserito dall'art. 1, comma 1, d.l. 20 marzo 2014, n. 34 così come modificato dalla legge di conversione, derogano al limite di durata massima di trentasei mesi i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica che possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

---

<sup>169</sup> R. SCHIAVONE., *Le prime indicazioni ministeriali sulla riforma del mercato del lavoro*, in Guida al Lavoro, 27 luglio 2012, n. 31, pagg. 12 - 25

Resta confermato, dato che l'art. 10, comma 4, del d.lgs. n. 368 del 2001 non è stato oggetto di modifiche, che i rapporti di lavoro avviati con personale dirigente possono essere stipulati anche per periodi superiori ai trentasei mesi e, comunque, entro il limite dei cinque anni.

### **Clausola legale di contingentamento**

Il d.l. n. 34 del 2014 ha previsto la fissazione di precisi limiti legali al numero di contratti stipulabili da parte dei datori di lavoro. Infatti l'art. 1, comma 1 del citato decreto prevede che il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Secondo la nuova disciplina i contratti a termine non possono eccedere il 20 per cento dell'organico calcolato come somma dei lavoratori a tempo indeterminato presenti all'inizio dell'anno di riferimento. Risulta così importante determinare la base occupazionale sulla quale individuare il limite del 20 per cento. Per quanto concerne i lavoratori part time a tempo indeterminato il legislatore non fornisce un'indicazione se il conteggio dei lavoratori part time debba essere eseguito per teste oppure valorizzando tale numero in termini di "full time equivalent". Nel silenzio della norma, ma richiamando il principio generale stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 61 del 2000<sup>170</sup>, a mente del quale "in tutte le ipotesi in cui per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno" si ritiene che debba essere utilizzato il criterio del riproporzionamento rispetto ai lavoratori full-time<sup>171</sup>. I lavoratori part time vanno quindi calcolati pro quota rispetto all'orario contrattuale pieno, mentre per quelli intermittenti a tempo indeterminato le prestazioni lavorative vanno rilevate

---

<sup>170</sup> Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014

<sup>171</sup> G. BUSCEMA, *Tempo determinato e apprendistato: indirizzi applicativi*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26 luglio 2014, n. 30, pagg. 1697 - 1700

con riferimento al semestre precedente, secondo quanto afferma l'art. 39 del d.lgs. n. 276 del 2003<sup>172</sup>.

Appaiono poi escludibili quei rapporti di lavoro che, in base a disposizioni di legge, non vengono presi in considerazione nelle basi di computo ai fini di altri istituti legali, come ad esempio i lavoratori somministrati a tempo indeterminato in quanto dipendenti dell'Agenzia di lavoro.

Nel testo legislativo il legislatore ha individuato il momento ed il modo nel quale va calcolata la percentuale del personale in forza nell'anno di riferimento; il calcolo deve essere effettuato il primo gennaio dell'anno al quale si riferisce l'assunzione ed il computo va effettuato soltanto sul personale in forza a tempo indeterminato.

Sempre l'art. 1, comma 1, facendo salvo quanto indicato all'art. 10, comma 7, individua una serie di ipotesi alle quali non si applica il limite del 20 per cento, tali ipotesi sono le seguenti:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Oltre alle tipologie di contratti delineate dall'art. 10 comma 7, del d.lgs. 368 del 2001, non incidono ai fini della determinazione del numero massimo di contratti a termine stipulabili, in quanto esclusi in generale dal campo di applicazione della normativa in esame, oltre ai lavoratori somministrati, anche gli assunti a termine dalle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 223 del 1991, i lavoratori intermittenti e i dirigenti assunti con contratto di lavoro a termine.

---

<sup>172</sup> E. DAL BON, *Lavoro a termine acausalità e limiti*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 2 agosto 2014, n. 31, pagg. 1737 - 1744

Sempre all'art. 10, comma 7, del d.lgs 368 del 2001 come modificato è previsto che il limite quantitativo di utilizzazione possa essere derogato dai contratti collettivi nazionali di lavoro che potranno fissare un tetto più ampio o più basso, ma anche prevedere un criterio di calcolo diverso; la contrattazione collettiva nazionale potrà anche demandare questa competenza alla contrattazione di secondo livello.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4 septies del d.lgs. 368/2001 in caso di violazione del limite percentuale di cui all'art. 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

Il comma 4 octies prevede che i maggiori introiti derivanti dalle precedenti sanzioni saranno versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione.

### **La proroga**

Nella precedente disciplina l'art. 4 del d.lgs 368/2001 prevedeva la possibilità di una sola proroga del termine finale solo quando la durata iniziale del contratto fosse stata inferiore a tre anni<sup>173</sup>. La proroga era ammessa solo se si fosse riferita alla stessa attività lavorativa e qualora fossero sussistite ragioni oggettive a sostegno della proroga stessa, salvo il caso specifico del contratto a termine ai sensi dell'art. 1, comma 1 bis, previsto dalla legge 92/2012. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che

---

<sup>173</sup> R. SCHIAVONE, *Contratto a tempo determinato: le recenti modifiche*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 28 settembre 2013, n. 37, pagg. 2173 - 2178

giustificavano l'eventuale proroga del termine stesso era a carico del datore di lavoro<sup>174</sup>. Il contratto iniziale può essere prorogato anche per un periodo superiore al periodo inizialmente previsto, in ogni caso la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore a tre anni<sup>175</sup>.

Con il decreto legge n. 34 del 2014 viene introdotta, nel nuovo disposto dell'art. 4, la possibilità di prorogare più volte il contratto a termine. Attualmente l'art. 4 del d.lgs 368/2001 prevede che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Il decreto legge, nella sua prima stesura, aveva previsto la possibilità di prorogare fino a otto volte il termine finale del contratto, tuttavia, la legge di conversione del decreto ha ridotto il numero massimo delle proroghe possibili a cinque, fermo restando il tetto complessivo dei trentasei mesi e indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Le motivazioni oggettive, determinanti per la legittimità della vecchia proroga non ci sono più: l'eliminazione è del tutto coerente con il fatto che è stato superato il requisito delle ragioni giustificatrici<sup>176</sup>. Si sottolinea che il consenso del lavoratore è sempre richiesto, da questo punto di vista non ci sono state modifiche. La proroga deve riguardare la stessa attività lavorativa: in passato la Corte di Cassazione<sup>177</sup> aveva riferito questo concetto alla dimensione oggettiva riferibile alla destinazione aziendale. Ciò stava a significare che attraverso la proroga il prestatore non poteva essere adibito ad altre attività non correlate a quelle per le quali il contratto era stato originariamente stipulato. Il Ministero del Lavoro<sup>178</sup> ha specificato che la frase "stessa attività

---

<sup>174</sup> A. BOSCO, J. TSCHÖLL, *Pause minime tra contratti a termine: le indicazioni del Ministero*, in Guida al Lavoro, 18 ottobre 2013, n. 41, pagg. 20 - 23

<sup>175</sup> M. GHEIDO, A. CASOTTI, *Contratto a tempo determinato: le novità*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 19 aprile 2014, n. 16, pagg. 915 - 920

<sup>176</sup> E. MASSI, *Contratti a termine, somministrazione e apprendistato*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 13 settembre 2014, n. 34/35, pagg. 1838 - 1853

<sup>177</sup> Corte di Cassazione n. 9993/2008; Corte di Cassazione n. 10104/2005

<sup>178</sup> Circolare Ministero del lavoro 18/2014

lavorativa” include nella formulazione le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o quelle svolte in applicazione della disciplina ex art. 2103 c.c..

Per quel che concerne il concetto di mansioni equivalenti è opportuno rifarsi a quanto affermato dalla Sezioni Unite della Cassazione<sup>179</sup> l’equivalenza tra nuove mansioni e quelle precedenti, deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l’arricchimento del patrimonio professionale del lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto.

Il riferimento all’art. 2103 c.c. non può che essere correlato alle eventuali mansioni superiori che il lavoratore abbia acquisito durante il rapporto.

### **La prosecuzione del contratto a termine**

Ai sensi dell’art. 5, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 368/2001 è previsto che se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4 bis (36 mesi) ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

In relazione al periodo di tolleranza o cuscinetto durante i quali è consentita la procrastinazione delle prestazioni rese dal lavoratore con contratto a termine senza che se ne determini la conversione a tempo indeterminato, in assenza di giurisprudenza rilevante e consolidata, idonea a supplire alla generalità del dettato normativo e all’assenza di indicazioni ministeriali, è opportuno che gli operatori aziendali ritengano l’ipotesi della prosecuzione di fatto del rapporto, da cui consegue l’attivazione del periodo di tolleranza, sussistente solo in situazioni che siano il più possibile dissimili da quelle nelle quali opera l’istituto della proroga. La prosecuzione non deve quindi ragionevolmente conseguire ad un accordo consensuale di procrastinazione del rapporto finalizzato, dal datore e dal prestatore di lavoro, ad aggirare il limite di durata di un

---

<sup>179</sup> Corte di Cassazione, Sezione Unite, n. 25033 del 24 novembre 2006

contratto a termine nelle ipotesi di assenza dei requisiti di cui all'art. 4 d.lgs. 368/2001, ma deve rappresentare un allungamento del termine di scadenza, sceso da motivazioni o dovuto a motivazioni del tutto estranee alla logica che sovrintende alle intese di proroga<sup>180</sup>.

Relativamente al periodo di tolleranza successivo alla scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato è stato abrogato dall'art. 7, comma 1, del d.l. 28 giugno 2013 il comma 2 bis dell'art. 5 relativo alla comunicazione obbligatoria telematica al Centro per l'Impiego le cui modalità erano state fissate con decreto ministeriale 10 ottobre 2012. L'obbligo di comunicazione, da parte del datore di lavoro, al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione era stato introdotto dall'art. 1, comma 9, della legge 92/2012. Le modalità di comunicazione dovevano essere fissate da un decreto, decreto 10 ottobre 2012 che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 26 ottobre 2012 che ha definito le modalità di comunicazione della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato. Tale obbligo era entrato in vigore a partire dal 25 novembre 2012, trenta giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale<sup>181</sup>.

E' condivisibile l'eliminazione di un adempimento considerato non solo inutile, la cui inosservanza non era neppure sanzionata, ma anche dannoso per il datore di lavoro che non poteva più utilizzare legittimamente il periodo di tolleranza nel caso, per qualsiasi motivo (dimenticanza, inefficienza organizzativa o esigenza produttiva non temporalmente quantificabile pur nei limiti di legge) non avesse potuto prevenire la continuazione del rapporto e la sua durata<sup>182</sup>.

Resta salvo l'obbligo di cui all'art. 4 bis, comma 5, del d.lgs. 181 del 2000, sanzionabile ai sensi dell'art. 19, comma 3 del d.lgs. n. 276 del 2003 relativo alla comunicazione entro 5 giorni della proroga del termine inizialmente fissato o della trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato<sup>183</sup>.

---

<sup>180</sup> S. MALANDRINI, *Tecniche per l'adeguamento automatico della durata dei contratti a termine*, in Guida al Lavoro, 11 ottobre 2013, n. 40, pagg. 14 - 18

<sup>181</sup> R. QUINTAVALLE, *Contratti a termine: comunicazioni obbligatorie per la prosecuzione*, in Guida al Lavoro 9 novembre 2012 n. 44, pagg. 10 - 12

<sup>182</sup> M. MANICASTRI, *Contratto a tempo determinato: nuova disciplina*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 7 dicembre 2013, n. 47/48, pagg. 2751 - 2756

<sup>183</sup> Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n. 35 del 29 agosto 2013

## **Disciplina degli intervalli fra contratti a termine**

L'art. 1, comma 9, della legge 92/2012 ha modificato l'art. 5, comma 3, del d.lgs. 368/2001 portando il periodo di fermo tra un contratto e l'altro a 90 giorni per i contratti superiori a sei mesi e a 60 giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi<sup>184</sup>. E' stato quindi ampliato l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra un contratto a termine e il successivo statuendo che quando lo stesso lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 60 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di 90 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. A seguito dell'introduzione di questa novità si era diffusa l'opinione che la misura potesse portare come unico effetto quello di creare una turnazione continua del personale, che avrebbe finito proprio per danneggiare i lavoratori che si vorrebbero proteggere<sup>185</sup>.

La versione originaria della legge 92/2012 consentiva ai contratti collettivi di ridurre a 20 giorni o a 30 giorni in caso di durata superiore questo intervallo, ma solo in presenza di alcune situazioni organizzative e produttive molto specifiche (avvio di nuove attività, lancio di un nuovo prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente). Era anche prevista la facoltà per il Ministero del Lavoro di intervenire, in caso di inerzia delle parti sociali protratta per dodici mesi, con un decreto sostitutivo.

La legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134, legge di conversione del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, aveva mitigato il rigore della disposizione consentendo ai contratti collettivi, stipulati a ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di ridurre i predetti periodi rispettivamente a 20 e 30 giorni<sup>186</sup> in ogni altro caso ritenuto meritevole di intervento. In sostanza con la nuova norma si è venuta a creare un'ipotesi più ampia (l'intervento del contratto collettivo in

---

<sup>184</sup> In precedenza la vecchia disciplina fissava questo termine in 10 giorni oppure 20 per la durata ultrasemestrale

<sup>185</sup> G. FALASCA, *Riforma Fornero: quali prospettive per il mercato del lavoro?* in Guida al Lavoro, 6 luglio 2012, n. 28, pagg. 12 - 14

<sup>186</sup> A. MONTEMARANO, *Contratti a termine: l'intervallo temporale in caso di successione*, in Guida al Lavoro, 12 ottobre 2012, n. 40, pagg. 12 - 14

ogni caso ritenuto necessario) di quella originaria (intervento nei soli casi individuati dalla legge)<sup>187</sup>.

Il Ministero del Lavoro<sup>188</sup> ha precisato che le due ipotesi non sono del tutto coincidenti: solo nelle ipotesi di intervento per situazioni qualificate, l'inerzia delle parti sociali può essere colmata, dopo 12 mesi, da un intervento sostitutivo del Ministero del Lavoro.

Si noti come l'ultima modifica ha di fatto svuotato di contenuto la parte del comma 3, art. 5, d.lgs. n. 368/2001 introdotta dalla legge 92/2012 la quale prevedeva che la contrattazione collettiva potesse ridurre gli intervalli fra due contratti a termine successivi ma solo in presenza di ipotesi organizzative qualificate<sup>189</sup>. Infatti, dopo le modifiche, gli intervalli ridotti trovano applicazione anche nelle ipotesi di lavori stagionali (come individuate dal dpr n. 1525/1963 o dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi) ed in tutti gli altri casi individuati dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>190</sup>.

Successivamente è intervenuto l'art. 7, comma 1, del d.l. 28 giugno 2013, n. 76 così come modificato dall'allegato alla legge di conversione legge 9 agosto 2013, n. 99 che ha ripristinato gli intervalli temporali fra un contratto a termine ed il successivo intrapreso con lo stesso lavoratore, nella misura previgente alla legge 92/2012, pertanto il comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. 368/2001 torna a prevedere che qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato<sup>191</sup>.

Viene confermato che queste disposizioni non si applicano ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4 ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

---

<sup>187</sup> G. FALASCA, *Contratti a termine: la circolare del Ministero del Lavoro*, in Guida al Lavoro, 16 novembre 2012, n. 45, pagg. 12 - 14

<sup>188</sup> Circolare Ministero del Lavoro 7 novembre 2012 n. 27

<sup>189</sup> R. SCHIAVONE, *Successione di contratti a termine: validi anche gli accordi ante riforma*, in Guida al Lavoro, 30 novembre 2012, n. 47, pagg. 18 - 20

<sup>190</sup> G. BONATI, M. CREMONESI, *Successione di contratti a termine: intervalli ridotti dalla contrattazione*, in Guida al Lavoro, 5 aprile 2013, n. 15, pagg. 17 - 20

<sup>191</sup> M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *Decreto lavoro: novità della conversione in legge*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 14 settembre 2013, n. 34/35, pagg. 2065 - 2072

## **Diritto di precedenza**

Il diritto di precedenza è stato affrontato nel Capitolo II.

## **Periodo transitorio**

Il legislatore è intervenuto opportunamente nella regolazione del regime transitorio di applicazione del nuovo impianto normativo con la disciplina disposta dall'art. 2 bis del d.l. 34/2014 introdotto dalla legge di conversione n. 78/2014 che, al comma 1, prevede che le disposizioni di cui agli articoli 1 (semplificazioni in materia di contratto di lavoro a termine) e 2 (semplificazioni in materia di contratto di apprendistato) si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto.

La norma, tuttavia, fa salvi gli effetti delle disposizioni introdotte dal decreto.

In particolare il secondo comma prevede che in sede di prima applicazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Conseguentemente, in via di prima interpretazione, le imprese che applicano contratti collettivi nazionali che prevedano un diverso limite percentuale per le assunzioni a tempo determinato saranno tenute a rispettare quel limite e non quello di legge del venti per cento.

Il successivo comma 3, dispone che il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001, introdotto dal decreto qui in discussione, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui all'art. 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

### **3.2. LE ULTIME NOVITA' RIGUARDANTI LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Il contratto di somministrazione di lavoro trova la sua disciplina nel titolo III, capo I, artt. 20 e ss., del d.lgs. del 10 settembre 2003, n. 276, così come modificato dal d.lgs. 2 marzo 2012, n. 24 (attuazione della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale) e dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. Ulteriori modifiche sono state introdotte dal d.l. 20 marzo 2014, n. 34 poi convertito in legge con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.

E' l'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. 276/2003, così come modificato dal d.lgs. n. 24 del 2012, che pone la definizione di contratto di somministrazione di lavoro intendendo il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'art. 20.

Ai sensi dell'art. 20, il contratto di somministrazione è definito come quel contratto che può essere concluso da ogni soggetto, denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

Le parti di un rapporto di somministrazione sono tre:

1. Il soggetto somministratore, che si identifica nelle agenzie per il lavoro di cui all'art.4 del medesimo decreto.

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è infatti istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. L'albo è articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'art. 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere una delle attività specifiche di cui all'art. 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;

- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

La somministrazione di lavoro può quindi essere esercitata solo da agenzie di somministrazione di lavoro selezionate sulla base di precisi requisiti giuridici e finanziari<sup>192</sup>. L'esercizio dell'attività di somministrazione è quindi consentita solo ad agenzie che siano state previamente autorizzate dal Ministero del Lavoro.

I principali requisiti per l'ottenimento dell'autorizzazione sono i seguenti:

- la costituzione dell'agenzia nella forma di società di capitali o in forma di società cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro dell'Unione Europea<sup>193</sup>;
- la sede legale o una sua dipendenza deve essere fissata nel territorio dello Stato o di un altro Stato membro dell'Unione Europea<sup>194</sup>;
- la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o delle relazioni industriali, la specificazione dei quali è stata effettuata con decreto del Ministero del Lavoro 5 maggio 2004<sup>195</sup>;
- l'attività di somministrazione deve interessare un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- è stabilito dalla legge l'ammontare del capitale sociale versato (non inferiore a 600.000 euro) e l'importo del deposito cauzionale (non inferiore a 350.000 euro) da effettuare per i primi due anni, e poi a decorrere dal terzo anno, della fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da un intermediario autorizzato (comunque non inferiore a 350.000 euro) da stipulare a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi;

L'elenco dei requisiti richiesti è completato da un requisito di natura soggettiva, l'assenza del quale rende i soggetti richiedenti meritevoli di accedere all'attività di somministrazione di lavoro. L'art. 5, comma 1, lett. d), subordina infatti l'esercizio dell'attività all'assenza in capo agli amministratori, ai direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza e soci accomandatari di provvedimenti di carattere penale (anche non

---

<sup>192</sup> Art. 5, comma 1 d.lgs. n. 276/2003

<sup>193</sup> Art. 5, comma 1, lett. a) d.lgs. n. 276/2003

<sup>194</sup> Art. 5, comma 1, lett. b) d.lgs. n. 276/2003

<sup>195</sup> Art. 5, comma 1, lett. c) d.lgs. n. 276/2003

definitivi e nella forma di sanzioni sostitutive) a fronte di delitti commessi dai predetti soggetti per varie causali<sup>196</sup>.

L'autorizzazione è rilasciata dal Ministero del Lavoro, a richiesta dell'interessato, previa verifica del possesso dei requisiti sopra indicati. Per i primi due anni viene rilasciata un'autorizzazione provvisoria poi, subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta un'autorizzazione a tempo indeterminato<sup>197</sup>. Il rilascio dell'autorizzazione dà diritto all'iscrizione in un apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro che svolge una funzione di pubblicità-notizia<sup>198</sup>. Non l'iscrizione all'albo, ma il possesso dell'autorizzazione è presupposto per l'esercizio dell'attività di somministrazione<sup>199</sup>.

E' possibile poi, che l'attività di fornitura sia esercitata da soggetti cd. polifunzionali, cioè che, oltre all'attività di somministrazione, svolgano anche attività di mediazione fra domanda e offerta di lavoro, di selezione e ricerca del personale, di supporto alla ricollocazione del personale; in quest'ultimo caso sono previsti requisiti ulteriori.

2. Il soggetto utilizzatore, che si identifica nel soggetto presso il quale i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione possono essere inviati ad eseguire la propria prestazione di lavoro. Si parla di missione cioè il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione è messo a disposizione di un utilizzatore e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso.

3. Il soggetto lavoratore, che si identifica in colui che viene somministrato presso l'utilizzatore.

---

<sup>196</sup> Si va dai delitti contro il patrimonio, la fede o l'economia pubblica a quelli non colposi per i quali la legge preveda la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, a delitti o contravvenzioni in materia di prevenzione antinfortunistica e previsti, più in generale, da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale, nonché dall'assenza di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte da specifiche leggi espressamente richiamate. G. FERRARO, *Tipologie di lavoro flessibile*, G.Giappichelli Editore, Torino, 2009

<sup>197</sup> Art. 4, comma 2

<sup>198</sup> Art. 4, comma 1

<sup>199</sup> M. T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo - diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2013

All'interno del rapporto di somministrazione sono presenti due tipi di rapporti contrattuali<sup>200</sup>:

- un rapporto di tipo commerciale ovvero il contratto di somministrazione che lega l'agenzia e l'utilizzatore. Si tratta di un contratto tipico, caratterizzato dall'oggetto dell'obbligazione principale del somministratore che si impegna ad inviare il lavoratore presso l'utilizzatore;
- un contratto di lavoro che lega il lavoratore all'agenzia che prevede una missione identificata come il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione è messo a disposizione di un utilizzatore. Si tratta di un ordinario rapporto di lavoro. L'agenzia può assumere un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, in questo caso nei periodi intercorrenti tra una somministrazione e l'altra i lavoratori rimangono a disposizione dell'agenzia e agli stessi viene corrisposta un'indennità di disponibilità e si applica la disciplina generale dei contratti di lavoro. Oppure a tempo determinato e il rapporto è soggetto alla disciplina di cui al d.lgs. n. 368 del 2001 per quanto compatibile e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5 commi 3 e seguenti.

Il primo rapporto, il contratto di somministrazione, consiste in un contratto di scambio tra prestazioni periodiche e continuative e un corrispettivo economico; il secondo è un ordinario rapporto di lavoro che, salvo alcuni adeguamenti specifici richiesti dalle particolari modalità con cui si svolge il rapporto, è soggetto alla disciplina ordinaria<sup>201</sup>.

Si evidenzia inoltre che, come il lavoratore rimane estraneo sostanzialmente al contratto di somministrazione, allo stesso identico modo l'utilizzatore resta del tutto estraneo al contratto di lavoro fra l'agenzia e il lavoratore<sup>202</sup>. La particolarità del contratto di somministrazione è che l'utilizzatore può usufruire della prestazione del lavoratore senza la necessità di assumerlo, senza, quindi, che tra utilizzatore e lavoratore si instauri

---

<sup>200</sup> Si sottolinea che la costruzione giuridica della presenza di due contratti (somministrazione e lavoro) è tutta di diritto interno. P. COPPOLA, *Somministrazione e direttiva 2008/104/CE: il (non) adeguamento dell'ordinamento interno*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 10/2013, pagg. 879 - 891

<sup>201</sup> P. SANNA, A. BOSCO, J. TSCHÖLL, *Distacco del lavoratore, Somministrazione di lavoro*, in *Dossier Lavoro*, 8-9/2013, Gruppo24Ore, pag. 82 - 86

<sup>202</sup> P. RAUSEI, *Somministrazione di lavoro e appalto – il lavoro esternalizzato alla prova della riforma*, in *Diritto & Pratica del Lavoro ORO*, Novembre-Dicembre 2012, n. 6, Milano, pagg. 9 - 81

un rapporto di lavoro. Quest'ultimo nasce invece, tra lavoratore e somministratore che poi, dietro pagamento, mette il lavoratore a disposizione dell'utilizzatore<sup>203</sup>.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato (cd. staff-leasing).

La somministrazione a tempo indeterminato<sup>204</sup> è ammessa in ipotesi specifiche:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

---

<sup>203</sup> E. DAL BON, *Somministrazione, mog, acausalità, proroghe e limiti di utilizzo*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 9 agosto 2014, n. 32/33, pagg. 1781 - 1785

<sup>204</sup> La somministrazione a tempo indeterminato era ammessa per lo svolgimento di una serie di attività, tale disciplina era stata abrogata in seguito all'approvazione della legge 247 del 2007. A decorrere dal 1 gennaio 2010 con l'art. 2 comma 143 della legge 191 del 2009 è di nuovo possibile utilizzare la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
- i-ter ) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta<sup>205</sup> e deve contenere i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

---

<sup>205</sup> Art. 21, comma 1, d.lgs. 276/2003

E' inoltre precisato che nell'indicare gli elementi precedenti le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Per quanto concerne la gestione del rapporto, per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti del somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore a parità di mansioni svolte<sup>206</sup>. Possiamo notare un intervento di modifica effettuato dalla legge 92/2012<sup>207</sup> che ha abrogato la disposizione secondo cui la parità di trattamento concernente le condizioni di base e di occupazione non trovava applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali.

L'art. 9, comma 6, del d.l. 76/2013 così come modificato dall'allegato alla legge di conversione 99/2013 ha modificato il primo comma dell'art. 23 del d.lgs. 276/2003 che stabilisce la tutela del prestatore di lavoro nel contratto di somministrazione ed il regime della solidarietà tra agenzia ed utilizzatore. A seguito della modifica si conferma l'integrale applicabilità ai lavoratori somministrati, per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Resta fermo che i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Si sottolinea come, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 6, par. 1, della direttiva 2008/104/CE, il d.lgs. n. 24/2012 ha introdotto una specifica reazione sanzionatoria di tipo amministrativo per le ipotesi in cui l'utilizzatore ometta di effettuare le previste informazioni obbligatorie ai lavoratori somministrati riguardo alle posizioni lavorative in azienda. Più specificatamente viene sanzionata l'omessa informazione nei riguardi dei lavoratori dipendenti dal somministratore (anche mediante avviso generale affisso

---

<sup>206</sup> Art. 23, comma 1, d.lgs. 276/2003

<sup>207</sup> Art. 1, comma 10, legge 92/2012

nei locali aziendali) circa i posti vacanti presso la stessa azienda utilizzatrice, affinché possano aspirare al pari dei propri dipendenti a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato<sup>208</sup>.

L'art. 24 del d.lgs. 276/2003 prevede poi a favore dei lavoratori somministrati una serie di prerogative allo scopo di evitarne possibili forme di emarginazione rispetto agli altri dipendenti dell'impresa utilizzatrice<sup>209</sup>. Ad essi viene assicurato il pieno esercizio dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori e, per tutta la durata della somministrazione, presso l'utilizzatore, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché quelli relativi alla partecipazione alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici. Inoltre, nella circostanza in cui dipendano da uno stesso somministratore, ancorché operando presso diversi utilizzatori, l'apparato normativo prevede il riconoscimento ai somministrati di un diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

L'art. 24 prevede inoltre che l'utilizzatore comunichi alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

- a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Si tratta di due comunicazioni, una preventiva e l'altra consuntiva, tali comunicazioni hanno assunto sempre più importanza a seguito dell'introduzione della sanzione amministrativa pecuniaria ex art. 3, d.lgs. n. 24 del 2012. La sanzione colpisce per l'appunto la mancata comunicazione prevista dall'art. 24, comma 4, lett. a e b.

---

<sup>208</sup> P. RAUSEI, *Somministrazione: nuove tutele per i lavoratori*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 luglio 2013, n. 30, pagg. 1911 - 1914

<sup>209</sup> M. MARRUCCI, *Somministrazione di lavoro: così la comunicazione al sindacato*, in *Guida al Lavoro*, 13 luglio 2012, n. 29, pagg. 12- 13

La particolarità del contratto di somministrazione risiede nel fatto che il lavoratore, pur essendo assunto e retribuito dall'impresa somministratrice svolge la propria attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice<sup>210</sup>. Si sottolinea poi che, ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai fini dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per quanto concerne invece le registrazioni da effettuarsi sul Libro Unico del Lavoro i somministrati devono essere registrati all'inizio e alla fine dell'impiego presso l'utilizzatore, ferma restando la possibilità di procedere alla registrazione degli stessi anche in tutti i mesi di impiego. L'utilizzatore deve quindi annotare sul Libro Unico del Lavoro i dati identificativi del lavoratore: nome, cognome, codice fiscale, qualifica e livello di inquadramento contrattuale, agenzia di somministrazione<sup>211</sup>. Permangono in capo all'agenzia di somministrazione, essendo il datore di lavoro, gli obblighi connessi all'instaurazione, allo svolgimento e alla cessazione del rapporto di lavoro come ad esempio la comunicazione di assunzione e di cessazione agli organi competenti, la corresponsione della retribuzione, il versamento dei contributi previdenziali.

Da ultimo si evidenzia che non è possibile ricorrere alla somministrazione in ipotesi specifiche tassativamente esplicitate dall'art. 20, comma 5, del d.lgs. 276/2003:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia

---

<sup>210</sup> M. TAVELLA, *Condizioni di liceità della fornitura di lavoro temporaneo*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 8 marzo 2014, n. 10, pagg. 613 - 615

<sup>211</sup> Circolare Ministero del Lavoro 9 aprile 2009 n. 13; Circolare Ministero del Lavoro 21 agosto 2008 n.20

operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Dopo questa prima introduzione, si vogliono ora evidenziare le novità introdotte dapprima dalla Legge 92/2012 e successivamente dal decreto legge 20 marzo 2014, n.34, poi convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.

Anzitutto la legge 92/2012 nel disciplinare i contratti a termine all'art. 1, comma 9 e comma 10, accosta il contratto a tempo determinato standard alla somministrazione a tempo determinato, trattandoli come sinonimi, sia in relazione alla previsione di esenzione dalla causale, sia nella fissazione del tetto di durata massima all'utilizzo dei contratti flessibili<sup>212</sup>. Il legislatore adotta questa visione conformandosi ad una consolidata, anziché impropria, prassi legislativa in forza della quale le modifiche della disciplina del contratto di lavoro a termine contestualmente si estendono alla disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato<sup>213</sup>.

Con l'entrata in vigore della legge 92/2012 erano quindi ammesse due ipotesi di acausalità:

a) acausalità del primo contratto di somministrazione a tempo determinato a tre condizioni: doveva trattarsi di primo rapporto a termine, il rapporto doveva avere una durata non superiore a dodici mesi e non era possibile prorogarlo.

Questa prima possibilità concerne un'ipotesi di esenzione dalla causale di carattere oggettivo che va ad aggiungersi a quelle di carattere soggettivo previste dal decreto legislativo n. 24 del 2 marzo 2012, in base al quale è consentita la stipulazione di contratti acausali per l'assunzione di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati;

b) ipotesi di acausalità rinviate alla contrattazione collettiva: la legge 92/2012 prevedeva che i contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei

---

<sup>212</sup> G. ROSOLEN, *Somministrazione: esenzione della causale e limite di durata*, in I Supplementi di Guida al Lavoro, n. 3/2012

<sup>213</sup> A. AGONI, F. BACCHINI, *Jobs act e legge di conversione: l'inizio di una svolta?*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 19 luglio 2014, n. 29, pagg. 1648 - 1663

lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potessero prevedere in via diretta o delegata ai livelli decentrati ipotesi ulteriori di acausalità ove il rapporto a tempo determinato avvenisse nell'ambito di un particolare processo organizzativo e nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Un'ulteriore novità introdotta con l'entrata in vigore della legge 92/2012 ha riguardato i periodi di utilizzo del lavoratore con contratto di somministrazione che rilevano ai fini del computo della durata massima di trentasei mesi in caso di successione di contratti a termine. Infatti il comma 4 bis dell'art. 5 del d.lgs. 368/2001 stabilisce che ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell'art. 1 del d.lgs. 368/2001 e del comma 4 dell'art. 20 del d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Il limite dei trentasei mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione, ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi<sup>214</sup>.

Come sopra evidenziato il contratto di somministrazione a tempo determinato è stato coinvolto anche dalle novità normative introdotte con il d.l. 34/2014. In particolare viene meno, anche per tali tipi di contratto, l'obbligo di indicare una ragione giustificatrice per l'apposizione del termine. I contratti a termine sono ora tutti acausali e cioè senza la necessità di indicare le specifiche ragioni che li giustificano; di conseguenza non è più necessario nemmeno il requisito della temporaneità, prima desumibile dalle leggi, per cui i contratti a termine erano ammessi solo per attività destinate a finire a breve: ora, dato che non è più necessaria la causale, i contratti a termine sono ammessi per qualunque attività anche stabile e duratura<sup>215</sup>.

---

<sup>214</sup> Circolare Ministero del Lavoro 18/2012

<sup>215</sup> M. MISCIONE, «Jobs Act» con un primo decreto-legge ed un ampio disegno di legge-delega, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 4/2014, pagg. 305 - 313

Con l'entrata in vigore, il 21 marzo 2014, del d.l. n. 34/2014 è pertanto possibile stipulare un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4, dell'art. 20, del d.lgs. 276/2003, senza la necessità di identificarne la causale. Coerentemente, con questa previsione, l'art. 1 del d.l. n. 34/2014 sopprime i primi due periodi del comma 4, art. 20, del d.lgs. n. 276/2003 che consentivano la stipula di un contratto di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Tuttavia nell'abrogare i primi due periodi del comma 4 dell'art. 20 del d.lgs. 276 del 2003 non sono stati presi in considerazione gli altri punti dello stesso d.lgs. 276/2003 che a tali commi fanno riferimento<sup>216</sup>. Lo stesso art. 20, per esempio, ai commi 5 bis, 5 ter e 5 quater individua i casi in cui la stipula del contratto di somministrazione non richiede l'indicazione delle ragioni indicate nel comma 4 ed ora non più richieste in alcun caso. Le disposizioni del richiamato comma 4 già non si applicano (comma 5 bis) in caso di utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 ossia di lavoratori in mobilità.

Non si applicano le ragioni di cui al comma 4 dell'art. 20 (comma 5 ter) anche nei casi in cui il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dai commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. Questa categoria di lavoratori è stata definita con apposito decreto del 21 marzo 2013 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali<sup>217</sup>.

---

<sup>216</sup> M. R. GHEIDO, A CASOTTI, *Somministrazione di lavoro: cosa cambia*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 19 aprile 2014, n. 16, pagg. 921 - 929

<sup>217</sup> L. FAILLA, *Somministrazione e lavoratori svantaggiati*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 aprile 2013, n. 17, pagg. 1111 -1115

Per quanto concerne la materia delle proroghe nel contratto di lavoro in somministrazione, questa non ha subito modifiche ad opera della nuova riforma<sup>218</sup>. Ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. 276/2003 il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore. Secondo il CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro del 27 febbraio 2014, art. 47, il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per 6 volte nell'arco dei 36 mesi.

La proroga è quindi consentita a norma del d.lgs. 276/2003 con riferimento alla originaria esigenza che ha concretizzato la condizione di ricorso alla somministrazione di lavoro in capo al somministratore ovvero come risultante dal contratto di somministrazione relativamente all'organizzazione dell'utilizzatore. Con l'abrogazione dell'obbligo della causale questa previsione è ora vanificata, mentre permane il vincolo della identità delle attività per la quale il contratto di somministrazione era stato stipulato<sup>219</sup>.

Sotto il profilo quantitativo i contratti di somministrazione a tempo determinato restano disciplinati dai contratti collettivi nazionali, che potranno, pertanto, stabilire eventuali limiti numerici<sup>220</sup>. Il Ministero del Lavoro<sup>221</sup> conferma la non applicabilità del limite legale del 20 per cento nei confronti dell'utilizzatore e della nuova sanzione prevista dall'art. 5, comma 4 septies. Diversamente opererà unicamente la sanzione prevista dall'art. 18, comma 3, del d.lgs. 276/2003 per l'ipotesi di superamento dei limiti determinati ai sensi dell'art. 20, comma 4, del medesimo decreto legislativo. Il limite del 20 per cento non sarà applicabile neppure nei confronti delle agenzie di somministrazione ove facciano ricorso a contratti a tempo determinato. L'eccezione è dovuta proprio alla peculiarità di tale tipologia di lavoro, indispensabile per venire incontro alle mutevoli e repentine esigenze del mondo imprenditoriale. Peraltro è la

---

<sup>218</sup> A. BRIGNONE, *Jobs act: le novità in materia di somministrazione di lavoro*, in Guida al Lavoro, 11 aprile 2014, n. 15, pagg. 12 - 15

<sup>219</sup> M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *Contratto a termine, somministrazione e solidarietà: novità*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 7 giugno 2014, n. 23, pagg. 1344 - 1348

<sup>220</sup> M. PAGANO, *Jobs act: le istruzioni del Ministero dopo la conversione del decreto*, in Guida al Lavoro 8 agosto 2014, n. 32/33, pagg. 12 - 28

<sup>221</sup> Circolare Ministero del Lavoro 30 luglio 2014 n. 18

stessa Corte di Giustizia delle Comunità europee<sup>222</sup> a richiedere una netta distinzione tra il contratto a termine e quello di somministrazione<sup>223</sup>.

---

<sup>222</sup> Il Ministero del Lavoro cita la sentenza 11 aprile 2013, n. C-290/12

<sup>223</sup> Interessante la sentenza della Cassazione, sez. lav., 6 febbraio 2014, n. 2763. E. CASSANETI, *Somministrazione non soggetta alla disciplina del contratto a termine*, in Guida al Lavoro, 28 febbraio 2014, n. 9, pagg. 12 - 14



## ***CONCLUSIONI***

Con la presente ricerca si è voluto raccontare l'esperienza di dottorato svolta in internship presso l'Area lavoro e previdenza di Confindustria Bergamo; si è voluto nei primi due capitoli analizzare l'evoluzione più recente delle politiche passive del lavoro e l'evoluzione più recente delle politiche attive del lavoro, per poi affrontare il cuore dello studio parlando del coordinamento tra politiche attive e passive del lavoro affrontando i progetti di riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori in cigs/mobilità delle aziende associate a Confindustria Bergamo.

I progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione affrontati nel terzo capitolo sono stati quattro e hanno riguardato tre aziende tessili Cotonificio Honegger, Cotonificio Zambaiti S.p.A. e Sinterama S.p.A. e un'azienda metalmeccanica Siac S.p.A.. Le aziende considerate sono diverse sia per dimensione che per oggetto sociale, ma dall'analisi dei quattro progetti si possono trarre conclusioni comuni che di seguito si espongono.

Anzitutto si vuole partire rilevando l'importanza della formazione professionale dei lavoratori che si evince già dalla lettura della Carta Costituzionale in particolare all'art. 35, comma 2, dove è riconosciuto il forte legame intercorrente tra la formazione professionale, il mondo del lavoro ed il tema dell'occupazione. Come è noto, nell'ambito di un processo di ristrutturazione aziendale, i soggetti che incontrano maggiori difficoltà nel trovare un nuovo posto di lavoro o nel poter essere adibiti a nuove mansioni all'interno della medesima azienda in crisi sono i soggetti meno specializzati, possessori solamente di competenze generiche; questi soggetti sono meno fungibili rispetto ai lavoratori maggiormente formati. La formazione assolve quindi un ruolo fondamentale per il singolo individuo offrendogli maggiori opportunità di salvaguardia del proprio posto di lavoro e, in caso di perdita, maggiori possibilità di rientrare nel mondo del lavoro. Sarebbe opportuno che durante tutto il percorso professionale il lavoratore ponesse sempre una certa attenzione all'ampliamento delle sue competenze soprattutto in riferimento all'attuale periodo economico e all'incertezza

legata al mantenimento per tutta la vita del medesimo posto di lavoro. Partendo da questi presupposti si sottolinea come, fin da subito, la formazione ha rappresentato un valore fondamentale e ha giocato un ruolo sostanziale per il buon esito dei progetti di riqualificazione/supporto alla ricollocazione di Confindustria Bergamo.

Data l'importanza che Confindustria attribuisce alla formazione, ritenuta indispensabile per la successiva fase di supporto alla ricollocazione, si è cercato di far sì che tutti i lavoratori partecipassero ai corsi di formazione, sono stati esonerati solo delle persone dietro presentazione di certificati medici o motivi giustificativi ritenuti seri e validi oltre al personale prossimo al pensionamento. Fin da subito è stato evidente come una parte dei lavoratori fosse restia a partecipare a dei corsi di formazione, seppure questi corsi fossero interamente gratuiti ed offerti in sedi facilmente raggiungibili con i mezzi pubblici. E' stato difficile e impegnativo riuscire a creare i componenti delle aule dei vari corsi e fino all'ultimo abbiamo temuto per eventuali defezioni. La grande sorpresa l'abbiamo però avuta a corsi finiti raccogliendo la soddisfazione dei professori che hanno dichiarato che i lavoratori erano attenti, interessati e partecipativi e dalla lettura dei questionari per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente del corso sempre positivi. Abbiamo quindi dedotto che i lavoratori dovevano essere motivati e stimolati e che prima di ogni progetto era necessario spiegare loro nel dettaglio i contenuti del progetto stesso e trasmettere il nostro entusiasmo e il nostro obiettivo di aiutarli nella ricerca di un posto di lavoro. Era fondamentale far capire loro che in tutto il percorso non sarebbero mai stati soli e che insieme si poteva cercare di superare la situazione negativa di aver perso il posto di lavoro.

Si sottolinea che nel progetto del Cotonificio Zambaiti solo 3 lavoratori su 38 hanno aderito ai corsi che poi, per mancato raggiungimento del numero minimo, non si sono potuti attivare e sempre solo 3 hanno inviato i curriculum vitae nonostante il progetto fosse stato loro spiegato in un'assemblea in azienda da Confindustria e dalle OOSS. Questo progetto è stato lasciato alla libera scelta dei lavoratori e come si evince il risultato è stato negativo; i lavoratori non hanno colto l'importanza del progetto.

Come detto i lavoratori all'inizio di ogni progetto si sono sempre dimostrati sospettosi e diffidenti, questo purtroppo è stata una conseguenza anche dell'atteggiamento poco propositivo delle OOSS. Purtroppo alcuni rappresentanti delle OOSS non sono ancora sufficientemente pronti per affrontare una tematica così importante come quella delle

politiche attive, sono purtroppo ancora ancorati a superate modalità di dialogo e non sono ancora pronti alla collaborazione. Le difficoltà maggiori nel rapporto con le OOSS, come sopra detto, le abbiamo incontrate soprattutto nel progetto Honegger, dove le parti sociali e istituzionali coinvolte erano molte e con le quali si è cercato e ottenuto di tenere sempre aperto il dialogo. I progetti potrebbero funzionare ancora meglio se tutte le parti coinvolte dall'azienda ovvero OOSS, rsu, istituzioni e amministrazioni locali, collaborassero supportando l'obiettivo comune della ricollocazione dei lavoratori. Un aspetto particolarmente delicato ha riguardato la scelta dei corsi; i corsi sono stati individuati dopo un'attenta analisi delle esigenze del territorio della provincia di Bergamo, come sappiamo sono presenti settori in crisi come il settore tessile e settori meno in crisi, si è cercato di costruire sia dei corsi che potessero incrementare competenze già in possesso dei lavoratori, sia dei corsi che potessero dare nuove competenze ai lavoratori per dar loro maggiori possibilità nella ricollocazione in settori diversi rispetto a quelli di provenienza, si è cercato quindi di favorire la riconversione professionale. Un esempio può essere il corso rivolto ai lavoratori di Sinterama S.p.A., azienda tessile, dal titolo "Percorso per operatore logistico e dei trasporti", questo corso è stato scelto data la posizione dell'azienda, nella bassa bergamasca, e data la presenza sul territorio della nuova strada Brebemi, è stata quindi effettuata un'analisi del territorio e si sono raccolte le esigenze del territorio stesso. Un altro corso offerto ai lavoratori di Sinterama S.p.A. dal titolo "Percorso per operatore chimico" è stato anch'esso la conseguenza dell'analisi delle esigenze del territorio. Il medesimo ragionamento è stato seguito per la scelta di tutti i corsi e sono anche stati coinvolti, per raccogliere le loro esigenze, i gruppi merceologici che si riuniscono in Confindustria Bergamo.

Oltre ai corsi professionali i lavoratori hanno anche potuto seguire dei workshop, tenuti da esperti provenienti dai vari Advisor, concernenti la compilazione del curriculum vitae, il bilancio delle competenze, le tecniche attive di ricerca del lavoro, qualche nozione riguardante i contratti di lavoro e le norme sugli ammortizzatori sociali. Questi workshop avevano soprattutto l'obiettivo di rendere autonomi i lavoratori nella ricerca di un posto di lavoro e quindi di non limitarsi solo ad aspettare una eventuale chiamata dall'Advisor. Si è voluto dare gli strumenti e un appoggio ai lavoratori per poter essere anche indipendenti nella ricerca dei posti di lavoro, quindi non solo ricerca passiva, ma

anche attiva; si è voluto responsabilizzare i lavoratori. Si è voluto trasmettere l'idea che è necessario collocarsi nella nuova fase della vita in modo consapevole e adeguatamente "attrezzati". Tema centrale, tra gli altri, è stato anche l'elaborazione del lutto, in tutti i progetti ci si è trovati di fronte a persone che credevano di lavorare in quell'azienda per tutta la vita e invece così non sarà.

La parte di diffusione passiva è stata svolta dall'Advisor, Advisor individuato in diverse Agenzie per il lavoro, per ogni progetto si è scelta l'Agenzia con una maggiore capillarità sul territorio dove era presente l'azienda in crisi. L'attività dell'Advisor è consistita nella diffusione dei profili dei lavoratori rivolgendosi ai propri clienti con visite in azienda, newsletter, proposizioni telefoniche. In media l'Advisor ha contattato circa 40 aziende: nel progetto Honegger, il progetto più grande che ha coinvolto 327 lavoratori, l'Advisor ha contattato circa 50 aziende; nel progetto Siac, che ha coinvolto 32 lavoratori, l'Advisor ha contattato circa 40 aziende; nel progetto Sinterama, che ha coinvolto 53 lavoratori, sono state contattate circa 50 aziende. Si ricorda che anche Confindustria Bergamo si è impegnata tramite circolari a vedere se erano aperte delle posizioni lavorative nelle aziende associate.

L'Advisor mentre ricercava con vari canali concrete opportunità di lavoro faceva sempre presente alle aziende la presenza di incentivi nel caso di assunzione dei lavoratori. Nell'attuale momento economico fondamentale per un'azienda che intende assumere un lavoratore è la presenza di incentivi, per questo motivo è stato dedicato un intero capitolo alla materia delle agevolazioni alle assunzioni dove sono state trattate le agevolazioni cd. classiche relative ai lavoratori provenienti da mobilità legge 223/1991, in cigs da almeno 24 mesi, in cigs da almeno 3 mesi di aziende in cigs da almeno 6 mesi. Nell'ambito dei progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione di Confindustria Bergamo l'agevolazione che si è maggiormente cercato di utilizzare, date le caratteristiche dei lavoratori, è stata quella prevista dalla legge 223/1991: i lavoratori in cigs, una volta individuata un'azienda che intendeva assumerli, venivano fatti transitare dalla mobilità e quindi assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato con le agevolazioni contributive. Questo era un modo per rendere più appetibili sul mercato del lavoro i lavoratori, in un momento economico difficile la leva che l'Advisor ha dovuto utilizzare nella proposizione dei candidati alle aziende, clienti e non, è stata proprio quella della proposta degli incentivi alle assunzioni. Un ulteriore incentivo

molto utilizzato è stata la Dote Lavoro - Ricollocazione, dote della Regione Lombardia, che prevedeva incentivi all'assunzione in favore di lavoratori in Cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente occupati presso unità operative per le quali l'impresa/datore di lavoro aveva presentato a Regione Lombardia richiesta di autorizzazione e in favore di lavoratori provenienti da unità produttive/operative ubicate in Lombardia che si trovavano: in mobilità in deroga alla normativa vigente; in cassa integrazione straordinaria per cessazione totale o procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo o altre procedure); iscritti alle liste di mobilità ordinaria legge 223/1991 e in favore di lavoratori residenti o domiciliati in Regione Lombardia iscritti nelle liste di mobilità ordinaria legge 236/1993. Altro dispositivo utilizzato è stato il dispositivo della Provincia di Bergamo "Dote training to the job".

Le difficoltà incontrate dall'Advisor non sono state nell'intercettare le aziende a cui sottoporre i candidati, ma nel convincere i candidati ad accettare le offerte proposte. I lavoratori coinvolti nei progetti erano disposti ad accettare principalmente contratti di lavoro a tempo indeterminato e non erano, nella maggioranza dei casi, disposti ad accettare contratti a tempo determinato sia diretti con l'azienda sia in somministrazione. Le offerte provenienti dalle aziende contattate erano però per lo più richieste di contratti a termine diretti o in somministrazione; l'azienda tramite questi due contratti avrebbe avuto la possibilità di provare il candidato utilizzando la sospensione dalla cassa. Il lavoratore seppure era tutelato, dato che nel caso in cui al termine del contratto non ci fosse stata la conferma avrebbe potuto rientrare in cassa, non era disposto ad accettare l'offerta di lavoro. Al termine della cassa, una volta collocati in mobilità ai lavoratori veniva comunque offerto prima un contratto a tempo determinato, in quanto le agevolazioni contributive in caso di successiva trasformazione a tempo indeterminato sono più favorevoli rispetto all'instaurazione fin da subito di un contratto a tempo indeterminato.

Purtroppo ci siamo dovuti scontrare con delle esigenze talora rigide dei lavoratori, che in parte si sono mostrati fin da subito non disponibili a molte offerte di lavoro, seppure le offerte avevano tutte le caratteristiche richieste dalla legge. Ad esempio le lavoratrici a turni, non erano più disposte a lavorare a turni adducendo motivazioni familiari e le lavoratrici a giornata non erano più disposte a lavorare full time ma solo part time e vicino a casa.

Inoltre i lavoratori preferivano sfruttare tutti gli ammortizzatori sociali, quindi prima la cassa e poi la mobilità e al termine di essi iniziare a pensare a delle soluzioni possibili, purtroppo era difficile spiegar loro che dopo anni al di fuori del mercato del lavoro è quasi impossibile ricollocarsi, soprattutto perché le aziende preferiscono assumere lavoratori percettori di ammortizzatori sociali per poter usufruire delle agevolazioni. Si ritiene necessaria oltre ad una revisione dell'attuale sistema degli ammortizzatori sociali anche un incremento dei processi formativi intesi come aiuti esterni per cercare di rientrare nel mondo del lavoro. Tra gli obiettivi iniziali della ricerca vi era quello di capire quale fosse il metodo più efficace per reinserire il lavoratore nel mondo del lavoro, il primo passo, come sopra esposto, passa dalla formazione. Successivamente è auspicabile una maggiore sinergia tra le parti sociali, l'abbandono di visioni ormai superate e una nuova cultura del lavoro, nel mondo economico attuale servono parti sociali rinnovate e lavoratori disponibili ad accettare l'evoluzione del mondo del lavoro verso sistemi flessibili.

Al fine di migliorare i prossimi progetti di riqualificazione e supporto alla ricollocazione, che verranno effettuati nel 2015, verranno realizzati alcuni adeguamenti, si proseguirà nella gestione delle crisi cercando di rendere meno dolorosa la cessazione del rapporto di lavoro, ricorrendo sia a politiche passive (ammortizzatori sociali), sia a politiche attive (progetti di riqualificazione/supporto alla ricollocazione) con azioni mirate e si cercherà di ricostruire il clima aziendale per i lavoratori che resteranno in azienda con azioni di people care.

Quando un'azienda deve procedere con una riorganizzazione/ristrutturazione, il primo pensiero riguarda l'individuazione della migliore modalità con cui gestire il personale in esubero, non tiene però conto del personale che resta che molto spesso è turbato e spaventato, è quindi importante per il proseguimento dell'attività aziendale porre una particolare attenzione alla ricostruzione del clima aziendale spiegando il momento difficile che l'azienda sta attraversando e confrontandosi con le varie problematiche. E' importante gestire la crisi e la conflittualità che ne deriva sia nei confronti dei lavoratori che usciranno dall'azienda sia nei confronti dei lavoratori che rimarranno.

I prossimi progetti uniranno quindi due visioni, la prima rivolta ai lavoratori in uscita con progetti di formazione e di supporto alla ricollocazione, la seconda rivolta ai lavoratori che resteranno in azienda con progetti di sostegno e di sviluppo del capitale

umano per favorire l'uscita dell'azienda dalla discontinuità che ha portato alla crisi. Nel momento storico attuale è importante stare, convivere e sapersi comportare nella discontinuità intesa come alternanza di momenti positivi e momenti negativi. Spesso le riorganizzazioni si rendono necessarie per migliorare l'efficienza e la qualità del lavoro al fine di rendere più produttiva l'azienda. Il focus è individuato sempre nel capitale umano, è necessario investire sui lavoratori per sviluppare competenze al fine di divenire più competitivi. Si pensa di ricorrere anche a dei laboratori di confronto continuo tra i lavoratori e esperti di psicologia del lavoro e in particolare della materia del coaching di gruppo e individuale al fine di rinforzare il senso di appartenenza ed i legami di fiducia con l'azienda. E' importante proporre, provare delle politiche attive, d'altronde non provarci, non attivarsi sicuramente è peggio che provarci. Nel people care c'è anche una particolare attenzione al welfare aziendale, questo in quanto i momenti di discontinuità creano disaffezione verso l'azienda, tematiche come il welfare, l'aiuto sociale sono utili a riavvicinare la popolazione aziendale all'azienda stessa.



## ***APPENDICE***

### **DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE, NONCHE' IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA E DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO**

Il 3 dicembre 2014 il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. La legge n. 183 del 10 dicembre 2014 cd. Jobs Act è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014.

Per quanto concerne la materia degli ammortizzatori sociali ai sensi dell'art. 1, primo comma, si evidenzia che “allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi”.

Ai sensi del secondo comma “nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si deve attenere ai seguenti principi:

a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:

- 1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;
- 2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;
- 3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;
- 4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;
- 5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
- 6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
- 7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4;
- 8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:

- 1) rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;
- 2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;
- 3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accredito dei contributi e l'automaticità delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;
- 4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
- 5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;
- 6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale.

c) attivazione del soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali di cui alle lettere a) e b) con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione, come previsto dal comma 4, lettera v);

d) previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b) possa consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione.

e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova

occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali di cui alla lettera d)”).

Per quanto concerne i servizi per il lavoro e le politiche attive, il comma 3, stabilisce che “allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale nonché di assicurare l’esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell’economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell’articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. In mancanza dell’intesa nel termine di cui all’articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonché dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430”.

Nell’esercizio della delega di cui al comma 3, il comma 4, prevede che “il Governo deve attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione degli incentivi all’assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l’analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell’efficacia e dell’impatto;
- b) razionalizzazione degli incentivi per l’autoimpiego e l’autoimprenditorialità, anche nella forma dell’acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;

- c) istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f);
- d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
- e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI;
- f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;
- g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;
- h) possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;
- i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
- l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;
- m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
- n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati, al

fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;

o) valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati;

p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;

q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a livello regionale;

r) previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito;

s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;

t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;

u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;

- v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;
- z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i);
- aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;
- bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti”.



*ATTI*

**DOCUMENTI ELABORATI DURANTE IL PERCORSO DI  
DOTTORATO IN INTERNSHIP PRESSO L'AREA LAVORO E  
PREVIDENZA DI CONFINDUSTRIA BERGAMO**

## A. COTONIFICIO HONEGGER: PROGETTO PER LA RIQUALIFICAZIONE E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN CIGS

### A.1. VERBALE DI ACCORDO 25 MAGGIO 2012

Bugano, 25/5/2012

#### Verbale d'accordo

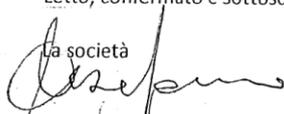
Le parti sottoscritte, al fine di favorire lo sviluppo del nuovo piano industriale illustrato dalla società negli incontri sindacali succedutisi nelle precedenti settimane, concordano quanto segue, a conclusione della procedura di mobilità avviata in data 21/5/2012 ex artt.4 e 24 della Legge n.223/1991:

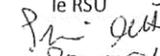
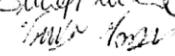
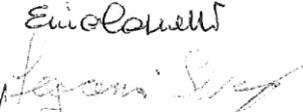
- 1) la società procederà a presentare al Ministero del Lavoro un programma di CIGS biennale per cessazione di attività con decorrenza 1° settembre 2012, per l'intero organico aziendale, prevedendo la sospensione dal lavoro a 0 ore settimanali per tutti i lavoratori e attivando un piano di supporto alla ricollocazione al lavoro basato sui finanziamenti regionali e provinciali disponibili. I dettagli del piano saranno oggetto di successiva programmazione. Conformemente alla normativa di legge, la richiesta della seconda annualità di CIGS sarà subordinata all'eventuale riscontro dei requisiti di legge non potendo la società assumere impegni in tal senso, né direttamente né indirettamente. Le modalità di dettaglio di applicazione della CIGS saranno oggetto di successivo confronto;
- 2) gli inserimenti in CIGS saranno preceduti: a) dalla formalizzazione della risoluzione del rapporto di lavoro, con effetto al 1° settembre 2014 e comunque non oltre la durata della CIGS, avendo le parti inteso avvalersi della facoltà di deroga e proroga disposta dall'art. 8 c.4 della Legge n.236/1993; b) da intese conciliative individuali che prevedano l'accettazione della sospensione dal lavoro senza rotazione, la rinuncia ad agire nei confronti della società Cotonificio Honegger SPA per la risoluzione del rapporto o per le condizioni economiche/normative del pregresso rapporto (fatti salvi i soli ricorsi giudiziari già depositati alla data di sottoscrizione della presente intesa), la rinuncia a rivendicare il trasferimento presso la società Honegger srl, la rinuncia alla contrattazione aziendale di provenienza ed a rivendicazioni pregresse concernenti i relativi valori;
- 3) la società si riserva di disporre distacchi graduali presso la società Honegger srl, ex art.8 Legge n.236/1993, di n° massimo 131 lavoratori, che saranno selezionati applicando la nota tecnica allegata. Durante il periodo di distacco si potrà procedere, su segnalazione degli interessati, ad eventuali variazioni degli inserimenti qualora si riscontrassero errori di applicazione dei criteri. I lavoratori distaccati potranno essere destinatari di proposte di assunzione da parte della società Honegger srl al termine dell'operazione di distacco;
- 4) la società erogherà, alla cessazione del rapporto, ai lavoratori che avranno sottoscritto le conciliazioni di cui al punto 2), un incentivo all'esodo individuale di euro 3000 lordi, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto (TFR ed altri trattamenti diretti, indiretti e differiti maturati e non goduti). La corresponsione avverrà unitamente al TFR, nei termini di CCNL. Il piano di incentivazione di cui al precedente punto sostituisce il precedente piano previsto dall'accordo del 25 novembre 2008, decaduto in ragione della variazione del piano industriale di riferimento e del sopravvenuto stato di liquidazione del Cotonificio Honegger SPA;
- 5) gli impegni aziendali di cui ai punti 1) e 4) sono subordinati alla ratifica, da parte di tutti i lavoratori, delle conciliazioni di cui al punto 2);



- 6) la procedura di mobilità avviata in data 21 maggio 2012 è da intendersi conclusa con la presente intesa, in riferimento all'intero organico, pari a 365 lavoratori, ai sensi dell'art.5 della Legge n.223 del 23 luglio 1991, con effetto nei termini di cui al punto 2) nell'ipotesi di ricorso alla CIGS, con effetto il 1° settembre 2012 nell'ipotesi di mancato ricorso alla CIGS.

Letto, confermato e sottoscritto

la società  
  
Confindustria Bergamo  


le RSU   
  
le OOSS   
Enicolamenti  
  

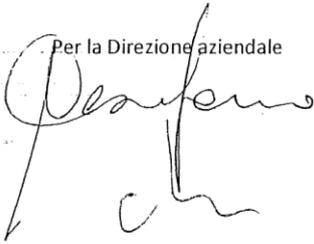

Precisazioni

la società si impegna a riconoscere comunque ai lavoratori che aderiranno alla procedura di mobilità entro il 15 luglio 2012 il piano di incentivazione previsto dalla precedente intesa del 25 novembre 2008;

le procedure di conciliazione individuale saranno effettuate a decorrere dal 15 giugno 2012 e completate entro il 31 luglio 2012;

in caso di non opposizione individuale all'inserimento in lista di mobilità, la data di cessazione del rapporto di lavoro prevista nei termini massimi di cui al punto 2) sarà anticipata.

Per la Direzione aziendale



Pr. Act.  
Meh. M. Cu  
Toro Toro  
Galleria S. A. S.  
Caro Basso  
Enicolanelli  
L. S. S.  
L. S. S.

PROPOSTA AZIENDALE riferita a tutte le prossime procedure per il completamento della riorganizzazione del gruppo – contenuti essenziali

1) Ammortizzatori sociali e sostegno al reddito

Disponibilità da parte delle società del gruppo ad applicare le seguenti ulteriori e definitive formule di ricorso agli ammortizzatori sociali e di sostegno economico individuale, entrambi funzionali alla realizzazione degli obiettivi perseguiti attraverso il piano di supporto operativo alla ricollocazione sotto riportato:

- a) ricorso alla CIGS nelle forme della cessazione parziale o completa di attività non prorogabile, con sospensioni dal lavoro disposte in base alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali, integrate da due criteri sociali rappresentati dall'anzianità aziendale e dai carichi di famiglia, definiti applicando una matrice all'esito dei confronti sindacali avviati in riferimento alle singole unità produttive interessate;
- b) sostegno economico diretto nella fase di ricerca di nuove occasioni di lavoro;

2) Piano di supporto operativo alla ricollocazione dei lavoratori

Ai lavoratori coinvolti dalla CIGS sarà proposto il piano di seguito dettagliato:

- Coinvolgimento delle società Sfa e Right Management al fine di impostare specifici interventi formativi di riqualificazione professionale, per favorire la ricollocazione dei lavoratori in esubero, con percorsi collettivi a valere sull'avviso 5/2010 Fondimpresa, su avvisi similari e/o sul conto formazione aziendale;
- Coinvolgimento della società Unimpiego per la predisposizione, nell'ambito degli interventi di cui sopra, di specifici bilanci delle competenze attraverso colloqui individuali condotti con i lavoratori coinvolti dal progetto formativo, con percorsi collettivi a valere sull'avviso 5/2010 Fondimpresa e/o sul conto formazione;
- Coinvolgimento delle APL più diffuse nel territorio (Adecco, Manpower, Openjobmetis, GIGroup) ed all'occorrenza delle società ad essa collegate per la diffusione nel territorio provinciale e regionale dei profili dei candidati alla ricollocazione derivanti dagli interventi di cui ai primi due alinea. L'attività promozionale verrà svolta con costi a valere sulla dote regionale ricollocazione e/o sul pap 2012-2014 capitolo 5.1.2 e/o su risorse pubbliche assimilabili.

I primi due alinea hanno carattere obbligatorio, in quanto l'offerta verrà formalizzata ai lavoratori risultando impegnativa ai sensi dell'art.1 quinquies del D.L. n.249/2004 e successive modifiche/integrazioni, comma 1, punti a) e b). L'intervento di promozione dei profili nel territorio di cui al terzo alinea avrà carattere opzionale.

Il sostegno economico individuale di cui al paragrafo 1) punto b) sarà riservato anch'esso ai lavoratori adempienti, in costanza di CIGS, alle disposizioni di cui all'art.1 quinquies del D.L. n.249/2004 e successive modifiche/integrazioni, comma 1, punti a) e b). Nell'ipotesi di inadempienze durante il periodo di CIGS il costo complessivo delle quote economiche non erogate sarà ripartito tra gli altri lavoratori a saldo. A tal fine la società e gli operatori del mercato del lavoro coinvolti saranno anche contrattualmente impegnati agli adempimenti di cui al comma 1-bis dell'art.1-quinquies del Decreto di cui sopra per gli effetti di cui all'art.12 comma 3 del D.M. 19 maggio 2009.

Sarà inoltre possibile ai lavoratori:

- a) la conversione, a richiesta individuale, del sostegno economico di cui al punto b) in un'agevolazione economica erogata all'impresa interessata all'assunzione, identificata con le procedure inserite nel piano di supporto operativo od identificata autonomamente dal lavoratore;
- b) la conversione, a richiesta individuale, del sostegno economico di cui al punto b) in una erogazione individuale all'APL che ha assunto in carico il lavoratore per l'intervento di promozione del profilo nel territorio, definita con le modalità di cui al punto b), per prolungare la durata degli interventi di supporto alla ricollocazione rivolti alla generalità dei lavoratori ed inseriti nel piano di supporto operativo.

## A.2. PROTOCOLLO D'INTESA 27 FEBBRAIO 2013



PROVINCIA DI BERGAMO

### PROTOCOLLO D'INTESA TRA PROVINCIA DI BERGAMO, CONFINDUSTRIA, IMPRESA E TERRITORIO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CGIL, CISL E UIL PER L'ATTUAZIONE DI MISURE DI POLITICA ATTIVA DESTINATE ALLA RIQUALIFICAZIONE E REIMPIEGO DEI LAVORATORI DEL COTONIFICIO HONEGGER

Tra

La Provincia di Bergamo Settore Istruzione, Formazione, Lavoro e Sicurezza Lavoro nella persona dell'Assessore Giuliano Capetti

e

Confindustria Bergamo nella persona di Stefano Malandrini

e

Impresa e Territorio nella persona di Giuseppe Guerini

CGIL nella persona di Fulvio Bolis

CISL nella persona di Francesco Corna

UIL nella persona di Amerigo Cortinovis

**Premesso** che la profonda crisi che ha colpito il Settore manifatturiero nella provincia di Bergamo si è manifestata con particolare gravità nella Valle Seriana e che per poter fronteggiare le ricadute della crisi si rende necessario pianificare misure di intervento per l'accompagnamento dei lavoratori in esubero ad un nuovo posto di lavoro.

In particolare per quanto riguarda la situazione del Cotonificio Honegger, realtà imprenditoriale storica del territorio della Valle Seriana, si concorda la necessità urgente di attivare un'ideale misura di politica attiva finalizzata alla riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori.

**Valutato** che la Provincia di Bergamo ritiene che, in considerazione della complessità della crisi economico/occupazionale in atto ed ai fini della migliore efficacia del progetto soprarichiamato, sia necessario attivare le risorse dell'Atto negoziale – scheda 5 “Gestione delle crisi aziendali: progetti per l'outplacement e la riqualificazione dei lavoratori, progetti di ricerca di nuove iniziative imprenditoriali e/o di reengineering.

1

**Preso Atto** che è stata condivisa la necessità di realizzare un'azione di promozione e realizzazione delle iniziative di politica attiva rivolte ai lavoratori del Cotonificio Honegger finalizzate a dare risposte concrete alle esigenze dei lavoratori colpiti da tale crisi.

**Ravvisata** la necessità di determinare in un protocollo d'intesa le specifiche di dettaglio del progetto, i tempi, le modalità e le risorse con le quali ciascun si impegnerà nella realizzazione di tale progetto.

### **Tutto ciò premesso**

tra la Provincia di Bergamo, Confindustria Bergamo, Imprese & territorio, CGIL, CISL e UIL

### **si conviene e si stipula quanto segue**

#### **1. Premessa**

Le premesse che precedono, formano parte integrante e sostanziale del presente Protocollo d'Intesa.

#### **2. Finalità**

Il presente protocollo d'Intesa è finalizzato a sostenere la realizzazione del progetto "*Cotonificio Honegger - progetto per la riqualificazione e l'outplacement dei lavoratori in CIGS*" (allegato 1).

La realizzazione del progetto è affidata a Confindustria, quale ente capofila che implementerà il progetto con la collaborazione di: Adecco, Confindustria Unimpiego, Associazione Sistemi Formativi Confindustria Bergamo, Right Management/Manpower.

Al fine di integrare il progetto con le reti e le iniziative territoriali già esistenti, la Provincia di Bergamo promuoverà momenti di confronto, verifica e monitoraggio delle azioni attraverso la convocazione del tavolo territoriale già attivo presso il Centro per l'impiego di Albino di cui fanno parte gli enti accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione aventi sede nel territorio, lo Sportello valle Seriana e le organizzazioni sindacali.

#### **3. Impegni dei soggetti firmatari**

La Provincia si impegna a supportare l'azione di outplacement con un importo di euro 20.000,00 a valere sulle risorse dell'Atto Negoziale sottoscritto con Regione Lombardia.



2

Confindustria si impegna a cofinanziare i percorsi di riqualificazione con un importo di € 11.000 a valere sul Conto formazione aziendale Fondimpresa.

Confindustria in qualità di Capofila del progetto si impegna a dare ampia diffusione, presso la propria base associativa, delle azioni del progetto e a contribuire all'identificazione dei profili formativi di interesse nonché di opportunità occupazionali.

Imprese & Territorio si impegna a promuovere l'iniziativa con i propri associati al fine di facilitare l'attività di scouting aziendale e incontro domanda offerta.

Le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL si impegnano a promuovere, diffondere, sollecitare con idonee iniziative i lavoratori destinatari delle azioni previste dal progetto

#### **4. Realizzazione e tempistica**

Il progetto coinvolgerà tutti i lavoratori in cassa integrazione straordinaria del Cotonificio Honegger, ai quali verranno proposte le misure di politica attiva regionali e provinciali disponibili e che prevedono percorsi di riqualificazione ed azioni finalizzate all'outplacement, anche con l'obiettivo di favorire la ricollocazione di almeno il 30% al fine di ottenere la concessione del secondo anno di CIGS.

Confindustria Bergamo si impegnerà inoltre ad attivare ed utilizzare i fondi interprofessionali per la realizzazione di interventi di formazione specialistica, contestualmente all'emersione del fabbisogno formativo

La Provincia provvederà alla liquidazione dell'importo sopraindicato entro 60 gg. dalla sottoscrizione della presente intesa.

#### **5. Durata**

L'intesa ha validità dalla data di sottoscrizione del presente protocollo fino al 31/12/2013.

Bergamo, 27 febbraio 2013



3

Letto, firmato e sottoscritto

Per la Provincia di Bergamo

L'Assessore all'Istruzione, Formazione, Lavoro e Sicurezza Lavoro

Juliano Gatti

Per Confindustria Bergamo

Luigi Sella

Imprese & Territorio

Giuseppe Sprea

Per le Organizzazioni Sindacali provinciali

CGIL Enrico F. L.

CISL Franco De

UIL Antonio

Cotonificio Honegger - progetto per la riqualificazione e l'outplacement dei lavoratori in CIGS

**Analisi di contesto**

La crisi del Cotonificio Honegger si inserisce nella più generale crisi della Valle Seriana e del comparto tessile in provincia di Bergamo, oggetto entrambe anche di una approfondita analisi promossa nel 2009 dalle parti sociali e dalle amministrazioni locali attive nel territorio, tra le quali Confindustria Bergamo, Provincia di Bergamo, Imprese & Territorio e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil. Tale approfondimento aveva portato alla firma, il 6 aprile 2009, di un protocollo d'intesa riguardante il rilancio dell'area (all.1). Tra gli obiettivi che l'analisi si era posta rientrava l'individuazione delle caratteristiche del mercato del lavoro locale (si rinvia al testo del protocollo ed alla relativa documentazione tecnica, nonché all'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro 2012 - all.2), al fine di favorire la predisposizione di modalità efficaci di supporto alla ricollocazione del personale eccedentario in conseguenza di crisi aziendali.

Il mercato del tessile nel quale il Cotonificio Honegger opera (produzione tessuti per camiceria) è da tempo in profonda crisi; l'intensificarsi delle politiche di delocalizzazione dei confezionisti e l'aggressività di prezzo delle produzioni estere dei paesi low cost hanno aumentato la competizione sul mercato interno con un conseguente calo dei consumi ed un rallentamento delle importazioni.

Sono presenti una serie di fattori penalizzanti e scatenanti la tensione competitiva quali ad esempio la concorrenza e il forte spostamento delle capacità produttive verso altri paesi, tra l'altro oggi non più caratterizzati dalla bassa qualità. Conseguentemente si è registrato un forte aumento delle importazioni verso l'Europa, con prezzi di acquisto applicati di gran lunga inferiori a quelli praticati dalle imprese italiane che non possono competere a causa dei maggiori costi di materia prima, costo del lavoro, energia etc.. L'effetto prodotto da tale fenomeno è la perdita di parte della filiera tessile che ha prodotto una conseguente e progressiva perdita dell'identità del prodotto italiano cd. "made in Italy".

La crisi del manifatturiero e del mercato globale ha portato poi ad una brusca frenata di acquisto da parte delle famiglie; la caduta dei consumi ha prodotto una minor domanda da parte dei consumatori. Le dinamiche che guidano le scelte di consumo appaiono sempre meno prevedibili e standardizzate. Le famiglie in questo momento stanno limitando le spese sui beni cd. "comodities" (quelli il cui acquisto può essere rimandato) e il settore moda ne sta subendo le conseguenze.

Infine il deprezzamento del dollaro ha da una parte ridotto i margini di redditività per chi produce e vende in euro e dall'altra ha aumentato la pressione competitiva dei paesi che tengono fermo il cambio con il dollaro.

In conseguenza di quanto sopra esposto si evidenziano (all.3) le modalità di ricorso agli ammortizzatori sociali da parte del Cotonificio Honegger a decorrere dall'inizio della crisi.

Nel 2008 il cotonificio Honegger e le amministrazioni locali hanno contribuito all'attivazione di un accordo di programma regionale ai sensi del quale il gruppo Lombardini si impegna a reimpiegare 110 lavoratori in un centro di grande distribuzione che sarebbe dovuto essere costruito su parte dell'area dello stabilimento. Il gruppo Lombardini ha però rinunciato alla costruzione del centro e l'accordo di programma è decaduto nel corrente anno. A decorrere dal 13 gennaio 2012 peraltro l'azienda è entrata in liquidazione.

Handwritten signatures and initials, including the name 'Lombardini' and other illegible marks.

## Obiettivi

Il progetto di riqualificazione e ricollocazione, ad oggi specificatamente elaborato per il Cotonificio Honegger, vede coinvolti 340 lavoratori (all.4 nominativi con le relative mansioni).

Il progetto si pone come obiettivo prioritario la riqualificazione e la conseguente ricollocazione esterna del personale in esubero nonché di favorire la ricollocazione urgente di almeno il 30% dei lavoratori coinvolti dalla cessazione di attività, prevedendo l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- 1) Provincia di Bergamo, Dispositivo 1 "interventi per la riqualificazione e la ricollocazione di lavoratori disoccupati, inoccupati e percettori di ammortizzatori sociali (dote training to the job)" approvato con determina dirigenziale n. 2665 del 17/10/2012 (all.5)
- 2) Patto per le politiche attive Regione Lombardia – anno 2013 sottoscritto il 28 gennaio 2013. Decreto 531 del 29/01/2013 "Determinazioni in merito all'avviso "dote lavoro riqualificazione e ricollocazione" di cui al DDUO del 27 marzo 2012 n. 2609 e successive modifiche ed integrazioni e adeguamenti all'accordo quadro per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia ed al patto per le politiche attive per l'anno 2013". (all.6)
- 3) Conto formazione aziendale Fondimpresa per complessivi euro 11.000 circa, eventualmente incrementabili con l'attivazione del conto di sistema di cui all'avviso 3/2012.
- 4) Provincia di Bergamo, Progetto legge 236/93 "Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori occupati in aziende che accedono/non accedono ad ammortizzatori sociali".

## Azioni e fasi di progetto

Il progetto prevede le seguenti fasi:

A. Al fine di promuovere gli interventi di politica attiva previsti dal progetto, la Provincia in collaborazione con gli enti promotori del progetto, attraverso il centro per l'impiego di Albino organizzerà momenti di confronto con i lavoratori preliminari all'avvio delle azioni e in fase di monitoraggio e verifica.

B. assegnazione ad Adecco del ruolo di Advisor. Tale ruolo, compensato con risorse pubbliche, comporta la ricerca, prioritariamente nell'area della media valle Seriana, di opportunità di lavoro compatibili con le professionalità possedute dai lavoratori destinatari dell'intervento. Confindustria Bergamo e Imprese&Territorio riceveranno richiesta di supporto all'attività di Adecco, coinvolgendo – attraverso comunicazioni informative e incontri in sede associativa - le imprese associate interessate a nuove assunzioni anche con il supporto attivo del tavolo territoriale coordinato dalla provincia presso il centro per l'impiego di Albino. Le opportunità identificate saranno formalmente proposte dall'azienda, anche attraverso l'associazione datoriale, e/o dall'Advisor , ai lavoratori interessati e rendicontate al settore Istruzione Formazione Lavoro e Sicurezza Lavoro.

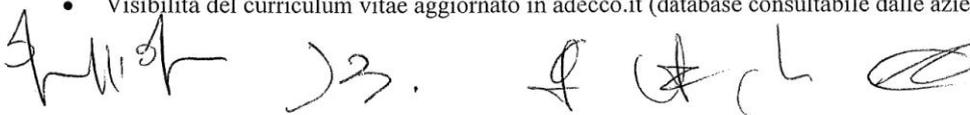
In particolare verrà applicato il seguente modello:

Tutte le attività di caring saranno finalizzate a dare consapevolezza al candidato su:

- il percorso professionale che intende sviluppare
- capire in quale area professionale desidera ricollocarsi
- quali sono i settori professionali di interesse
- disponibilità geografica

Raccolte e condivise queste informazioni, il ruolo di Adecco nell'attività di replacement del candidato sarà:

- Visibilità del curriculum vitae aggiornato in adecco.it (database consultabile dalle aziende)



- Sviluppo di un book di candidati ad hoc valorizzando la professionalità e gli orientamenti professionali
  - Comunicazione interna specifica e segnalazione curricula dei candidati alle filiali del territorio e ai referenti Adecco delle aree geografiche o di Business Line di interesse per i candidati
  - Valorizzazione dei curricula alle aziende con esigenza di tali professionalità  
 Segnalazione tramite attività di proposta attiva ad aziende potenzialmente interessate (per affinità di settore, per skills richieste, per caratteristiche di personalità).  
 Si prevede che l'attività svolta dall'Advisor coinvolgerà circa n. 50 aziende, indicativamente suddivise come segue: 40% metalmeccaniche, 15% tessili, 10% chimico gomma plastica, 35% altri comparti.
- C. predisposizione e attivazione, in parallelo all'intervento dell'Advisor ed a valere sul sistema dotale regionale di cui al punto 2) e del sistema di finanziamento di cui al punto 3) e 4), di:
- a) piani di supporto alla ricollocazione, realizzati da Adecco spa e da Unimpiego srl;
  - b) piani formativi di riqualificazione professionale, realizzati dagli operatori di cui all'intesa territoriale del 4 aprile 2012. Tali operatori saranno direttamente interessati dall'associazione datoriale

Per l'intervento b) sarà all'occorrenza utilizzato la formula inserita nella proposta aziendale di giugno 2012 (all.7)

Tali piani saranno rivolti alla totalità dei lavoratori interessati dalla cessazione di attività inseriti nei due gruppi, i quali potranno optare, entro 30 giorni, per uno o più dei percorsi proposti. L'offerta sarà formulata ai lavoratori interessati dall'azienda, anche attraverso l'associazione datoriale, e/o dagli operatori coinvolti e rendicontata all'Assessorato al lavoro.

- D. Identificate le imprese destinatarie degli inserimenti al lavoro, utilizzo del dispositivo provinciale di cui al punto 1) per l'eventuale completamento, da parte degli operatori di cui ai punti A e B, del percorso di riqualificazione professionale e comunque per valorizzare, con un incentivo economico, le assunzioni effettivamente realizzate.

Durante l'esecuzione dell'intero piano di supporto alla ricollocazione (fasi A, B, C) i lavoratori saranno destinatari della CIGS per cessazione di attività con le modalità di cui all'intesa del 25 maggio 2012 e si darà altresì corso, per quanto non diversamente previsto dal presente progetto, alle formule di sostegno al reddito e di supporto operativo di cui alla proposta aziendale (cfr. ancora all.7) poi riassunta nel verbale di esame congiunto ratificato c/o Ministero del Lavoro in data 6 agosto 2012.

#### **Contributi e fonti di finanziamento**

Oltre alle risorse economiche regionali disponibili per l'attivazione degli interventi di politica attiva previsti dalla dote ricollocazione, potranno inoltre essere utilizzate le risorse provinciali derivanti dall'Atto negoziale relative a:

- Dispositivo 1 – dote training to the job
- Progetti a valere sui fondi residui l.236/93

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'A. U. S.'. To its right, there are some initials 'J.S.'. Further right, there is a signature that looks like 'F. C. S.' followed by another signature that is more stylized and difficult to decipher.

Altre Fonti di finanziamento	Ambito di intervento	
Conto formazioni aziendale Fondimpresa	Cofinanziamento percorsi di riqualificazione	€ 11.000
Provincia di Bergamo - Atto negoziale - scheda 5 progetti per l'outplacement, la riqualificazione e il reengineering .	Finanziamento intervento di outplacement da parte dell'Advisor	€ 20.000

Segue allegato tecnico.

The image contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature that appears to be 'F.lli'. In the center-right area, there are several smaller marks, including a signature that looks like 'D.S.', a signature that looks like 'G.', and some other illegible initials and scribbles.

**Allegato tecnico progetto Honegger: ipotesi di piani formativi e di supporto alla ricollocazione**

**La struttura dell'intervento:**

Il progetto prevede lo sviluppo di azioni di riqualificazione e di ricollocazione. L'impostazione dipende sia dalle competenze del team sia dal tipo di strumento di finanziamento a supporto. Un primo schema di riferimento è riportato in figura 1.

	Riqualificazione	Ricollocazione
Fondimpresa Conto formazione ed eventuale utilizzo dell'avviso 3/2012, Avviso provinciale l.236/93	Adecco Associazione Sistemi Formativi Confindustria Bergamo Right Management/Manpower Altre società	
Riqualificazione training to the job	Adecco Associazione Sistemi Formativi Confindustria Bergamo Right Management/Manpower Altre società	
Dote ricollocazione		Adecco Unimpiego Confindustria Bergamo Right Management/Manpower Altre società

**Figura 1: schema di riferimento degli interventi**

Relativamente ai contenuti, l'offerta formativa può essere in prima istanza impostata tra i seguenti interventi:

**Operatore macchine finissaggio 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Garantire la produzione di tessuti attraverso la conduzione di macchine di finissaggio secondo un programma predefinito e nella quantità e qualità dovuta. Procedere alle operazioni di carico e scarico della macchina, alla programmazione e alle regolazioni della stessa seguendo le indicazioni riportate sulla documentazione tecnica di produzione

Conoscenze e abilità di riferimento: **predisporre e condurre le macchine di finissaggio**

**Tecnico laboratorio chimico di tintoria 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Presidiare la programmazione e l'attuazione dei vari procedimenti di tintura sulle materie prime tessili, sui semilavorati e sui prodotti finiti. Predisporre, correggere, migliorare e verificare le ricette di preparazione per la tintura riferita ad un substrato tessile, individuando le soluzioni tecniche più adatte al raggiungimento di specifici effetti estetici. Elaborare la ricetta (riferita a un substrato tessile e all'impiego di prodotti e coloranti) definendone la tipologia, l'articolazione e i punti critici mediante apposite attrezzature di laboratorio e testarla su quantità ridotte di substrato tessile. Determinare e verificare, attraverso alcuni test, le specifiche delle materie prime, di semilavorati e prodotti finiti e fluidi di processo

Conoscenze e abilità di riferimento: **eseguire prove e analisi chimiche di materiali tessili**

Handwritten signatures and initials: A large signature on the left, followed by several smaller initials and signatures, including 'cl' and '23'.

#### Operatore tessile dell'abbigliamento 50-60 h

##### DESCRIZIONE PROFILO

Condurre tutte le operazioni relative alla produzione di capi di abiti su misura o in serie ridotta, a partire dalla selezione dei tessuti e del modello, al taglio delle stoffe fino alla completa realizzazione del capo

Conoscenze e abilità di riferimento: **realizzare modelli, effettuare il taglio e curare la confezione di capi di abbigliamento**

#### CNC tornitura base 50-60 h

##### DESCRIZIONE PROFILO

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di tornitura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Programmazione assoluta ed incrementale. Programmazione di profili. Programmazione delle filettature. Utilizzo di alcuni cicli fissi di tornitura. Programmazione per enti geometrici (geometria semplificata). Esercitazione pratica su tornio CNC con esecuzione di alcuni semplici pezzi meccanici, eventuale simulazione grafica al computer.

#### CNC fresatura base 50-60 h

##### DESCRIZIONE PROFILO

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di fresatura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Compensazione raggio fresa. Programmazione di profili. Programmazione dei principali cicli fissi di foratura. Esercitazioni.

#### Elementi di manutenzione degli impianti 50-60 h

##### DESCRIZIONE PROFILO

Contenuti indicativi: La funzione manutenzione in azienda. Principi di manutenzione meccanica e di manutenzione elettrica. Costi della manutenzione. Affidabilità dei sistemi produttivi. Indicatore di efficienza/efficacia globale degli impianti (indice O.E.E.). Politiche di manutenzione. La manutenzione preventiva. L'introduzione della manutenzione produttiva totale (T.P.M.) in azienda. Esempi di foto impianti correttamente gestiti. Esempi di schede di manutenzione preventiva. I nuovi modelli di organizzazione della manutenzione – (concetto di global service).

#### Assistente familiare 120 h

##### DESCRIZIONE PROFILO

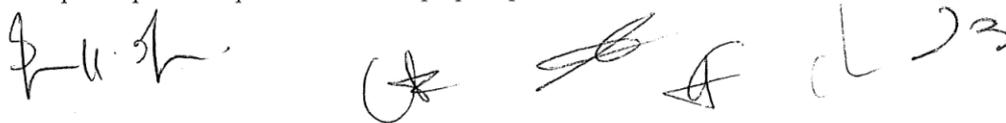
Svolgere attività di cura e accudimento di persone con diversi livelli di auto-sufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) anche a sostegno dei familiari, contribuendo al mantenimento dell'autonomia e del benessere in funzione dei bisogni dell'utente e del contesto di riferimento. Garantire una presenza continuativa presso il domicilio della persona accudita svolgendo attività di assistenza diretta alla persona, in particolare nei momenti in cui è richiesto un supporto allo svolgimento delle attività quotidiane e occupandosi della pulizia della casa.

Conoscenze e abilità di riferimento: Accudire persone a diversi livelli di non autosufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) mantenere le condizioni di igiene e sicurezza degli ambienti domestici

#### Percorso per impiegati/quadri 24h (8h+16 h)

Relativamente poi al personale impiegatizio, l'impostazione del percorso prevede 2 step:

- a. **Percorso di orientamento individuale** (8h) volto principalmente a supportare la capacità dei partecipanti alla promozione della propria professionalità nel territorio.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. L. S.', followed by a circled star-like symbol, a signature that looks like 'S. B.', another signature that looks like 'A.', and finally the initials 'L. B.'.

- b. **Percorso professionalizzante: (16 h)** volto a supportare competenze specialistiche utili ai fini della ricollocazione. Alcuni temi rilevanti in questo caso sono:
- Lavorare per progetti e gestione del tempo**
  - Gestione delle spedizioni e dei trasporti**
  - La gestione del controllo di qualità**

Ulteriori interventi più mirati potranno essere messi a punto attraverso l'utilizzo della Dote training to the job, valutate le condizioni di applicabilità dello strumento.

#### Ricollocazione

Relativamente ai contenuti, l'offerta di supporto alla ricollocazione può essere in prima istanza impostata come segue:

Strumenti: workshop di orientamento

#### CONTENUTI

- I Modulo:  
Introduzione al processo di ricollocazione
- II Modulo  
Il bilancio di competenze ed il cambiamento
- III Modulo  
Tecniche attive di ricerca del lavoro  
Il curriculum vitae e gli obiettivi professionali
- IV Modulo  
Il colloquio di selezione
- V Modulo  
I contratti di lavoro e le norme sugli ammortizzatori sociali

Target:  
classi di lavoratori di massimo 50 persone  
Durata:  
8 ore



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'D3.' and 'L' on the right.

### A.3. LETTERA AI LAVORATORI 5 MARZO 2013



CONFINDUSTRIA BERGAMO

Egregio signor/Gentile signora

05 marzo 2013  
SM/nc/CV  
n. u581/2013 di prot.

OGGETTO: Cotonificio Honegger – progetto per la riqualificazione e l'outplacement dei lavoratori in CIGS.

In data 27 febbraio 2013 è stato firmato un protocollo d'intesa tra provincia di Bergamo, Confindustria, Impresa e territorio e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil finalizzato a sostenere la realizzazione di un intervento come di seguito qualificato: "Cotonificio Honegger – progetto per la riqualificazione e l'outplacement dei lavoratori in cigs".

Il progetto si compone dei seguenti percorsi:

a) Piano formativo di riqualificazione professionale:

Sono previsti dei piani formativi di riqualificazione professionale realizzati da operatori del settore che riguarderanno i corsi presentati nell'allegato 1.

Altri corsi potranno essere attivati, a richiesta, al raggiungimento di un sufficiente numero di iscritti.

b) Piano di supporto alla ricollocazione:

Il piano di supporto alla ricollocazione prevede un workshop di orientamento basato su 5 moduli (All. 2).

La invitiamo pertanto a scegliere, tra il percorso a) o il percorso b). In relazione al percorso a) è necessario segnalare i corsi scelti.

Le precisiamo che Lei può optare per uno o più dei percorsi proposti.

La scelta deve essere comunicata a Confindustria Bergamo, area Lavoro e Previdenza, entro e non oltre il 15/03/2013 utilizzando il format riportato come allegato 3.

Contemporaneamente allo sviluppo dei percorsi sopra richiamati la società Adecco, in qualità di Advisor, si occuperà della ricerca, prioritariamente nella media valle Seriana, di concrete opportunità di lavoro che saranno presentate individualmente e progressivamente al personale ancora in forza presso l'azienda.

Gli strumenti utilizzati nel progetto sono:

- Fondimpresa Conto Formazione ed eventuale utilizzo dell'avviso 3/2012;

- Dispositivo 1 della provincia di Bergamo "Interventi per la riqualificazione e la ricollocazione di lavoratori disoccupati, inoccupati e percettori di ammortizzatori sociali (dote training to the job)";
- Dote ricollocazione;
- Progetto della provincia di Bergamo Legge 236/1993 "Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori occupati in azienda che accedono / non accedono ad ammortizzatori sociali".

Gli operatori coinvolti nel progetto sono:

- Adecco
- Associazione Sistemi Formativi Confindustria Bergamo
- Unimpiego Confindustria Bergamo
- Right Management / Manpower
- Altre società

La Sig.ra Carnazzi sarà presente in azienda, nel mese di marzo, per rispondere ad eventuali quesiti nei seguenti giorni: lunedì, mercoledì, venerdì: 8.30-16.30; martedì, venerdì: 8.30-12.30 13.30-17.30.

Ulteriori spiegazioni saranno oggetto di una prossima riunione che sarà organizzata dalla provincia di Bergamo, con la partecipazione delle OOSS, della quale Le verrà data informazione.

Si sottolinea che ai sensi dell'art. 4, comma 40 e ss. della Legge 92/2012 il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato a un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

Si precisa che l'offerta di formazione/riqualificazione, per come impostata ed organizzata, ha i requisiti di cui all'art. 4, comma 42, della legge 92/2012.

Distinti saluti.

Per IL DIRETTORE  
(dot. Guido Venturini)



All.

**A) Corsi rivolti agli operai:**

• **Operatore macchine finissaggio 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Garantire la produzione di tessuti attraverso la conduzione di macchine di finissaggio secondo un programma predefinito e nella quantità e qualità dovuta. Procedere alle operazioni di carico e scarico della macchina, alla programmazione e alle regolazione della stessa seguendo le indicazioni riportate sulla documentazione tecnica di produzione

Conoscenze e abilità di riferimento: **predisporre e condurre le macchine di finissaggio**

• **Tecnico laboratorio chimico di tintoria 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Presidiare la programmazione e l'attuazione dei vari procedimenti di tintura sulle materie prime tessili, sui semilavorati e sui prodotti finiti. Predisporre, correggere, migliorare e verificare le ricetta di preparazione per la tintura riferita ad un substrato tessile, individuando le soluzioni tecniche più adatte al raggiungimento di specifici effetti estetici. Elaborare la ricetta (riferita a un substrato tessile e all'impiego di prodotti e coloranti) definendone la tipologia, l'articolazione e i punti critici mediante apposite attrezzature di laboratorio e testarla su quantità ridotte di substrato tessile. Determinare e verificare, attraverso alcuni test, le specifiche delle materie prime, di semilavorati e prodotti finiti e fluidi di processo

Conoscenze e abilità di riferimento: **eseguire prove e analisi chimiche di materiali tessili**

• **Operatore tessile dell'abbigliamento 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Condurre tutte le operazioni relative alla produzione di capi di abiti su misura o in serie ridotta, a partire dalla selezione dei tessuti e del modello, al taglio delle stoffe fino alla completa realizzazione del capo

Conoscenze e abilità di riferimento: **realizzare modelli, effettuare il taglio e curare la confezione di capi di abbigliamento**

- **CNC tornitura base 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di tornitura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Programmazione assoluta ed incrementale. Programmazione di profili. Programmazione delle filettature. Utilizzo di alcuni cicli fissi di tornitura. Programmazione per enti geometrici (geometria semplificata). Esercitazione pratica su tornio CNC con esecuzione di alcuni semplici pezzi meccanici, eventuale simulazione grafica al computer.

- **CNC fresatura base 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di fresatura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Compensazione raggio fresa. Programmazione di profili. Programmazione dei principali cicli fissi di foratura. Esercitazioni.

- **Elementi di manutenzione degli impianti 50-60 h**

**DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: La funzione manutenzione in azienda. Principi di manutenzione meccanica e di manutenzione elettrica. Costi della manutenzione. Affidabilità dei sistemi produttivi. Indicatore di efficienza/efficacia globale degli impianti (indice O.E.E.). Politiche di manutenzione. La manutenzione preventiva. L'introduzione della manutenzione produttiva totale (T.P.M.) in azienda. Esempi di foto impianti correttamente gestiti. Esempi di schede di manutenzione preventiva. I nuovi modelli di organizzazione della manutenzione – (concetto di global service).

### **B) Corsi per impiegati/quadri 24h (8h+16 h)**

Relativamente poi al personale impiegatizio, l'impostazione del percorso prevede 2 step:

- a. **Percorso di orientamento individuale** (8h) volto principalmente a supportare la capacità dei partecipanti alla promozione della propria professionalità nel territorio.
- b. **Percorso professionalizzante: (16 h)** volto a supportare competenze specialistiche utili ai fini della ricollocazione. Alcuni temi rilevanti in questo caso sono:
  - a. **Lavorare per progetti e gestione del tempo**
  - b. **Gestione delle spedizioni e dei trasporti**
  - c. **La gestione del controllo di qualità**

### **C) Assistente familiare 120 h**

#### **DESCRIZIONE PROFILO**

Svolgere attività di cura e accudimento di persone con diversi livelli di auto-sufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) anche a sostegno dei familiari, contribuendo al mantenimento dell'autonomia e del benessere in funzione dei bisogni dell'utente e del contesto di riferimento. Garantire una presenza continuativa presso il domicilio della persona accudita svolgendo attività di assistenza diretta alla persona, in particolare nei momenti in cui è richiesto un supporto allo svolgimento delle attività quotidiane e occupandosi della pulizia della casa.

Conoscenze e abilità di riferimento: Accudire persone a diversi livelli di non autosufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) mantenere le condizioni di igiene e sicurezza degli ambienti domestici

All. 2 – Piano di supporto alla ricollocazione – schema indicativo

Strumenti: workshop di orientamento

**CONTENUTI**

- I Modulo:  
Introduzione al processo di ricollocazione
- II Modulo  
Il bilancio di competenze ed il cambiamento
- III Modulo  
Tecniche attive di ricerca del lavoro  
Il curriculum vitae e gli obiettivi professionali
- IV Modulo  
Il colloquio di selezione
- V Modulo  
I contratti di lavoro e le norme sugli ammortizzatori sociali

Target:  
classi di lavoratori di massimo 50 persone

Durata:  
8 ore

All. 3 – **INOLTARE ENTRO E NON OLTRE IL 15/03/2013 a:**  
**Confindustria Bergamo, area lavoro e previdenza, all'attenzione Dott.ssa Mariani,**  
**FAX 035 236779**

Chiedo di aderire al seguente percorso (barrare una o più opzioni):

Piano formativo di riqualificazione professionale:

*Corsi rivolti agli operai:*

- Operatore macchine finissaggio
- Tecnico laboratorio chimico di tintoria
- Operatore tessile dell'abbigliamento
- CNC tornitura base
- CNC fresatura base
- Elementi di manutenzione degli impianti

*Corso per impiegati/quadri:*

- orientamento individuale + intervento professionalizzante

*Corso per operai/impiegati/quadri:*

- Assistente familiare
- Altro corso<sup>1</sup> .....

Piano di supporto alla ricollocazione

- ADECCO SPA
- UNIMPIEGO/RIGHT MANAGEMENT

NOME:..... COGNOME:.....

FIRMA:.....

---

<sup>1</sup> Eventuali altri corsi potranno essere attivati solo al raggiungimento di un numero di iscritti sufficiente.

## A.4. QUESTIONARI



REPORT RIASSUNTIVO DI SODDISFAZIONE CORSO  
FORMAZIONE  
CONTINUA/RIQUALIFICAZIONE/AGGIORNAMENTO

Ente finanziatore: provincia di Bergamo

Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91

### QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE

Id corso	3999.1								
Titolo corso	Informatica - elementi di base - addetto alla segreteria								
durata in ore	20								
da al	21/06/13 - 25/06/13								
Docente	Metteo Compagnoni								
n. questionari di feed-back elaborati	8								
	Q.1	Q.2	Q.3	Q.4	Q.5	Q.6	Q.7	Q.8	tot. giudizi
<b>Cittadinanza</b>									
Italiana	x	x	x	x	x	x	x	x	8
Straniera									0
<b>Età</b>									
fino ai 20 anni									0
dai 21 ai 30 anni									0
da 31 a 40									0
da 41 a 50 anni		x		x		x	x	x	5
da 51 a 60anni	x		x		x				3
<b>Sesso</b>									
Uomo									0
donna	x	x	x	x	x	x	x	x	8
<b>Titolo di studio</b>									
licenza elementare									0
licenza scuola media	x		x	x	x	x		x	6
diploma di qualifica		x							1
diploma scuola media superiore							x		1
Laurea									0
Altro									0
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>									
1. per nulla									0
2. poco									0
3. abbastanza				x	x	x		x	4
4. molto	x	x	x				x		4
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>									
1. per nulla									0
2. poco									0
3. abbastanza					x	x		x	3
4. molto	x	x	x	x			x		5
<b>rapporto con il docente</b>									
1. per nulla									0
2. poco									0
3. abbastanza									0
4. molto	x	x	x	x	x	x	x	x	8
<b>i locali e le attrezzature</b>									
1. per nulla									0
2. poco									0
3. abbastanza	x		x		x	x	x	x	6
4. molto		x							1
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>									
1. scadente									0
2. sufficiente									0
3. buona	x	x	x	x	x	x	x	x	8
4. ottima									0

**Ente finanziatore: provincia di Bergamo**
**Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91**
**QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE**

<b>Id corso</b>	3999.2						
<b>Titolo corso</b>	Informatica - elementi di base - addetto alla segreteria						
<b>durata in ore</b>	20						
<b>da al</b>	26/06/13 - 01/07/13						
<b>Docente</b>	Metteo Compagnoni						
<b>n. questionari di feed-back elaborati</b>	6						
	<b>Q.1</b>	<b>Q.2</b>	<b>Q.3</b>	<b>Q.4</b>	<b>Q.5</b>	<b>Q.6</b>	<b>tot. giudizi</b>
<b>Cittadinanza</b>							
Italiana	x	x	x	x	x	x	6
Straniera							0
<b>Età</b>							
fino ai 20 anni							0
dai 21 ai 30 anni							0
da 31 a 40						X	1
da 41 a 50 anni	X				X		2
da 51 a 60anni		X	X	X			3
<b>Sesso</b>							
Uomo	X			X			2
donna		X	X		X	X	4
<b>Titolo di studio</b>							
licenza elementare							0
licenza scuola media	X	X	X	X	X		5
diploma di qualifica						X	1
diploma scuola media superiore							0
Laurea							0
Altro							0
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>							
per nulla							0
Poco							0
Abbastanza			X	X			2
Molto	X	X			X	X	4
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>							
per nulla							0
Poco				X			1
Abbastanza	X		X				2
Molto		X			X	X	3
<b>rapporto con il docente</b>							
per nulla							0
Poco							0
Abbastanza							0
Molto	X	X	X	X	X	X	6
<b>i locali e le attrezzature</b>							
per nulla							0
Poco							0
Abbastanza			X	X		X	3
Molto	X	X			X		3
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>							
Scadente							0
Sufficiente			X	X			2
Buona	X					X	2
Ottima		X			X		2

3,7

3,3

4,0

3,5

3,0

**Ente finanziatore: provincia di Bergamo**
**Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91**
**QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE**

<b>Id corso</b>	400.1												
<b>Titolo corso</b>	Manutenzione impianti e lavorazioni meccaniche - elementi di base												
<b>durata in ore</b>	44												
<b>da al</b>	24/06/13 al 02/07/13												
<b>Docente</b>	GUIDO FRANCHI - OSVALDO CARPINA												
<b>n. questionari di feed-back elaborati</b>	12												
	<b>Q.1</b>	<b>Q.2</b>	<b>Q.3</b>	<b>Q.4</b>	<b>Q.5</b>	<b>Q.6</b>	<b>Q.7</b>	<b>Q.8</b>	<b>Q.9</b>	<b>Q.10</b>	<b>Q.11</b>	<b>Q.12</b>	<b>tot. Giudizi</b>
<b>Cittadinanza</b>													
Italiana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12
Straniera													0
<b>Età</b>													
fino ai 20 anni													0
dai 21 ai 30 anni													0
da 31 a 40	X	X								X			3
da 41 a 50 anni					X						X		2
da 51 a 60anni			X	X		X	X	X	X			X	7
<b>Sesso</b>													
Uomo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12
donna													0
<b>Titolo di studio</b>													
licenza elementare													0
licenza scuola media			X		X	X	X	X	X		X	X	8
diploma di qualifica	X									X			2
diploma scuola media superiore		X		X									2
Laurea													0
Altro													0
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>													
per nulla													0
Poco					X								1
Abbastanza	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	11
Molto													0
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>													
per nulla													0
Poco													0
Abbastanza	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12
Molto													0
<b>rapporto con il docente</b>													
per nulla													0
Poco		X											1
Abbastanza	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	10
Molto									X				1
<b>i locali e le attrezzature</b>													
per nulla												X	1
Poco					X						X		2
Abbastanza	X	X	X			X	X	X	X	X			8
Molto				X									1
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>													
Scadente													0
Sufficiente					X						X	X	3
Buona	X	X	X	X		X	X	X	X	X			9
Ottima													0

2,9

3,0

3,0

2,8

2,8

**Ente finanziatore: provincia di Bergamo**
**Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91**
**QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE**

<b>Id corso</b>	4001.1										
<b>Titolo corso</b>	Operatore macchine finissaggio - elementi di base										
<b>durata in ore</b>	20										
<b>da al</b>	26/06/13 al 01/07/13										
<b>Docente</b>	ILARIO AMBONI										
<b>n. questionari di feed-back elaborati</b>	10										
	<b>Q.1</b>	<b>Q.2</b>	<b>Q.3</b>	<b>Q.4</b>	<b>Q.5</b>	<b>Q.6</b>	<b>Q.7</b>	<b>Q.8</b>	<b>Q.9</b>	<b>Q.10</b>	<b>tot. giudizi</b>
<b>Cittadinanza</b>											
Italiana	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
Straniera											0
<b>Età</b>											
fino ai 20 anni											0
dai 21 ai 30 anni	x						x				2
da 31 a 40		x	x								2
da 41 a 50 anni				x	x			x	x	x	5
da 51 a 60anni						x					1
<b>Sesso</b>											
Uomo							x	x	x	x	4
donna	x	x	x	x	x	x					6
<b>Titolo di studio</b>											
licenza elementare											0
licenza scuola media	x		x	x	x	x	x	x	x	x	9
diploma di qualifica		x									1
diploma scuola media superiore											0
Laurea											0
Altro											0
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>											
per nulla	x										1
Poco											0
Abbastanza		x		x	x	x		x			5
Molto			x				x		x	x	4
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>											
per nulla											0
Poco	x										1
Abbastanza		x			x	x		x			4
Molto			x	x			x		x	x	5
<b>rapporto con il docente</b>											
per nulla											0
Poco	x										1
Abbastanza		x						x			2
Molto			x	x	x	x	x		x	x	7
<b>i locali e le attrezzature</b>											
per nulla											0
Poco											0
Abbastanza	x	x			x			x	x		5
Molto			x	x		x	x			x	5
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>											
Scadente	x										1
Sufficiente		x									1
Buona					x	x		x	x		4
Ottima			x	x			x			x	4

3,2

3,4

3,6

3,5

3,1

## B. COTONIFICIO ZAMBAITI

### B.1. VERBALE DI ACCORDO 16 MAGGIO 2013



CONFINDUSTRIA BERGAMO

#### Verbale d'Accordo

Oggi, 16 maggio 2013, presso la sede di Confindustria Bergamo,

premesso che

- la società ha proceduto in data 3 maggio 2013, all'attivazione di una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, per n. massimo complessivo 85 dipendenti, in forza presso i siti di Cene (BG) e Villa D'Ogna;
- le ragioni di tale provvedimento sono state dichiarate nella comunicazione di apertura della procedura ed ulteriormente illustrate ed approfondite in occasione dei successivi incontri sindacali;
- in tali incontri, a seguito della prospettazione da parte aziendale di una eventuale disponibilità a ricorrere ad un ultimo periodo di CIGS, che aveva originato l'inoltro all'ARIFL di una istanza di esame congiunto ai sensi dell'art.2 del DPR 218/2000, le OOSS e le RSU hanno chiesto di meglio precisare ed adattare tale disponibilità;
- in particolare sono state discusse le modalità di eventuale attivazione, con decorrenza 20 maggio 2013, di una CIGS per crisi aziendale presso l'unità di Cene e l'unità di Villa D'Ogna, correlata ad un piano di supporto alla ricollocazione esterna che la società è intenzionata ad impostare e realizzare, estendendo - compatibilmente con le disponibilità delle amministrazioni coinvolte - il piano di politiche attive già avviato presso altra azienda del gruppo;
- la società si è dichiarata disponibile a considerare le richieste sindacali, ferma restando la necessità di operare comunque la gestione definitiva degli esuberanti inseriti nella procedura di riduzione di personale succitata

si è concordato quanto segue

- la società presenterà istanza al Ministero del Lavoro per il ricorso alla CIGS per crisi aziendale per n. massimo 129 lavoratori in forza presso le unità di Cene e di Villa D'Ogna, che saranno sospesi dal lavoro o lavoreranno ad orario ridotto dal 20 maggio 2013 al 19 maggio 2014;
- per il sito di Villa D'Ogna la società si attiverà per la conversione della CIGS di cui al precedente alinea in CIGS biennale per cessazione di attività;
- il piano di supporto alla ricollocazione di cui in premessa comporterà:
  - interessamento del settore Istruzione, Formazione e Lavoro della Provincia di Bergamo per l'estensione del piano di supporto alla ricollocazione già attivato per la società Cotonificio Honegger SPA;
  - interventi di supporto alla ricollocazione nel territorio circostante con azioni mirate condotte da parte di una o più agenzie specializzate;
  - utilizzo di aspettative e/o di operazioni di comando-distacco;
  - incentivazione all'esodo;
- la società chiederà il pagamento diretto all'INPS dei trattamenti di CIGS e applicherà presso il sito di Cene una rotazione nei limiti di compatibilità con le esigenze tecnico organizzative e produttive,

Sede di Bergamo  
Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo  
Telefono 035 275 111  
Fax 035 235 624  
www.confindustriabergamo.it  
Codice Fiscale: 80021750163

considerando anche le competenze professionali dei lavoratori in forza. Presso il sito di Villa D'Ogna non si applicherà la rotazione in ragione della cessazione di attività;

- ai lavoratori destinatari del procedimento di licenziamento collettivo per messa in mobilità, il periodo di preavviso decorrerà in costanza di Cigs;
- le parti si incontreranno entro il termine del corrente mese di maggio per concludere la procedura di riduzione definitiva di personale di cui in premessa, in coerenza con la presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

La società

Confindustria Bergamo

le RSU

le OOSS

## B.2 LETTERA AI LAVORATORI 16 DICEMBRE 2013



CONFINDUSTRIA BERGAMO

Egregio signor/Gentile signora

16 dicembre 2013  
SM/nc/CV  
n. u3213/2013 di prot.

Le ricordiamo che in data 16 maggio 2013 è stato firmato un accordo tra la società Cotonificio Zambaiti SPA, assistita da Confindustria Bergamo, e le RSU assistite dalle organizzazioni sindacali Femca CISL, Filctem CGIL e Uiltec UIL, dal quale consegue la possibilità, per il personale coinvolto nel piano di riorganizzazione aziendale (CIGS e/o mobilità), di fruire di uno specifico intervento formativo e/o di un processo di supporto alla ricollocazione esterna.

In particolare Le vengono proposti dei corsi formativi di riqualificazione professionale, realizzati da operatori del settore, che riguarderanno i temi indicati nell'allegato 1. L'attivazione dei corsi potrà essere valutata al raggiungimento del necessario numero di richieste. La invitiamo pertanto, se interessato, a opzionare uno o più corsi inoltrando la richiesta di partecipazione a Confindustria Bergamo, area lavoro e previdenza, entro il 31 gennaio 2014, attraverso il format presente nell'allegato 2.

Contemporaneamente allo sviluppo dell'intervento sopra richiamato, la società Unimpiego Confindustria monitorerà la situazione occupazionale sul territorio, per verificare eventuali opportunità di reimpiego, anche nell'ambito delle imprese associate a Confindustria Bergamo. A tal fine Unimpiego Confindustria raccoglierà e gestirà i CV dei lavoratori interessati, che potranno inoltrarli alla seguente mail

[n.cortinovis@confindustriabergamo.it](mailto:n.cortinovis@confindustriabergamo.it)

Se interessato, potrà avere ulteriori informazioni dalla Direzione aziendale.

Per IL DIRETTORE  
(dott. Guido Venturini)



## All. 1 – Piano formativo di riqualificazione professionale

- **Operatore macchine finissaggio**

### **DESCRIZIONE PROFILO**

Garantire la produzione di tessuti attraverso la conduzione di macchine di finissaggio secondo un programma predefinito e nella quantità e qualità dovuta. Procedere alle operazioni di carico e scarico della macchina, alla programmazione e alle regolazioni della stessa seguendo le indicazioni riportate sulla documentazione tecnica di produzione

Conoscenze e abilità di riferimento: **predisporre e condurre le macchine di finissaggio**

- **Tecnico laboratorio chimico di tintoria**

### **DESCRIZIONE PROFILO**

Presidiare la programmazione e l'attuazione dei vari procedimenti di tintura sulle materie prime tessili, sui semilavorati e sui prodotti finiti. Predisporre, correggere, migliorare e verificare le ricette di preparazione per la tintura riferita ad un substrato tessile, individuando le soluzioni tecniche più adatte al raggiungimento di specifici effetti estetici. Elaborare la ricetta (riferita a un substrato tessile e all'impiego di prodotti e coloranti) definendone la tipologia, l'articolazione e i punti critici mediante apposite attrezzature di laboratorio e testarla su quantità ridotte di substrato tessile. Determinare e verificare, attraverso alcuni test, le specifiche delle materie prime, di semilavorati e prodotti finiti e fluidi di processo

Conoscenze e abilità di riferimento: **eseguire prove e analisi chimiche di materiali tessili**

- **Operatore tessile dell'abbigliamento**

### **DESCRIZIONE PROFILO**

Condurre tutte le operazioni relative alla produzione di capi di abiti su misura o in serie ridotta, a partire dalla selezione dei tessuti e del modello, al taglio delle stoffe fino alla completa realizzazione del capo

Conoscenze e abilità di riferimento: **realizzare modelli, effettuare il taglio e curare la confezione di capi di abbigliamento**

- **CNC tornitura base**

### **DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di tornitura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Programmazione assoluta ed incrementale. Programmazione di profili. Programmazione delle filettature. Utilizzo di alcuni cicli fissi di tornitura. Programmazione per enti geometrici (geometria semplificata). Esercitazione pratica su tornio CNC con esecuzione di alcuni semplici pezzi meccanici, eventuale simulazione grafica al computer.

- **CNC fresatura base**

- **DESCRIZIONE PROFILO**

- Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di fresatura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Compensazione raggio fresa. Programmazione di profili. Programmazione dei principali cicli fissi di foratura. Esercitazioni.

- **Elementi di manutenzione degli impianti**

- **DESCRIZIONE PROFILO**

- Contenuti indicativi: La funzione manutenzione in azienda. Principi di manutenzione meccanica e di manutenzione elettrica. Costi della manutenzione. Affidabilità dei sistemi produttivi. Indicatore di efficienza/efficacia globale degli impianti (indice O.E.E.). Politiche di manutenzione. La manutenzione preventiva. L'introduzione della manutenzione produttiva totale (T.P.M.) in azienda. Esempi di foto impianti correttamente gestiti. Esempi di schede di manutenzione preventiva. I nuovi modelli di organizzazione della manutenzione – (concetto di global service).

**Al. 2 – INOLTARE ENTRO IL 31.1.2014 a:  
Confindustria Bergamo, area lavoro e previdenza, all'attenzione Dott.ssa Mariani  
FAX 035 236779**

Chiedo di aderire al seguente percorso:

Piano formativo di riqualificazione professionale:

- Operatore macchine finissaggio
- Tecnico laboratorio chimico di tintoria
- Operatore tessile dell'abbigliamento
- CNC tornitura base
- CNC fresatura base
- Elementi di manutenzione degli impianti
- Altro corso<sup>1</sup>.....

NOME:..... COGNOME:.....

FIRMA:.....

---

<sup>1</sup> L'attivazione di altri corsi potrà essere valutata al raggiungimento di un significativo numero di richieste

## C. SIAC SPA: PROGETTO PER LA RIQUALIFICAZIONE E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN ESUBERO

### C. 1 VERBALE DI ACCORDO 20 MARZO 2013



CONFINDUSTRIA BERGAMO

#### I POTESI D'ACCORDO

Oggi, 20 marzo 2013, presso Confindustria Bergamo

tra

la società SIAC SPA, con sede legale in Pontirolo Nuovo (BG) ed unità produttive in Pontirolo Nuovo (BG) e Osio Sotto (BG), rappresentata da Livio Galbusera, assistito da Stefano Malandrini della predetta associazione

e

le RSU aziendali, assistite da FIM CISL, Fiom CGIL e UILM UIL, in persona rispettivamente di Maurizio Gozzini, Simone Grisa e Damiano Bettoni

premesso che

- la società ha realizzato nel triennio 2009-2011 un intervento di ridefinizione strutturale degli assetti produttivi, comportante anche il ricorso ad ammortizzatori sociali e procedure di mobilità, nell'ambito di un piano industriale illustrato alle OOSS/RSU e finalizzato alla salvaguardia almeno parziale dell'occupazione ed alla stabilizzazione economica;
- il budget 2013 ha tuttavia evidenziato valori di produzione inferiori di circa 25.000.000 di euro rispetto al dato presuntivo 2012, derivandone l'indifferibile necessità di procedere ad una integrazione del piano suddetto, attivando nuovi interventi comportanti l'intensificazione della penetrazione commerciale presso la clientela di riferimento, l'acquisizione di nuovi clienti con opportune strategie commerciali, la diversificazione ulteriore delle produzioni, la riduzione dei costi e l'aumento della capacità produttiva;
- tale piano comporta anche il necessario riequilibrio della struttura aziendale con la definizione di un rapporto sostenibile tra personale operaio ed impiegatizio

si è concordato quanto segue

- per consentire l'esecuzione del piano, la società chiederà al Ministero del Lavoro l'intervento della CIGS per crisi aziendale ai sensi dell'art.1 della Legge n.223/1991, per n° 12 mesi con decorrenza 2 aprile 2013, per un numero massimo di 98 lavoratori. La CIGS interesserà esclusivamente il personale impiegatizio;
- al personale in CIGS verrà applicata una parziale rotazione, oggetto di un confronto informativo con le RSU, compatibilmente con la fungibilità delle mansioni e le esigenze tecnico organizzative. La società anticiperà i trattamenti di CIGS con periodicità mensile. Qualora sopravvenissero ritardi nell'esecuzione dell'iter autorizzativo, tali da comportare problematiche finanziarie, le parti si incontreranno per definire opportune soluzioni;
- le parti concordano altresì la chiusura della procedura di mobilità avviata in data 4 gennaio 2013 definendo che, durante il periodo di CIGS, la società procederà alla riduzione di personale per n. massimo 36 lavoratori, in base al criterio della non opposizione dei medesimi alla risoluzione del rapporto disposta dall'azienda in applicazione dell'art.5 della Legge n.223/1991. Avvalendosi della facoltà di deroga e proroga prevista dall'art.8 comma 4 della legge n.236/1993 le risoluzioni potranno essere operate sino al 15 gennaio 2014. Ai lavoratori che ratificheranno specifici verbali di conciliazione individuale predisposti dalla Direzione aziendale, aventi ad oggetto la rinuncia ad opporsi alla risoluzione del rapporto e ad agire per contestazioni concernenti il rapporto medesimo sarà erogato, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso ed alle spettanze di fine rapporto, un incentivo all'esodo quantificato in euro 15.000 lordi, con rateizzazione articolata in 3 mesi.

Sede di Bergamo  
Via G. Carnozzi, 70 - 24121 Bergamo  
Telefono 035 275 111  
Fax 035 235 624  
www.confindustriaibergamo.it  
Codice Fiscale: 80021750163

- la società procederà alla predisposizione ed attivazione di uno specifico processo di supporto alla ricollocazione, che integrerà percorsi ed istituti finalizzati ad agevolare la ricollocazione esterna del personale dell'azienda all'esito del piano e che sarà oggetto di comunicazione preventiva alle OOSS/RSU nonché di successiva segnalazione individuale ai lavoratori. In aggiunta è previsto, durante la CIGS, il ricorso ad operazioni di distacco e la concessione di aspettative per sperimentare occasioni di lavoro presso altre imprese;
- la società è disponibile a incontri informativi periodici, a richiesta delle RSU/OOSS e di norma trimestralmente, in merito all'avanzamento del piano di risanamento aziendale e del processo di supporto alla ricollocazione. Le modalità di applicazione della rotazione, che avverrà nella misura e con i criteri di cui al secondo alinea, saranno anch'esse oggetto, a richiesta, di comunicazioni informative periodiche alla RSU.

Letto, confermato e sottoscritto

La società

Confindustria Bergamo

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]* le RSU  
*[Signature]* le OOSS

Fion

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

FIR-AM

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Sede di Bergamo  
Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo  
Telefono 035 275 111  
Fax 035 235 624  
www.confindustriabergamo.it  
Codice Fiscale: 80021750163

## SIAC SPA - progetto per la riqualificazione e l'outplacement dei lavoratori in esubero

### **Analisi di contesto**

La SIAC è una società meccanica che fornisce per conto terzi un servizio globale completo, dalla progettazione, sviluppo, industrializzazione e produzione di cabine complete per macchine agricole e movimento terra oltre che posto guida e relativi comandi, vetture, rivestimenti, impianto di climatizzazione, e quant'altra necessità all'interno dell'abitacolo, per clienti posizionati in tutto il mondo.

I Clienti di SIAC corrispondono ai maggiori costruttori mondiali dei citati settori, di cui i principali sono: LIEBHERR, AGCO, KUE, VOLVO, CATERPILLAR, CLAAS, C.N.H., TEREX, SAME, BOBCAT, MECALAC, JLG.

L'Azienda è nata circa 45 anni fa come azienda di stampaggio lamiera conto terzi e si è sviluppata fino ad essere considerata partner dai propri Clienti.

Nel corso del precedente biennio SIAC ha attivato un processo di ridimensionamento, supportato da un intervento di CIGS biennale, razionalizzando pesantemente la sua organizzazione, chiudendo l'attività produttiva del sito Francese SIAC FRANCE SA con sede in Aubry, trasferendo le produzioni in Italia, e cedendo ad un gruppo americano la propria consociata Brasiliana.

Nonostante le difficili operazioni attuate, la pesante crisi internazionale ha ulteriormente ridotto oltre ogni possibile previsione e in modo significativo le richieste da parte dei Clienti causando la riduzione irreversibile delle attività produttive.

Mentre nella fascia operaia avendo attivato il ricorso al lavoro interinale si è potuto razionalizzare l'organico rispetto al fabbisogno, la fascia impiegatizia risulta strutturalmente sovradimensionata rendendo indispensabile un piano di risanamento.

SIAC pur recuperando parzialmente sul fatturato, dovuto al trasferimento delle lavorazioni dalla Francia all'Italia, non ha raggiunto minimamente i livelli di produzione comparabili al periodo pre-crisi (nel 2008 Siac Italia + Siac France fatturavano € 144.093.509). Decisamente al ribasso sono le valutazioni economiche per l'anno 2013. La stagnazione del mercato comporterà rispetto al business plan di riferimento una riduzione del 30% dei ricavi lordi. La congiuntura economica in Europa e la situazione critica in cui versano alcuni dei principali clienti non offrono possibilità concrete di invertire questa situazione che sicuramente si protrarrà a tutto il 2013. Le condizioni di instabilità che hanno caratterizzato l'economia globale ed in particolare il mercato finanziario sono lo specchio di un 2012 difficile. Il settore costruzioni vero driver del business SIAC ha evidenziato una forte contrazione degli investimenti e per conseguenza una riduzione importante di tutte le attività legate a nuovi progetti. Evidente soprattutto nel secondo semestre il forte rallentamento a livello acquisizione ordini che ha comportato un'importante riduzione del fatturato.

La crisi internazionale in generale, nonché in particolare quella dei settori industriali dei comparti movimento terra ed agricolo, ha quindi pesantemente influito sulla possibilità di proseguire con l'attuale organico aziendale, rendendo indispensabile un

forte ridimensionamento del personale impiegatizio sproporzionato rispetto alle attività attese al termine del piano medesimo.

Nel 2011, pur in presenza della procedura di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria la Società, per poter evadere nei termini richiesti gli ordinativi delle produzioni in passato realizzate da SIAC FRANCE S.A., è dovuta ricorrere al lavoro interinale per reperire la manodopera necessaria, in particolare saldatori.

Il costo di formazione di tali persone e la riapertura di linee produttive chiuse dal 2008, che hanno richiesto manutenzioni straordinarie, hanno inciso negativamente sul risultato operativo dell'esercizio che, pur in presenza di un importante incremento del valore della produzione, in valore assoluto non si è discostato dai valori "negativi" dell'esercizio precedente.

Nel primo semestre del 2012 si è registrato, pur rimanendo i risultati negativi, un lento ma costante miglioramento. Da settembre 2012 in poi si è purtroppo ripetuto quanto già successo nel 2008: i clienti hanno sospeso senza preavviso le consegne dei prodotti pianificati prima dell'estate.

La Società, tenuto conto dei contratti di lavoro interinale in essere e dell'impossibilità "di fatto" di richiedere la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per il personale dipendente, ha prodotto a pieno regime sino a fine dicembre 2012, incrementando il valore delle rimanenze.

A causa della drastica riduzione del fatturato, che non ha permesso di liberare il relativo margine, il risultato dell'ultimo quadrimestre del 2012 è stato pesantemente negativo ed ha di fatto vanificato tutti gli sforzi e le azioni di miglioramento poste in essere da fine 2008 in poi.

Dai principali indicatori economici-finanziari dal 2008 al 2013 si evince che, ad eccezione del 2012 dove il risultato è stato sostenuto dalla vendita della totalità della partecipazione in SIAC DOBRASIL LTDA, la situazione permane deficitaria.

Gli azionisti hanno deliberato in data 4 febbraio 2013 la scissione parziale proporzionale di SIAC IMMOBILIARE S.p.A. (parent company). Tale operazione straordinaria, che verrà conclusa entro fine aprile 2013, tende a rafforzare ulteriormente il patrimonio netto di SIAC S.p.A. (per circa € 6 milioni) ed a ridurre i costi di gestione (beneficio derivante dal differenziale tra il costo dell'affitto ed i costi per ammortamenti ed oneri finanziari). La stessa è parte di un più ampio piano di risanamento.

SIAC ha predisposto un piano di risanamento teso al consolidamento dell'attività aziendale ridimensionata alla nuova realtà del mercato.

Tale consolidamento deve intendersi come una base di ripartenza per un futuro sviluppo e crescita del mercato e con nuove iniziative volte ad incrementare l'attuale attività attraverso le seguenti iniziative:

- a) Aumento della penetrazione presso i clienti attuali
- b) Acquisizione nuovi clienti
- c) Diversificazione delle produzioni
- d) Riduzione dei costi ed aumento della capacità produttività
- e) Riequilibrio della struttura

a) Aumento della penetrazione presso i clienti attuali

SIAC fornisce cabine per una parte della gamma di modelli di macchine che sono prodotte dai propri Clienti. Attraverso un costante e periodico miglioramento del servizio fornito, Siac nel 2013 è intenzionata ad incrementare la propria collaborazione

con ciascun cliente, acquisendo la fornitura di cabine per altri modelli di macchine in produzione. Tale obiettivo è ritenuto raggiungibile perché SIAC è in continua evoluzione tecnica e tecnologica specializzata nella realizzazione di prodotti di alta gamma sia a livello qualitativo, tecnico, ergonomico e di confort, senza dimenticare l'aspetto estetico. Inoltre il continuo approfondimento della conoscenza e della filosofia di ogni Cliente permetterà, nel 2013, di soddisfare al meglio i loro bisogni.

b) Acquisizione di nuovi clienti

Attualmente SIAC anche se è leader internazionale nel proprio settore, non fornisce tutti i produttori mondiali dei settori movimento terra ed agricoli.

Ritiene pertanto di poter intensificare nel 2013 come già avvenuto nel 2011 e 2012 le proprie iniziative di contatti attraverso un'intensa attività di marketing per proporsi a nuovi clienti come fornitore di prestigio, in grado di incrementare del valore aggiunto al prodotto finale fornendo quali credenziali l'elenco dei maggiori costruttori mondiali dei settori;

c) Diversificazione delle produzioni

L'acquisizione di due unità, una in Slovenia e l'altra in Bosnia, avvenuto negli ultimi anni, presso le quali è stata incrementata la lavorazione di lamiere e tubi oltre che di carpenteria, ha consentito di migliorare ed aumentare le operazioni legate alle lavorazioni meccaniche attuate nei paesi Balcani e conseguentemente le attività di verniciatura e montaggio eseguite in Pontirolo Nuovo. Pertanto questa disponibilità di capacità produttiva con ridotto costo di realizzazione, unita all'esperienza aziendale, consentirà nel 2013 di diversificare ulteriormente le attività rese in Italia, che subiranno un eguale processo di diversificazione.

d) Riduzione dei costi ed aumento della capacità produttività

Negli ultimi anni il prodotto è diventato sempre più complesso, caratterizzato da volumi più contenuti ma con un'elevata differenziazione. Ne consegue l'esigenza anche di una strategia mirata a realizzare alcune economie di scala indispensabili e vitali per il futuro di SIAC. Tale strategia si concretizzerà nel 2013 attraverso la pianificazione ed implementazione di specifiche sinergie riguardanti tutte le fasi del processo produttivo, al fine di ridurre i costi, incrementando efficienza e produttività, favorire attività logistiche adeguate alle esigenze riscontrate.

e) Riequilibrio della struttura

Nel periodo di crisi l'andamento altalenante del carico è stato bilanciato con l'apporto di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato. Ciò ha permesso di mantenere i lavoratori operai in linea con le esigenze di tipo prettamente produttivo. La stessa operazione non si è potuta effettuare sulla popolazione impiegatizia notoriamente molto meno correlata all'andamento del carico produttivo.

Si rende necessario pertanto riequilibrare il rapporto tra lavoratori direttamente proporzionali alla produzione ed i lavoratori di qualifica impiegatizia.

Nel corso del 2013 pertanto anche i costi fissi potranno essere sensibilmente ridotti.

Durante il periodo di dodici mesi la sospensione dal lavoro sarà collegata direttamente all'evoluzione dei carichi produttivi e delle attività di supporto.

Al termine del periodo di CIGS è previsto il rientro parziale dei lavoratori in relazione alla stabilizzazione dei volumi produttivi ed un incremento rispetto ai volumi attuali. Non sarà possibile il rientro di un numero massimo di 38 dipendenti, ciò in relazione alla natura strutturale degli esuberi. In particolare si evidenzia che per prevenire interventi diretti sul personale si è già provveduto a valutare, con esito negativo, possibili ricollocazioni interne dei lavoratori in esubero, anche comportanti variazioni di mansione e/o adibizione ad attività di contenuto professionale diverso, anche inferiore.

Non appare utile l'ulteriore procrastino, seppur parziale, della cassa integrazione guadagni ordinaria già attivata dalla società con decorrenza 15 ottobre 2012 e successivamente prorogata sino alla data del 30 marzo 2012, in quanto rispetto alla pianificazione di tale intervento si è configurata una diversa situazione di squilibri strutturale irrisolvibile, che rende non ipotizzabile un reimpiego o ricollocazione al lavoro delle unità in esubero e rappresenta una motivazione separata e differente da quella all'origine dell'intervento di CIGO. Per la medesima ragione di strutturalità dell'esubero riscontrato non si ritiene utile il ricorso alla CIGS od al CDS, anche in conformità all'avviso comune CGIL, CISL, UIL, Confindustria del 13 aprile 2010.

La situazione non risulta risolvibile e/o superabile con il ricorso ad ulteriori contratti a tempo parziale rispetto a quelli già esistenti in azienda e relativi ad altre posizioni lavorative, perché ciò determinerebbe non tollerabili complicazioni organizzative e non consentirebbe la realizzazione di quegli obiettivi di funzionalità e razionalità organizzative che invece si persegue con l'intervento di riequilibrio.

Si allega Osservatorio provinciale del mercato del lavoro 2012 (All. 1).

### **Obiettivi**

Il progetto di riqualificazione e ricollocazione, ad oggi specificatamente elaborato per SIAC SPA vede coinvolti 38 lavoratori (all. 2 nominativi con le relative mansioni).

Il progetto si pone come obiettivo la ricollocazione esterna del personale in esubero anche con interventi di riqualificazione professionale.

Si ipotizza l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- 1) Provincia di Bergamo, Dispositivo 1 "interventi per la riqualificazione e la ricollocazione di lavoratori disoccupati, inoccupati e percettori di ammortizzatori sociali (dote training to the job)" approvato con determina dirigenziale n. 2665 del 17/10/2012 (all. 3)
- 2) Conto formazione aziendale Fondimpresa per complessivi euro 30.000 massimi, eventualmente incrementabili con l'attivazione del conto di sistema di cui all'avviso 3/2012.
- 3) Provincia di Bergamo, Progetto legge 236/93 "Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori occupati in aziende che accedono/non accedono ad ammortizzatori sociali".
- 4) Eventuale ricorso al prossimo sistema dotale regionale se compatibile.

### **Azioni e fasi di progetto**

Il progetto prevede le seguenti fasi:

A. Al fine di promuovere gli interventi di politica attiva previsti dal progetto, la Provincia in collaborazione con gli enti promotori del progetto, organizzerà momenti di confronto con i lavoratori di accompagnamento all'avvio delle azioni e in fase di monitoraggio e verifica.

B. assegnazione a Gi Goup del ruolo di Advisor. Tale ruolo, compensato con risorse pubbliche, comporta la ricerca, in misura compatibile alle disposizioni dell'art. 4, comma 42, della legge 92/2012, di opportunità di lavoro compatibili con le professionalità possedute dai lavoratori destinatari dell'intervento. Confindustria Bergamo e Imprese & Territorio supporteranno l'attività di Gi Group, coinvolgendo – attraverso comunicazioni informative e incontri in sede associativa - le imprese associate interessate a nuove assunzioni. Le opportunità identificate saranno formalmente proposte dall'azienda, anche attraverso l'associazione datoriale, e/o dall'Advisor, ai lavoratori interessati e rendicontate da Confindustria Bergamo al settore Istruzione Formazione Lavoro e Sicurezza Lavoro.

In particolare verrà applicato il seguente modello:

Tutte le attività di caring saranno finalizzate a dare consapevolezza al candidato

su:

- il percorso professionale che intende sviluppare
- capire in quale area professionale desidera ricollocarsi
- quali sono i settori professionali di interesse
- disponibilità geografica

Raccolte e condivise queste informazioni, il ruolo di Gi Group nell'attività di replacement del candidato sarà:

- Visibilità del curriculum vitae aggiornato in [gigroup.it](http://gigroup.it) (database consultabile dalle aziende)
- Sviluppo di un book di candidati ad hoc valorizzando la professionalità e gli orientamenti professionali
- Comunicazione interna specifica e segnalazione curricula dei candidati alle filiali del territorio e ai referenti Gi Group delle aree geografiche o di Business Line di interesse per i candidati
- Valorizzazione dei curricula alle aziende con esigenza di tali professionalità  
Segnalazione tramite attività di proposta attiva ad aziende potenzialmente interessate (per affinità di settore, per skills richieste, per caratteristiche di personalità).

Si prevede che l'attività svolta dall'Advisor coinvolgerà circa n. 30 aziende, indicativamente suddivise come segue: 40% metalmeccaniche, 15% tessili, 10% chimico gomma plastica, 35% altri comparti.

C. predisposizione e attivazione, in parallelo all'intervento dell'Advisor a valere di finanziamento di cui al punto 2) , 3) e 4), di:

- a) piani di supporto alla ricollocazione, realizzati da Gi Group e da Unimpiego srl/Right Management;
- b) piani formativi di riqualificazione professionale, realizzati dagli operatori di cui all'intesa territoriale del 4 aprile 2012. Tali operatori saranno direttamente interessati dall'associazione datoriale.

Tali piani saranno rivolti alla totalità dei lavoratori interessati dalla procedura di riduzione di personale i quali potranno optare, entro 30 giorni, per uno dei percorsi proposti. L'offerta sarà formulata ai lavoratori interessati dall'azienda, anche attraverso l'associazione datoriale, e/o dagli operatori coinvolti e rendicontata da Confindustria Bergamo all'Assessorato al lavoro.

- D. Identificate le imprese destinatarie degli inserimenti al lavoro, utilizzo del dispositivo provinciale di cui al punto 1) per l'eventuale completamento, da parte degli operatori di cui al punto C.), del percorso di riqualificazione professionale e comunque per valorizzare, con un incentivo economico, le assunzioni effettivamente realizzate.

### **Contributi e fonti di finanziamento**

- Dispositivo 1 – dote training to the job
- Progetti a valere sui fondi residui l.236/93

<b>Altre Fonti di finanziamento</b>	<b>Ambito di intervento</b>	<b>di</b>
Conto formazione aziendale Fondimpresa	Cofinanziamento percorsi di riqualificazione	<b>Circa euro 30.000 massimi</b>
Provincia di Bergamo - Atto negoziale – scheda 5 progetti per l'outplacement, la riqualificazione e il reengineering .	Finanziamento intervento di outplacement da parte dell'Advisor	<b>€ 20.000</b>

Segue allegato tecnico.

## **Allegato tecnico progetto SIAC SPA: ipotesi di piani formativi e di supporto alla ricollocazione**

### **La struttura dell'intervento:**

Il progetto prevede lo sviluppo di azioni di riqualificazione e di ricollocazione. L'impostazione dipende sia dalle competenze del team sia dal tipo di strumento di finanziamento a supporto.

Gli operatori coinvolti sono:

- Gi Group;
- Associazione Sistemi Formativi Confindustria Bergamo;
- Unimpiego Srl;
- Right Management/Manpower;
- Altre società.

Relativamente ai contenuti, l'offerta formativa può essere in prima istanza impostata tra i seguenti interventi:

### **CNC tornitura base 50-60 h**

#### **DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di tornitura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Programmazione assoluta ed incrementale. Programmazione di profili. Programmazione delle filettature. Utilizzo di alcuni cicli fissi di tornitura. Programmazione per enti geometrici (geometria semplificata). Esercitazione pratica su tornio CNC con esecuzione di alcuni semplici pezzi meccanici, eventuale simulazione grafica al computer.

### **CNC fresatura base 50-60 h**

#### **DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: Descrizione della struttura macchina e delle sue parti principali. Definizione degli assi di fresatura. Accenni alla tecnologia dell'utensile. Parametri tecnologici dell'utensile (velocità di taglio, avanzamento, numero di giri). Accenni di trigonometria. Principali funzioni G e M. Compensazione raggio fresa. Programmazione di profili. Programmazione dei principali cicli fissi di foratura. Esercitazioni.

### **Elementi di manutenzione degli impianti 50-60 h**

#### **DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: La funzione manutenzione in azienda. Principi di manutenzione meccanica e di manutenzione elettrica. Costi della manutenzione. Affidabilità dei sistemi produttivi. Indicatore di efficienza/efficacia globale degli impianti (indice O.E.E.). Politiche di manutenzione. La manutenzione preventiva. L'introduzione della manutenzione produttiva totale (T.P.M.) in azienda. Esempi di foto impianti

correttamente gestiti. Esempi di schede di manutenzione preventiva. I nuovi modelli di organizzazione della manutenzione – (concetto di global service).

### **La gestione dei sistemi a CNC 50-60 h**

#### **DESCRIZIONE PROFILO**

Contenuti indicativi: L'hardware ed il software di un PC; Il confronto tra m.u. tradizionale e m.u. a C.N.C.; La struttura meccanica di una m.u. a C.N.C., la trasmissione del moto, la trasmissione della potenza, i motori ed i servomotori; Ripasso sulle tolleranze dimensionali e loro gestione su m.u. a CNC; La determinazione delle superfici, i teoremi di Pitagora e di Euclide, le tabelle di aree e le tabelle trigonometriche. La conversione in gradi, il piano cartesiano, le applicazioni di funzioni matematiche. Gli assi di una macchina utensile (due, tre, cinque), i punti di riferimento, il punto zero macchina, il punto zero pezzo, il punto zero utensile. La scelta degli utensili per le lavorazioni da effettuare, la geometria e la durata degli utensili, la velocità di taglio e di avanzamento, la gestione della vita dell'utensile. La struttura di un programma e gli indirizzi ISO per la programmazione; La funzione preparatoria, la funzione ausiliaria, la programmazione assoluta e incrementale mista. La programmazione metrica ed in pollici, il movimento rapido, l'interpolazione lineare, l'interpolazione circolare la compensazione utensile. La scelta dei piani di lavoro. I cicli fissi delle lavorazioni esterne ed interne, i cicli fissi per le filettature esterne ed interne, i cicli fissi per le forature e le alesature; L'esecuzione di gole, la sgrossatura parallela degli assi Z e X, la sgrossatura parallela di un profilo ed i sottoprogrammi; I cicli fissi di foratura di fori profondi con rompitrucciolo, i cicli fissi di maschiatura, i cicli fissi di alesatura, i cicli fissi di barenatura, i cicli fissi per l'esecuzione di asole, i cicli fissi per l'esecuzione di tasche rettangolari e circolari.

### **Assistente familiare 120 h**

#### **DESCRIZIONE PROFILO**

Svolgere attività di cura e accudimento di persone con diversi livelli di auto-sufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) anche a sostegno dei familiari, contribuendo al mantenimento dell'autonomia e del benessere in funzione dei bisogni dell'utente e del contesto di riferimento. Garantire una presenza continuativa presso il domicilio della persona accudita svolgendo attività di assistenza diretta alla persona, in particolare nei momenti in cui è richiesto un supporto allo svolgimento delle attività quotidiane e occupandosi della pulizia della casa.

Conoscenze e abilità di riferimento: Accudire persone a diversi livelli di non autosufficienza psico fisica (anziani, malati, disabili...) mantenere le condizioni di igiene e sicurezza degli ambienti domestici

### **Percorso per impiegati/quadri 24h (8h+16 h)**

Relativamente poi al personale impiegatizio, l'impostazione del percorso prevede 2 step:

- b. **Percorso di orientamento individuale** (8h) volto principalmente a supportare la capacità dei partecipanti alla promozione della propria professionalità nel territorio.

- c. **Percorso professionalizzante: (16 h)** volto a supportare competenze specialistiche utili ai fini della ricollocazione. Alcuni temi rilevanti in questo caso sono:
- a. **Lavorare per progetti e gestione del tempo**
  - b. **Gestione delle spedizioni e dei trasporti**
  - c. **La gestione del controllo di qualità**

Ulteriori interventi più mirati potranno essere messi a punto attraverso l'utilizzo della Dote training to the job, valutate le condizioni di applicabilità dello strumento.

### **Ricollocazione**

Relativamente ai contenuti, l'offerta di supporto alla ricollocazione può essere in prima istanza impostata come segue:

Strumenti: workshop di orientamento

#### **CONTENUTI**

- I Modulo:  
Introduzione al processo di ricollocazione
- II Modulo  
Il bilancio di competenze ed il cambiamento
- III Modulo  
Tecniche attive di ricerca del lavoro  
Il curriculum vitae e gli obiettivi professionali
- IV Modulo  
Il colloquio di selezione
- V Modulo  
I contratti di lavoro e le norme sugli ammortizzatori sociali

Durata:

8 ore

## C.2. LETTERA AI LAVORATORI 6 MAGGIO 2013



CONFINDUSTRIA BERGAMO

Egregio Signor/Gentile Signora

06 maggio 2013  
SM/nc/CV  
n. u1192/2013 di prot.

OGGETTO: SIAC SPA – progetto per la riqualificazione e l'outplacement dei lavoratori in esubero.

In data 20 marzo 2013 è stato firmato un accordo aziendale tra la società SIAC SPA e le organizzazioni sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL che prevede la predisposizione di uno specifico processo di supporto alla ricollocazione esterna del personale dell'azienda coinvolto dalle procedure di cigs/mobilità.

Il progetto si compone dei seguenti percorsi:

a) Piano formativo di riqualificazione professionale:

E' previsto un piano formativo di riqualificazione professionale realizzato da operatori del settore che riguarderà i corsi presentati nell'allegato 1.  
Altri corsi potranno essere attivati, a richiesta, al raggiungimento di un sufficiente numero di iscritti.

b) Piano di supporto alla ricollocazione:

Il piano di supporto alla ricollocazione prevede la prenotazione della "dote ricollocazione" di Regione Lombardia da parte di Gi Group, società che predisporrà poi un intervento formativo trasversale concernente le tecniche di reinserimento nel mercato del lavoro e in qualità di advisor si occuperà della ricerca di concrete opportunità di lavoro che saranno presentate individualmente e progressivamente al personale destinatario dell'intervento.

In relazione al percorso a) La invitiamo a scegliere uno o più corsi.

La scelta deve essere comunicata a Confindustria Bergamo, area Lavoro e Previdenza, entro e non oltre il 20/05/2013 attraverso il format riportato come allegato 2.

Gli strumenti utilizzati nel progetto sono:

- Fondimpresa Conto Formazione ed eventuale utilizzo dell'avviso 3/2012;
- Dispositivo 1 della Provincia di Bergamo "Interventi per la riqualificazione e la ricollocazione di lavoratori disoccupati, inoccupati e percettori di ammortizzatori sociali (dote training to the job)";
- Dispositivo 3 della Provincia di Bergamo "Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in cigs o in mobilità L. 223/1991";
- Dote ricollocazione.

Gli operatori coinvolti nel progetto sono:

- Gi Group;
- Associazioni Sistemi Formativi Confindustria Bergamo;
- Unimpiego Confindustria Bergamo;
- Right Management / Manpower;
- Altre società

La Sig.ra Brembati sarà presente in azienda presso l'ufficio delle Risorse Umane per rispondere ad eventuali quesiti.

Si sottolinea che ai sensi dell'art. 4, comma 40 e ss. della Legge 92/2012 il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato a un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

Si precisa che l'offerta di formazione/riqualificazione, per come impostata ed organizzata, ha i requisiti di cui all'art. 4, comma 42, della legge 92/2012.

Distinti saluti.

Per il DIRETTORE  
(dott. Guido Venturini)



All.: 2

### **1. Principi e metodologie di Lean production (Produzione Snella) (40 H)**

Obiettivo del percorso è quello di trasferire metodologie utili al miglioramento delle performance dei processi produttivi e logistici, nell'ottica della riduzione degli sprechi. Principali contenuti sono: nuovi scenari competitivi, Visione occidentale e giapponese, Lean e cambiamento culturale, Sprechi e muda, Cliente interno ed esterno, Efficacia ed efficienza, Azienda e reparto, Il processo produttivo a flusso, Concetti, tecniche e metodi *Produzione a flusso (isole e kanban)*, *J.I.T (Just in time - giusto in tempo)*, *T.P.M. (Total Productive Maintenance - manutenzione produttiva)*, *Le "5S"*, *I "5Perchè"*, *Riduzione del set - up (attrezzaggio) (smed-rts)*, *Il valore aggiunto e le "4M"*, *Kaizen (miglioramento continuo a piccoli passi)*, *Suggerimenti del personale*. Tempo, Costo, Qualità (i tre parametri determinanti), Fattori che attraversano l'azienda, Analisi e prove di snellimento, Casi aziendale

### **2. La Gestione del magazzino: aspetti logistici, amministrativi e fiscali (24 H)**

Il corso intende affrontare le problematiche gestionali, amministrative e fiscali delle imprese in ordine alle scorte, al fine di organizzare una contabilità di magazzino che risponda alle esigenze gestionali e a quelle del calcolo dei costi e del controllo di gestione e agli adempimenti fiscali. Principali contenuti sono: Flusso dei materiali e flusso informativo, Gestione dei fornitori, Gestione dei materiali e della movimentazione, Analisi ABC e Indice di rotazione, Risorse da gestire, Rapporto fra Logistica e Qualità, Responsabilità e Costi, Misurazioni, Controllo e Miglioramento. La contabilità di magazzino strumento di gestione, normativa fiscale della contabilità di magazzino, le regole generali civilistiche e fiscali per la valorizzazione del magazzino, l'inventario fisico di magazzino – inventario di fine anno/inventari ciclici, procedure di "cut off" – momento di riconoscimento dei ricavi, analisi del costo industriale, la valutazione del magazzino nelle imprese industriali e commerciali, la valutazione del magazzino nelle imprese industriali produttrici su commessa, concetto di "riserva LIFO", valore di mercato e costo di sostituzione, fondo obsolescenza/lento rigiro

### **3. Web marketing (30 H)**

Il corso si pone l'obiettivo di trasmettere le conoscenze e competenze necessarie per attivare strategie di promozione e comunicazione per la propria azienda: internet e i principali social network: cosa sono, come funzionano e come possono essere sfruttati dalle aziende per raggiungere gli obiettivi di business. Il web come strumento di visibilità e vendita per un'azienda, trovare informazioni su clienti, fornitori, concorrenti e novità tecniche tramite internet, il sito web: biglietto da visita e strumento di vendita e comunicazione, elementi base di SEO (search engine optimization): come farsi trovare dai motori di ricerca, comunicare tramite i social media: come scegliere tra le vari opzioni (FB, Twitter, LinkedIn, YouTube, SlideShare, Pinterest), la pubblicità sui motori di ricerca: Google AdWords, pubblicità su Facebook e YouTube, Email marketing: come realizzare newsletter efficaci per tener i contatti con i clienti

### **4. INGLESE: E' POSSIBILE PREVEDERE DEI PERCORSI DI LINGUA INGLESE (20 H) PROPEDEUTICI AI CORSI SPECIALISTICI, come indicato dal Bando della Provincia. I CORSI ANDRANNO ORGANIZZATI IN FUNZIONE DEI LIVELLI DEI PARTECIPANTI.**

All. 2 – **INOLTARE ENTRO E NON OLTRE IL 20/05/2013 a:**

**Confindustria Bergamo, Area Lavoro e Previdenza, all'attenzione Dott.ssa Mariani FAX  
035 236779**

Chiedo di aderire al seguente percorso:

- Piano formativo di riqualificazione professionale:
  - Principi e metodologie di Lean production (Produzione Snella)
  - La gestione del magazzino: aspetti logistici, amministrativi e fiscali
  - Web marketing
  - Corso di lingua inglese
  - Altro corso<sup>1</sup>.....

NOME:..... COGNOME:.....

FIRMA:.....

Data: .....

---

<sup>1</sup> Potrà essere attivato solo al raggiungimento di un numero di iscritti sufficiente per l'attivazione.

### C.3. QUESTIONARI



#### REPORT RIASSUNTIVO DI SODDISFAZIONE CORSO FORMAZIONE CONTINUA/RIQUALIFICAZIONE/AGGIORNAMENTO

Ente finanziatore: provincia di Bergamo

Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91

QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE

Id corso	4367.1													
Titolo corso	La gestione del magazzino: aspetti logistici, amministrativi e fiscali													
durata in ore	24													
da al	18/09/13 AL 01/10/13													
docente	FERLIN													
n. questionari di feed-back elaborati														
	Q.1	Q.2	Q.3	Q.4	Q.5	Q.6	Q.7	Q.8	Q.9	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	tot. giudizi
<b>Cittadinanza</b>														
italiana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	13
straniera														0
<b>Età</b>														
fino ai 20 anni														0
dai 21 ai 30 anni														0
da 31 a 40														0
da 41 a 50 anni			X			X	X	X		X			X	6
da 51 a 60anni	X	X		X	X				X		X	X		7
<b>Sesso</b>														
uomo	X	X	X	X			X	X			X		X	8
donna					X	X			X	X		X		5
<b>Titolo di studio</b>														
licenza elementare														0
licenza scuola media	X		X								X			3
diploma di qualifica		X			X							X		3
diploma scuola media superiore				X		X	X	X	X	X			X	7
laurea														0
altro														0
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>														
per nulla														0
poco														0
abbastanza	X			X	X		X	X				X		6
molto		X	X			X			X	X	X	X	X	7
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>														
per nulla														0
poco														0
abbastanza	X						X	X	X			X		5
molto		X	X	X	X	X				X	X		X	8
<b>rapporto con il docente</b>														
per nulla														0
poco														0
abbastanza												X		1
molto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	12
<b>i locali e le attrezzature</b>														
per nulla														0
poco				X					X					2
abbastanza	X	X	X			X	X	X		X	X	X	X	10
molto					X									1
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>														
scadente														0
sufficiente														0
buona	X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	10
ottima									X	X	X			3

**Ente finanziatore: provincia di Bergamo**
**Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91**
**QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE**

<b>Id corso</b>	4368.1							
<b>Titolo corso</b>	WEB MARKETING							
<b>durata in ore</b>	16							
<b>da al</b>	13/09/13 AL 16/09/13							
<b>Docente</b>	Cristina Mariani							
<b>n. questionari di feed-back elaborati</b>	7							
	<b>Q.1</b>	<b>Q.2</b>	<b>Q.3</b>	<b>Q.4</b>	<b>Q.5</b>	<b>Q.6</b>	<b>Q.7</b>	<b>tot. giudizi</b>
<b>Cittadinanza</b>								
italiana	X	X		X	X	X	X	6
straniera			X					1
<b>Età</b>								
fino ai 20 anni								0
dai 21 ai 30 anni								0
da 31 a 40				X				1
da 41 a 50 anni	X		X		X		X	4
da 51 a 60anni		X				X		2
<b>Sesso</b>								
uomo		X			X	X	X	4
donna	X		X	X				3
<b>Titolo di studio</b>								
licenza elementare								0
licenza scuola media		X						1
diploma di qualifica								0
diploma scuola media superiore	X			X	X	X	X	5
laurea								0
altro			X					1
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>								
per nulla								0
poco								0
abbastanza				X	X	X		3
molto	X	X	X				X	4
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>								
per nulla								0
poco								0
abbastanza	X	X		X		X		4
molto			X		X		X	3
<b>rapporto con il docente</b>								
per nulla								0
poco								0
abbastanza								0
molto	X	X	X	X	X	X	X	7
<b>i locali e le attrezzature</b>								
per nulla								0
poco	X		X					2
abbastanza		X		X	X	X	X	5
molto								0
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>								
scadente								0
sufficiente								0
buona	X			X	X	X		4
ottima		X	X				X	3

3,6

3,4

4,0

2,7

3,4

**Ente finanziatore: provincia di Bergamo**
**Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91**
**QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE**

<b>Id corso</b>	4369.1								
<b>Titolo corso</b>	Corso di lingua inglese per operazioni internazionali in ambito produzione e logistica								
<b>durata in ore</b>	24								
<b>da al</b>	20/09/13 al 14/10/13								
<b>docente</b>	MANUELA LUCCHESI								
<b>n. questionari di feed-back elaborati</b>									
	<b>Q.1</b>	<b>Q.2</b>	<b>Q.3</b>	<b>Q.4</b>	<b>Q.5</b>	<b>Q.6</b>	<b>Q.7</b>	<b>Q.8</b>	<b>tot. giudizi</b>
<b>Cittadinanza</b>									
italiana	X	X	X		X	X	X	X	7
straniera				X					1
<b>Età</b>									
fino ai 20 anni									0
dai 21 ai 30 anni			X						1
da 31 a 40				X					1
da 41 a 50 anni	X	X					X		3
da 51 a 60anni					X	X		X	3
<b>Sesso</b>									
uomo		X	X		X	X			4
donna	X			X			X	X	4
<b>Titolo di studio</b>									
licenza elementare									0
licenza scuola media		X							1
diploma di qualifica								X	1
diploma scuola media superiore	X		X		X	X	X		5
laurea				X					1
altro									0
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>									
per nulla									0
poco					X				1
abbastanza	X	X	X	X		X	X	X	7
molto									0
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>									
per nulla									0
poco					X				1
abbastanza	X	X	X	X		X	X	X	7
molto									0
<b>rapporto con il docente</b>									
per nulla									0
poco									0
abbastanza		X	X		X		X		4
molto	X			X		X		X	4
<b>i locali e le attrezzature</b>									
per nulla									0
poco									0
abbastanza	X	X	X	X	X	X	X	X	8
molto									0
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>									
scadente					X				1
sufficiente									0
buona	X	X	X	X		X	X	X	7
ottima									0

2,9

2,9

3,5

3,0

2,8

## D. SINTERAMA SPA: PROGETTO PER LA RIQUALIFICAZIONE E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN ESUBERO

### D.1. VERBALE D'ACCORDO 16 LUGLIO 2013



CONFINDUSTRIA BERGAMO

#### VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 16 luglio 2013, presso Confindustria Bergamo

tra

la SINTERAMA S.p.A. con sede legale a Sandigliano (BI) e unità produttiva in Treviglio (BG) rappresentata da Gianfranco Feldi

e

le RSU dell'unità produttiva di Treviglio (BG), assistite dalla FILCTEM-CGIL e dalla UILTA-UIL in persona rispettivamente di Massimiliano Ratti e Gianluigi Cortinovis

premesse che

- la SINTERAMA S.p.A. svolgendo la propria attività nel settore della produzione, lavorazione e commercio di filati sintetici di poliestere ha illustrato le cause e le motivazioni che hanno determinato la decisione aziendale di procedere alla chiusura dello stabilimento di Treviglio (BG), connesse alla imprescindibile necessità di operare sinergie con le altre attività del gruppo al fine della ripresa di una maggiore competitività dell'azienda, attraverso un nuovo lay out produttivo ed organizzativo realizzabile solo con la concentrazione nelle attività' degli altri siti del gruppo in Italia;
- l'azienda, dopo ulteriore verifica a seguito di sollecito delle OO.SS.LL. e RSU, ha confermato l'impossibilità di continuare anche solo parzialmente l'attività presso lo stabilimento di Treviglio (BG);
- le OO.SS.LL. e la RSU, pur non condividendo la decisione aziendale, al fine di contenere l'impatto sociale della stessa, hanno sollecitato l'azienda a richiedere l'intervento della CIGS, per il tempo massimo consentito dalla legge al fine di favorire la ricollocazione di tutto il personale interessato, mettendo in campo tutte le azioni utili per la gestione dell'esubero strutturale di personale;
- l'azienda ha accolto la richiesta delle OO.SS.LL. e delle RSU e, ferma restando la decisione di cessare l'attività dello stabilimento di Treviglio a partire dal 29/07/2013, ha predisposto un piano di gestione degli esuberanti, che con l'intervento della CIGS è finalizzato alla soluzione delle problematiche occupazionali conseguenti;

Tutto quanto sopra premesso le parti hanno concordato quanto segue:

Sede di Bergamo  
Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo  
Telefono 035 275 111  
Fax 035 235 624  
www.confindustriabergamo.it  
Codice Fiscale: 80021750163



## CONFINDUSTRIA BERGAMO

1. le premesse formano parte integrante del presente accordo;
2. la SINTERAMA S.p.A. presenterà istanza al Ministero del Lavoro per la concessione della CIGS per crisi aziendale per cessazione dell'attività produttiva dello stabilimento di Treviglio (BG), per n. 24 mesi dal 29/07/2013, ai sensi del D.L. 05/10/2004 n. 249, convertito nella legge n. 03/12/2004 n. 291 e segg. modifiche ed integrazioni;
3. la CIGS riguarderà un numero massimo di 56 lavoratori che verranno sospesi a zero ore a decorrere dal 29/07/2013 in quanto la cessazione degli impianti dello stabilimento di Treviglio sarà totale ed immediata;
4. l'azienda anticiperà quanto di competenza dell'ente previdenziale con riferimento al periodo di CIGS richiesto;
5. stante la prevista cessazione dell'attività aziendale non verrà effettuata la rotazione del personale collocato in CIGS;
6. Al fine di contenere l'impatto sociale derivante dalla cessazione dell'attività dello stabilimento di Treviglio (BG), le parti convengono sull'utilizzo dei seguenti strumenti, finalizzati a ridurre il problema occupazionale favorendo la ricollocazione del personale nel corso del periodo di CIGS:

**per il primo anno di CIGS** il piano di gestione degli esuberi è così articolato:

- a) ricollocazione esterna, presso imprese del territorio, interessate ad acquisire alcune delle figure professionali coinvolte nel percorso di CIGS. Per favorire la ricollocazione nel territorio circostante grazie ad azioni mirate correlate a singole professionalità maturate, si prevede sin d'ora il possibile utilizzo dell'aspettativa e/o comando distacco ex Legge n. 236/1993, e di un articolato programma di OUTPLACEMENT comprensivo di:
  - consulenza orientativa / formativa
  - analisi mercato del lavoro e supporto alla ricollocazione
- b) ricollocazione interna: al riguardo la società prevede la possibilità di assorbimento per alcuni lavoratori attraverso la ricollocazione degli stessi presso gli stabilimenti del gruppo Sinterama, in particolare presso il sito di Sandigliano (BI),
- c) mobilità ex art. 4 Legge 223/1991 finalizzata al reimpiego presso aziende terze o per creare forme di imprenditorialità individuale;

Sede di Bergamo  
Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo  
Telefono 035 275 111  
Fax 035 235 624  
www.confindustriabergamo.it  
Codice Fiscale: 80021750163



## CONFINDUSTRIA BERGAMO

- d) sono previste anche azioni di incentivazione all'esodo ed alla ricollocazione, che le parti definiranno con separata intesa;
  - e) per il restante personale in relazione al protocollo d'intesa del 08/11/2006, sottoscritto da Confindustria Bergamo e CGIL-CISL e UIL per il sostegno e la presa in carico di lavoratori in difficoltà occupazionale - successivamente esaminato presso l'Assessorato all'Istruzione Formazione e Lavoro della Provincia di Bergamo in data 27/11/2006 - si conviene e si recepisce quanto pattuito al fine di favorire l'assorbimento dei lavoratori in esubero affinché possano richiedere di essere inseriti in un percorso di ricollocazione assistita con le modalità stabilite dal sopra citato protocollo;
  - f) percorsi di formazione/riqualificazione professionale a valere sui fondi provinciali disponibili;
7. Le parti convengono che, tenuto conto delle azioni intraprese e da intraprendere, della ricettività occupazionale del territorio, il presente piano di gestione degli esuberi sia potenzialmente idoneo a consentire entro il termine dei primi 12 mesi di CIGS (dal 29/07/2013 al 28/07/2014) la gestione positiva di un congruo numero di lavoratori ai sensi di quanto prevede la normativa citata come presupposto per il godimento di ulteriori 12 mesi di CIGS.
8. **Per il secondo anno di CIGS** si confermano tutti gli strumenti già evidenziati per la gestione degli esuberi per il primo anno.
9. le parti sottoscrittrici svolgeranno incontri periodici aventi ad oggetto l'avanzamento del piano di gestione degli esuberi.

Letto, confermato e sottoscritto

LA SOCIETA'

CONFINDUSTRIA BERGAMO

LE RSU

LE OO.SS.LL.

## D.2. LETTERA AI LAVORATORI 26 SETTEMBRE 2013



CONFINDUSTRIA BERGAMO

Egregio signor/Gentile Signora

26 settembre 2013  
SM/nc/CV  
n. u2408/2013 di prot.

OGGETTO: SINTERAMA S.p.A. – progetto per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in esubero

In data 16 luglio 2013 è stato firmato un accordo aziendale tra la società SINTERAMA S.p.A. e le organizzazioni sindacali CGIL E UIL che prevede la predisposizione di uno specifico processo di supporto alla ricollocazione esterna del personale dell'azienda coinvolto dalla procedura di cigs.

Il progetto si compone dei seguenti percorsi:

a) Piano formativo di riqualificazione professionale:

E' previsto un piano formativo di riqualificazione professionale realizzato da operatori del settore che riguarderà i corsi presentati nell'allegato 1.

L'attivazione di altri corsi potrà essere valutata al raggiungimento di un significativo numero di richieste.

In relazione al percorso a) La invitiamo a scegliere obbligatoriamente uno o più corsi.

La scelta deve essere comunicata a Confindustria Bergamo, area Lavoro e Previdenza, entro e non oltre il 06/10/2013 attraverso il format riportato come allegato 2.

b) Piano di supporto alla ricollocazione:

Il piano di supporto alla ricollocazione, gestito da Adecco, prevede un incontro preliminare di illustrazione delle tecniche di reinserimento nel mercato del lavoro e la ricerca di concrete opportunità di lavoro che saranno presentate individualmente e progressivamente al personale destinatario dell'intervento.

Gli operatori coinvolti nel progetto sono:

- Adecco;
- Associazioni Sistemi Formativi Confindustria Bergamo;
- Altre società eventualmente delegate da quelle sopra indicate.

Sarà possibile avere ulteriori informazioni contattando l'ufficio del personale al seguente numero telefonico: 015/2495223 dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

Si sottolinea che ai sensi dell'art. 4, comma 40, della Legge 92/2012 il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato a un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

Si precisa che l'offerta di formazione/riqualificazione illustrata nella presente lettera, per come impostata ed organizzata, è da intendersi obbligatoria in quanto ha i requisiti di cui all'art. 4, comma 42, della legge 92/2012.

Distinti saluti.

Per IL DIRETTORE  
(dott. Guido Venturini)

Sede di Bergamo  
Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo  
Telefono 035 275 111  
Fax 035 235 624  
[www.confindustriabergamo.it](http://www.confindustriabergamo.it)  
Codice Fiscale: 80021750163

All. 1 – Piano formativo di riqualificazione professionale

**1. Percorso per operatore tessile dell'abbigliamento 60 h**

Il percorso formativo intende trasferire ai lavoratori capacità relative alle operazioni per la produzione di capi di abiti su misura o in serie ridotta, a partire dalla selezione dei tessuti e del modello, al taglio delle stoffe fino alla completa realizzazione del capo. Le attività si realizzeranno in parte in aula in parte in laboratorio e riguarderanno *la realizzazione di modelli, il taglio la confezione di capi di abbigliamento industriale.*

**2. Percorso per operatore logistico e dei trasporti 60 h**

Il percorso formativo intende fornire ai partecipanti alcune competenze relativamente a metodologie di base, strumenti e informazioni per svolgere attività relative a movimentazione, stoccaggio, trasporto, spedizione in sistemi logistici di terra e aeroportuali, con competenze nella gestione degli spazi attrezzati di magazzino e nel trattamento dei flussi delle merci e della documentazione di accompagnamento. Esempi di contenuti riguardano *le macchine e gli strumenti per la gestione della logistica integrata, gestione degli spazi di magazzino, gestione e documentazione dei flussi di materiale, veicoli di trasporto e unità di carico, procedure amministrative, fiscali e doganali relative alle spedizioni nazionali e internazionali.* Verrà svolta anche la formazione per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo (12 h).

**3. Percorso per operatore chimico (per l'industria e l'agricoltura) 60 h**

Il percorso formativo intende fornire ai partecipanti conoscenze di base in ambito chimico e alcuni approfondimenti relativi alle applicazioni industriali (con particolare riferimento alla chimica per l'agricoltura). Esempi di contenuti: *processi chimici e biochimici, processi di trasformazione e sintesi, elementi di sicurezza e prevenzione.* Il percorso sarà in parte teorico e in parte in laboratorio in modo da poter apprendere in modalità più diretta.

All. 2 – **INOLTARE ENTRO E NON OLTRE IL 06/10/2013 a:**  
**Confindustria Bergamo, area lavoro e previdenza, all'attenzione Dott.ssa Mariani FAX 035**  
**236779**

Chiedo di aderire al seguente percorso:

- Piano formativo di riqualificazione professionale:*
- Percorso per operatore tessile dell'abbigliamento
- Percorso per operatore logistico e dei trasporti
- Percorso per operatore chimico
- Altro corso<sup>1</sup>.....

NOME:..... COGNOME:.....

FIRMA:.....

---

<sup>1</sup> L'attivazione di altri corsi potrà essere valutata al raggiungimento di un significativo numero di richieste

### D.3. QUESTIONARIO



REPORT RIASSUNTIVO DI SODDISFAZIONE CORSO  
FORMAZIONE  
CONTINUA/RIQUALIFICAZIONE/AGGIORNAMENTO

Ente finanziatore: provincia di Bergamo

Dispositivo 3: Interventi a supporto della riqualificazione dei lavoratori in CIGS o in mobilità legge 223/91

#### QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENTE

Id corso	4417.1								
Titolo corso	Operatore chimico - elementi di base								
durata in ore	40								
da al	11/11/13 AL 09/12/13								
docente	ILARIO AMBONI								
n. questionari di feed-back elaborati	8								
	Q.1	Q.2	Q.3	Q.4	Q.5	Q.6	Q.7	Q.8	tot. giudizi
<b>Cittadinanza</b>									
italiana		X	X	X	X		X	X	6
straniera	X					X			2
<b>Età</b>									
fino ai 20 anni									0
dai 21 ai 30 anni									0
da 31 a 40									0
da 41 a 50 anni	X	X	X	X		X	X		6
da 51 a 60anni					X			X	2
<b>Sesso</b>									
uomo	X	X	X	X	X	X	X	X	8
donna									0
<b>Titolo di studio</b>									
licenza elementare									0
licenza scuola media	X	X		X	X				4
diploma di qualifica						X			1
diploma scuola media superiore			X				X	X	3
laurea									0
altro									0
<b>In genere quanto si sente soddisfatto del percorso di formazione a cui ha partecipato?:</b>									
per nulla									0
poco									0
abbastanza									0
molto	X	X	X	X	X	X	X	X	8
<b>Quanto si sente soddisfatto rispetto a: nozioni ricevute</b>									
per nulla									0
poco									0
abbastanza									0
molto	X	X	X	X	X	X	X	X	8
<b>rapporto con il docente</b>									
per nulla									0
poco									0
Abbastanza									0
Molto	X	X	X	X	X	X	X	X	8
<b>i locali e le attrezzature</b>									
per nulla									0
Poco									0
Abbastanza		X	X			X	X		4
Molto	X			X	X			X	4
<b>Come valuta la qualità del percorso formativo in generale?</b>									
Scadente									0
Sufficiente									0
Buona									0
Ottima	X	X	X	X	X	X	X	X	8

*ALLEGATO*

**PROTOCOLLO D'INTESA "PROGETTI E PROGRAMMI PER IL RILANCIO ECONOMICO DELLA VALLE SERIANA E DELLE AREE DI CRISI DELLA PROVINCIA" (BERGAMO, 6 APRILE 2009)**

PROTOCOLLO D'INTESA

PROGETTI E PROGRAMMI PER IL RILANCIO ECONOMICO  
DELLA VALLE SERIANA E DELLE AREE DI CRISI DELLA PROVINCIA  
Bergamo, 6 aprile 2009

CONFINDUSTRIA BERGAMO, IMPRESE & TERRITORIO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI CGIL, CISL, UIL, a fronte dell'aggravamento delle condizioni socio-economiche della media Valle Seriana<sup>1</sup> causato dal sovrapporsi della crisi globale alle difficoltà strutturali di questo distretto industriale, hanno concordato di avviare un'azione comune per il rilancio della valle (13 gennaio 2009). L'intento condiviso è definire azioni efficaci realizzabili insieme nel breve-medio periodo.

L'iniziativa è stata pensata specificatamente per quest'area della nostra provincia, ma rappresenta un modello riproponibile e applicabile anche in altre realtà territoriali caratterizzate da analoghe difficoltà demografiche, sociali e produttive.

Gli studi necessari per individuare e progettare le iniziative a sostegno della Valle Seriana sono stati affidati alla Tolomeo Studi e Ricerche Srl sotto la direzione e la responsabilità scientifica del Prof. Paolo Feltrin e la supervisione di un Comitato dei committenti integrato da rappresentanti della Provincia, della CCIAA e della Comunità Montana della Media Valle Seriana (in rappresentanza degli Enti locali). Il progetto è stato parzialmente finanziato dalla Fondazione Banca Popolare di Bergamo.

Le indagini svolte sono riportate nel CD allegato<sup>2</sup>.

I risultati "PROGETTI E PROGRAMMI PER IL RILANCIO ECONOMICO DELLA VALLE SERIANA E DELLE AREE DI CRISI DELLA PROVINCIA " sono stati presentati il 16 marzo 2009 e approvati il 6 aprile 2009 da CONFINDUSTRIA BERGAMO, IMPRESE & TERRITORIO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI CGIL, CISL, UIL.

\*\*\*\*\*

La stima di medio periodo delle tendenze e degli effetti della crisi sull'economia della Valle Seriana segnala che il più pessimistico degli scenari prevede un'ulteriore perdita di circa 5 mila posti di lavoro nell'industria nei prossimi cinque anni.

Una praticabile strategia fondata sull'analisi SWOT<sup>3</sup> può essere focalizzata sull'obiettivo di assorbire la metà di questa disoccupazione potenziale nel terziario e l'altro 50% in nuove attività industriali; ciò

<sup>1</sup> L'area considerata corrisponde alla Comunità Montana della Media Valle Seriana con l'aggiunta dei comuni di Parre e Ponte Nossola che hanno una vocazione produttiva essenzialmente industriale analoga a quella dei comuni della Media Valle. Lo studio ha comunque coinvolto anche l'Alta Valle Seriana soprattutto per quanto riguarda le prospettive di sviluppo turistico, le infrastrutture e le azioni comuni lungo tutta l'asta del Serio a nord di Bergamo.

<sup>2</sup> La documentazione si articola in cinque parti:

1. Analisi di scenario, 2. Approfondimento socio-economico, 3. Le aziende e le istituzioni di fronte alla crisi, 4. L'impatto della crisi sulla popolazione, 5. Sintesi dei risultati e idee per l'azione.

3

PUNTI DI FORZA	FATTORI DI DEBOLEZZA	OPPORTUNITA'	MINACCE
Lavoro e imprenditorialità	Bassa scolarità	Nuove infrastrutture (TEB e suo prolungamento)	Spopolamento
Preparazione professionale e tecnica	Infrastrutture per la mobilità e tecnologiche	Orto al Serio	Segnali di deindustrializzazione

consentirebbe di preservare la specializzazione industriale, che è ritenuta unanimemente un valore, ma, nello stesso tempo, favorire una differenziazione della struttura produttiva del territorio.

Dal punto di vista sociale le ricadute più gravi della crisi sono il rischio dello spopolamento, l'impossibilità di valorizzare le risorse umane del territorio e, infine, di vanificare gli investimenti infrastrutturali recentemente realizzati.

Sono state individuate 50 azioni (si veda l'elenco allegato) articolate su 6 obiettivi:

- Sostenere la struttura industriale manifatturiera,
- Limitare gli effetti della crisi congiunturale,
- Sostenere gli "avvii d'impresa" e favorire i processi di aggregazione e di crescita manageriale nelle micro e nelle piccole imprese,
- Favorire l'accelerazione dello sviluppo del terziario,
- Costruire le condizioni per un vantaggio residenziale,
- Realizzare politiche trasversali ed infrastrutturali.

\*\*\*\*

CONFINDUSTRIA BERGAMO, IMPRESE & TERRITORIO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI CGIL, CISL, UIL si impegnano:

- nei confronti dell'Unione Europea, ad esplorare le opportunità di finanziamenti comunitari e di creazione del *cluster* industriale della Valle Seriana, con eventuale riconoscimento dello stato di crisi (azione 7);
- nei confronti del governo nazionale, a confermare e rafforzare, attraverso le rappresentanze nazionali, le azioni per ottenere risorse adeguate per gli ammortizzatori sociali, per la valorizzazione e la tutela del Made in Italy, per la riforma delle strutture di sostegno alle produzioni nazionali, per la riconoscibilità e la insostituibilità dell'offerta attraverso anche uno sviluppo della "comunicazione, standardizzazione, etichettatura e certificazione", per il rafforzamento della politica industriale, per l'assicurazione dei crediti all'export, per fronteggiare le crisi di liquidità, per il potenziamento delle infrastrutture e dei servizi alla mobilità (azioni 1, 2, 3, 9, 22, 34, 35, 37, 47 e 48);
- nei confronti della Regione Lombardia, a ricercare risorse per gli ammortizzatori sociali e per le politiche attive del lavoro intese in senso lato (lavoro dipendente, autonomo, autoimprenditorialità),

Tradizione manifatturiera	Limitata cultura aggregativa e manageriale	Evoluzione delle produzioni attraverso competenze tecnologiche e con il contributo dell'università	Concorrenza globale
Sistema del credito attento alle esigenze delle imprese	Scarsa attenzione al venture capital	Nuovi mercati nel tessile tecnico e nello Smart Textile	Concorrenza sleale
Coesione sociale	Elevata concentrazione di produzioni conto terzi	Programmi e finanziamenti europei (Era-Net, Fondi strutturali, Foresight, Lead market, Cluster)	Frammentazione della filiera produttiva
Tessuto micro-imprenditoriale diffuso e ancorato al territorio	Nella piccola impresa prevalgono prodotti indifferenziati e senza marchio e vi è limitata conoscenza dei mercati di sbocco	Programmi e finanziamenti nazionali e regionali (distretti e meta distretti)	Planurizzazione dell'attività economica
		Etichettatura ecologica e di provenienza contro le frodi (Servitec)	

- per la capitalizzazione e finanza d'impresa (finanziamenti ai Consorzi Fidi), e per garantire maggiore efficacia ai fondi regionali per l'innovazione (DAISSIL e altri) (azioni 20, 21, 22, 33, 36);
- nei confronti della Provincia e degli Enti locali, a promuovere il marketing territoriale, l'unione dei Comuni, il miglioramento dei servizi pubblici per l'impiego, la pianificazione sovracomunale, la valorizzazione della polarità socio-sanitaria, l'elaborazione di un progetto turistico, un sistema di istruzione e formativo raccordato con l'Università e rispondente alle esigenze di formazione continua, presenti sia nel mondo del lavoro dipendente che in quello autonomo, lo sviluppo dell'economia montana, la riqualificazione dei centri storici, la crescita dei servizi alle persone e il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche (azioni 4, 5, 6, 18, 19, 28, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50);
  - nei confronti del sistema del credito, ad allargare gli accordi già in corso per il sostegno al reddito ed alle imprese, per limitare gli effetti della crisi di liquidità e per valutare le opportunità di consolidamento "garantito" dei debiti a breve (azioni 27, 35, 36).

\*\*\*\*\*

CONFINDUSTRIA BERGAMO, IMPRESE & TERRITORIO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI CGIL, CISL e UIL si accordano per:

- promuovere il distretto/i distretti territoriale o di filiera del "pacchetto anticrisi" (azione 8);
- operare per favorire la nascita di nuove imprese, l'aggregazione, la crescita dimensionale, la crescita manageriale e l'internazionalizzazione (azioni 10, 11, 12, 13);
- supportare la stipula di convenzioni ed il potenziamento dei servizi per l'innovazione (azioni 14, 15);
- favorire iniziative connesse all'innovazione nel settore tessile (azioni 16, 17);
- definire un'intesa territoriale tra le parti sociali che privilegi e valorizzi i diversi strumenti che permettano di salvaguardare i livelli occupazionali (ammortizzatori sociali ordinari, straordinari, in deroga e contratti di solidarietà); in particolare si ritiene determinante l'impegno a sviluppare azioni di politiche attive sul versante dell'orientamento, della formazione, dell'accompagnamento verso nuove occasioni occupazionali (azioni 22, 23, 24, 25, 29, 30).

\*\*\*\*\*

CONFINDUSTRIA BERGAMO, IMPRESE & TERRITORIO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI CGIL, CISL, UIL concordano sull'opportunità di costituire un Comitato di Garanzia e Indirizzo per promuovere attività in grado di facilitare e accompagnare lo sviluppo imprenditoriale, nonché a promuovere iniziative di animazione economica e territoriale. Del Comitato saranno chiamati a far parte i soggetti promotori, gli Enti del territorio e le Istituzioni finanziarie.

Il Comitato intende approfondire e definire nei dettagli tre possibili linee di intervento:

- Attività di supporto ai progetti imprenditoriali attraverso la costituzione di una *task force* in grado di fornire assistenza alle imprese ed agli imprenditori nella valutazione e realizzazione dei loro investimenti. Tali attività potranno essere affidate alle Associazioni o ad altre risorse economico-professionali presenti sul territorio.
- Attività economico-finanziarie attraverso la costituzione di un Fondo (a maggioranza privata) (azione 31) gestito da una società specializzata ed autonoma rispetto ai soggetti promotori, destinato a finanziare nuove attività imprenditoriali, a partecipare temporaneamente in imprese sane o con progetti significativi. Il Fondo sarà chiamato a sostenere, per quanto necessario, le attività di supporto allo sviluppo imprenditoriale e alla crescita dimensionale delle imprese favorendo processi aggregativi. La gestione dovrà rimanere ancorata a solidi obiettivi economici di ritorno degli investimenti, di preservazione del capitale e della sua massima rotazione. Il Fondo potrà anche intervenire per la valorizzazione del patrimonio immobiliare delle imprese e per il recupero dei siti produttivi dismessi o abbandonati (azione 32), con importanti ricadute sulla gestione del territorio sia attraverso il riuso che la perequazione. Sono possibili anche forme di investimento diverse, dal *social housing*, agli spazi per il terziario, ai centri servizi, alla *green economy*, nell'ambito di un'equilibrata programmazione sovracomunale.

- Attività di sostegno all'occupazione attraverso la sperimentazione di un'iniziativa di *flex-security* in uno dei *lead market* previsti dall'Unione Europea (sanità in linea, energie rinnovabili, edilizia intelligente, riciclaggio, bioprodotto, tessile tecnico) per la migrazione della manifattura verso settori innovativi nei quali esistano capacità produttive o potenzialità di riconversione (azione 26). L'idea parte dall'ipotesi di poter accedere ai finanziamenti regionali, nazionali, europei<sup>4</sup>. Si sceglie un *lead market* compatibile con le risorse e le vocazioni del territorio di riferimento, si elabora un progetto corredato da un'analisi costi-benefici, si commissiona alle industrie in esso insediate la realizzazione dei manufatti e delle opere necessarie, contemporaneamente si formano (con integrazione di reddito e con presenza obbligatoria ai corsi) lavoratori in cassa integrazione o in mobilità per fornire le risorse tecniche e professionali per il nuovo progetto d'impresa.

Il Comitato di Garanzia e Indirizzo non è necessariamente vincolato ad agire solo in Valle Seriana, ove ha avuto origine il presente studio, ma può estendere le sue attività a sostegno di quei progetti di sviluppo delle altre aree di crisi presenti sul territorio provinciale.

CONFINDUSTRIA BERGAMO, IMPRESE & TERRITORIO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI CGIL, CISL, UIL, sollecitano la Provincia e gli Enti locali a sottoscrivere questo Protocollo in considerazione del ruolo fondamentale che essi sono chiamati a svolgere per realizzare i progetti e i programmi per il rilancio economico della Valle Seriana e degli altri territori della provincia che vengono a trovarsi nelle stesse condizioni di difficoltà e di crisi.

Bergamo, 6 aprile 2009

CONFINDUSTRIA BERGAMO

IMPRESE & TERRITORIO

CGIL

CISL

UIL

<sup>4</sup> In quest'ipotesi lo studio della Tolomeo Studi e Ricerche Srl e l'accordo delle parti sociali costituiscono la base per accedere ai finanziamenti comunitari attraverso l'iniziativa *foresight*.






OBIETTIVI - AZIONI	UE	STATO	REGIONE	PROVINCIA/COMUNI	ISTITUZIONI FINANZIARIE
<b>INTERLOCUTORI</b>					
ALLEGATO AL PROTOCOLLO "PROGETTI E PROGRAMMI PER IL RILANCIO ECONOMICO DELLA VALLE SERIANA E DELLE AREE DI CRISI DELLA PROVINCIA" <sup>10</sup>					
SOSTEGNO STRUTTURALE, CONGIUNTURALE AL MANIFATTURIERO E ALLE NUOVE ATTIVITA'					
1 VALORIZZAZIONE E TUTELA MADE IN ITALY					
2 RIFORMA STRUTTURE DI SOSTEGNO AL MADE IN ITALY					
3 COMUNICAZIONE, STANDARDIZZAZIONE, ETICHETTATURA, CERTIFICAZIONE					
4 MARKETING TERRITORIALE					
5 MARKETING TERRITORIALE SULL'ECELLENZA - PORTALE DI DISTRETTO					
6 MARKETING TERRITORIALE SULL'ECELLENZA - TEMPORARY STORE					
7 CLUSTER UE (STATO DI CRISI)					
8 DISTRETTO TERRITORIALE O DI FILIERA (PACCHETTO ANTI-CRISI)					
9 RICONOSCIBILITA' E INSOSTITUIBILITA' DELL'OFFERTA					
10 CRESCITA DIMENSIONALE (oltre i confini nazionali e regionali)					
11 CRESCITA DIMENSIONALE (PROMOZIONE ACCORDI)					
12 CRESCITA DIMENSIONALE (SVILUPPARE TEMPORARY MANAGER)					
13 INTERNAZIONALIZZAZIONE					
14 R&S (CONVENZIONI CENTRI DI RICERCA PER CONTAMINAZIONE TECNOLOGICA)					
15 R&S (POTENZIAMENTO SPORTELLO INNOVAZIONE)					
16 R&S (TESSILE TECNICO)					
17 R&S (SMART TEXTILE)					
18 TERRITORIO - UNIONE COMUNI					
19 TERRITORIO - AREE DISMESSE					
20 SALVAGUARDARE I LIVELLI OCCUPAZIONALI - FSE E VOUCHER					
21 SALVAGUARDARE I LIVELLI OCCUPAZIONALI - FLEXSECURITY					
22 SALVAGUARDARE I LIVELLI OCCUPAZIONALI - AZIONI CONSERVATIVE					
23 DIPENDENTI CHE DIVENTANO IMPRENDITORI (FILO DI FATE)					
24 SALVAGUARDARE I LIVELLI OCCUPAZIONALI - VECCHI MESTIERI					
25 CASSINTEGRATI IN LAVORI SOCIALMENTE UTILI					
26 SALVAGUARDARE I LIVELLI OCCUPAZIONALI - LEAD MARKET					
27 SOSTEGNO AL REDDITO - ACCORDI CON BANCHE					
28 SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGNO E AGENZIA PERSONAL SERVICE					
29 PATTO DI PRIMA OCCUPAZIONE					
30 CONTRATTO D'INSERIMENTO					
31 FINANZIARIA DI SVILUPPO					
32 FONDO IMMOBILIARE					
33 AIUTI DIRETTI (DAISSIL)					
34 POLITICA INDUSTRIALE					
35 CONSOLIDAMENTO DEBITI A BREVE					
36 FINANZIAMENTO CONSORZI RFI					
37 ASSICURAZIONE CREDITI					

INTERLOCUTORI				
	UE	STATO	REGIONE	PROVINCIA/COMUNI
ISTITUZIONI FINANZIARIE				
<b>OBIETTIVI - AZIONI</b>				
FAVORIRE LO SVILUPPO DEL TERZIARIO				
38 PIANO COMMERCIALE SOVRA-COMUNALE				
39 VALORIZZAZIONE POLARITA' SOCIO-SANITARIA				
40 PROGETTO TURISTICO (in collaborazione con Alta Valle Seriana)				
41 PROGETTO TURISTICO - NUOVE ATTREZZATURE (GOLF)				
42 FORMAZIONE AL TERZIARIO INNOVATIVO				
43 GREEN ECONOMY				
44 ECONOMIA MONTANA (in collaborazione con Alta Valle Seriana)				
FAVORIRE IL VANTAGGIO RESIDENZIALE				
45 RIQUALIFICAZIONE CENTRI STORICI				
46 SERVIZI ALLE PERSONE				
POLITICHE TRASVERSALI				
47 POTENZIAMENTO INFRASTRUTTURE MOBILITA'				
48 POTENZIAMENTO TRASPORTO PERSONE				
49 POTENZIAMENTO INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE				
50 URBANISTICA SOVRA-COMUNALE				



## **BIBLIOGRAFIA**

AA.VV., *Diritto fallimentare*, Giuffrè Editore, Milano, 2013

ACQUAVIVA PIER FRANCESCO, ROSSI BARATTINI GUIDO GAETANO, *La direzione del personale oggi*, Giuffrè Editore, Milano, 2012

AGONI ALESSANDRA, BACCHINI FRANCESCO, *Jobs act e legge di conversione: l'inizio di una svolta?*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 19 luglio 2014, n. 29, pagg. 1648 - 1663

ALAIMO ANNA, *Servizi per l'impiego e disoccupazione nel «welfare attivo» e nei «mercati del lavoro transazionali» - Note sulla riforma dei servizi all'occupazione e delle politiche attive nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in *RDSS*, anno XII, n. 3, 2012

ALESSI CRISTINA, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2012

AMOROSO GIOVANNI, DI CERBO VINCENZO, MARESCA ARTURO, *Diritto del lavoro - La Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali*, Vol. I, Giuffrè Editore, Milano, 2013, pag. 139 con rimando a NAPOLI, *Sub art. 35 (secondo comma)*, in *Branca, Commentario alla Costituzione*, Bologna, 1979, 19

AMOROSO GIOVANNI, DI CERBO VINCENZO, MARESCA ARTURO, *Diritto del lavoro - Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, Vol. II, Giuffrè Editore, Milano 2014

ANGIELLO LUIGI, *I licenziamenti collettivi nella riforma Fornero*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 10/2012, pagg. 917 - 921

ANGLANI ANGELO, CIMETTI MAURIZIO, FAUDA GUIDO, MARELLI FABIO, SESSA GIAN CARLO (a cura di), *Fallimento e procedure concorsuali*, IPSOA, Milano, 2013

BALLESTRERO MARIA VITTORIA, *Diritto sindacale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2012

BALLISTRERI MAURIZIO, *Rapporto di lavoro e nuovo contratto a termine*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 20 ottobre 2012, n. 38, pagg. 2377 - 2380

BARBIERI FRANCESCO, RAVANELLI RENATO, *La storia dell'industria bergamasca*, prima puntata, *Notiziario mensile della Banca Popolare di Bergamo*, 1, agosto 1972, pag. 93

BARRACO ENRICO, *La riforma del lavoro*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 4 agosto 2012, n. 31, pagg. II - XX

BELLOCCHI PAOLA, CIUCCIOVINO SILVIA, CORAZZA LUISA, MARESCA ARTURO, *Casi e materiali di diritto sindacale*, G. Giappichelli, Torino, 2008

BOCCHIERI GIANNI, *Ammortizzatori in deroga, nuova disciplina per il periodo transitorio 2014-2016*, in *Guida al Lavoro*, 5 settembre 2014, n. 34, pagg. 12 - 17

BOLLER CLAUDIO, *Assunzioni di disoccupati di lungo periodo: chiarimenti Inps*, in *Guida al Lavoro*, 14 dicembre 2012, n. 49, pagg. 34 - 37

BOLLER CLAUDIO, *Sì ai benefici anche per riassunzione di ex dipendente che ha maturato i requisiti*, in *Guida al lavoro*, 22 marzo 2013, n. 13, pagg. 36 - 39

BONATI GABRIELE, *Ammortizzatori sociali: chiarimenti Inps su Aspi e mini-Aspi*, in *Guida al Lavoro*, 29 marzo 2013, n. 14, pagg. 12 - 17

BONATI GABRIELE, *Riduzione dei premi Inail e incentivi per la trasformazione dei contratti a termine*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 17 gennaio 2014, n. 3, pagg. II - IV

BONATI GABRIELE, *Contratto a termine senza causale ma limitato nel numero*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 30 maggio 2014, n. 22, pagg. VI - X

BONATI GABRIELE, CREMONESI MATTEO, *Successione di contratti a termine: intervalli ridotti dalla contrattazione*, in Guida al Lavoro, 5 aprile 2013, n. 15, pagg. 17 - 20

BOSCO ALBERTO, POMPEI ANGELO, *Il diritto di precedenza alla riassunzione o alla trasformazione del rapporto*, in Guida al Lavoro, 6 dicembre 2013, n. 48, pagg. 21 - 25

BOSCO ALBERTO, POMPEI ANGELO, *Jobs act, il diritto di precedenza nel contratto a termine*, in Guida al Lavoro, 13 giugno 2014, n. 24, pagg. 12 - 19

BOSCO ALBERTO, TSCHÖLL JOSEF, *Riforma del lavoro: le indicazioni ministeriali*, in Guida al Lavoro, 13 settembre 2013, n. 36, pagg. 12 - 26

BOSCO ALBERTO, TSCHÖLL JOSEF, *Pause minime tra contratti a termine: le indicazioni del Ministero*, in Guida al Lavoro, 18 ottobre 2013, n. 41, pagg. 20 - 23

BRIGNONE ALESSANDRO, *Somministrazione di lavoro: nuova disciplina*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 6 ottobre 2012, n. 36, pagg. 2241 - 2246

BRIGNONE ALESSANDRO, *Jobs act: le novità in materia di somministrazione di lavoro*, in Guida al Lavoro, 11 aprile 2014, n. 15, pagg. 12 - 15

BUSCEMA GIUSEPPE, *Contratto a termine: intervalli temporali*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 30 novembre 2013, n. 46, pagg. 2693 - 2696

BUSCEMA GIUSEPPE, *Tempo determinato e apprendistato: indirizzi applicativi*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26 luglio 2014, n. 30, pagg. 1697 - 1700

CAIAFA ANTONIO (a cura di), CAIAFA FLAMINIA, CIANI FRANCESCO, *I rapporti di lavoro e la tutela del credito nella crisi d'impresa*, G. Giappichelli, Torino, 2011

CANALI DE ROSSI STEFANO, *Riforma del lavoro: licenziamento individuale e collettivo*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 9 febbraio 2013, n. 6, pagg. 416 - 425

CANTALUPI MARCO, DEMURTAS MARIO (a cura di), *Politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e valutazione - Esperienze e percorsi in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna, 2009

CARAGNANO ROBERTA, *Il codice della partecipazione - contributo allo studio della partecipazione dei lavoratori*, Giuffr  Editore, Milano, 2011

CARAGNANO ROBERTA, MASSAGLI EMMANUELE, *Regole, conflitto, partecipazione - Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffr  Editore, Milano, 2013

CARINCI FRANCO, *Complimenti, dott. Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 6/2012, pagg. 529 - 549

CARINCI FRANCO (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo III, *Il rapporto individuale di lavoro: estinzione e garanzie dei diritti*, in BESSONE MARIO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, vol. XXIV, G. Giappichelli Editore, Torino, 2007

CARINCI FRANCO, DE LUCA TAMAJO RAFFAELE, *Diritto del lavoro - 1. Il diritto sindacale*, Utet giuridica, Torino, 2008

CARINCI FRANCO, MISCIONE MICHELE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012) Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive*, in Supplemento a Diritto & Pratica del Lavoro, 15 settembre 2012, n. 33

CARINCI FRANCO, MISCIONE MICHELE, *Introduzione: la riforma Fornero (l. n. 92/2012)*, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 10/2012, pagg. 845 - 849

CARINCI MARIA TERESA, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo - diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2013

CASOTTI ALFREDO, GHEIDO MARIA ROSA, *La riforma del lavoro: legge n. 92/2012 - flessibilità del lavoro e tutele dei lavoratori*, in Diritto & Pratica del Lavoro ORO, Settembre-Ottobre 2012, n. 5

CASOTTI ALFREDO, GHEIDO MARIA ROSA, *Assunzione di donne e lavoratori over 50: incentivi*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 5 ottobre 2013, n. 38, pagg. 2213 - 2218

CASSANETI ELISABETTA, *Somministrazione non soggetta alla disciplina del contratto a termine*, in Guida al Lavoro, 28 febbraio 2014, n. 9, pagg. 12 - 14

CAZZOLA GIULIANO, *Contratti di lavoro: un primo bilancio dopo la conversione del decreto sviluppo*, in Guida al Lavoro, 31 agosto 2012, n. 34, pagg. II - V

CHIARALUCE ANTONIO, *Previdenza, ammortizzatori e mercato del lavoro*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 1 marzo 2014, n. 9, pagg. 517 - 523

CHIARALUCE ANTONIO, *Ammortizzatori sociali e ASpI*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 15 marzo 2014, n. 11, pagg. 629 - 635

CINELLI MAURIZIO, *Diritto della previdenza sociale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2008

CINELLI MAURIZIO, FERRARO GIUSEPPE, MAZZOTTA ORONZO (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla Riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2013, pag. 550

CIRIOLI DANIELA, *Cigs per crisi aziendale e amministrazione straordinaria*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 33/2000, pagg. 2321 - 2325

COLANTONIO SONIA, DI BENEDETTO ALESSIA, *Riforma del lavoro e contratti a termine: sì alla somministrazione dopo i 36 mesi*, in *Guida al Lavoro*, 2 novembre 2012, n. 43, pagg. 19 - 25

CONFALONIERI MARCO, *Trasformazione, fusione, conferimento, scissione e liquidazione delle società*, Il Sole 24 Ore S.p.A., Milano, 2011

COPPOLA PAOLO, *Somministrazione e direttiva 2008/104/CE: il (non) adeguamento dell'ordinamento interno*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 10/2013, pagg. 879 - 891

CORAZZA LUISA, *Il principio di condizionalità (al tempo della crisi)*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 139, 2013, 3

CORRADO ALESSANDRO, CORRADO DIEGO, *I rapporti di lavoro nel fallimento - Verifica crediti, trasferimento d'azienda, esercizio provvisorio, cassa integrazione e licenziamenti collettivi*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2007

D'AQUINO FABIO, MACCARONE ANDREA, ROSICA MASSIMO, RUGGIERO CARMINE, *Il trasferimento dei lavoratori nella grande impresa in crisi*, Giuffrè Editore, Milano, 2010

DAL BON EMILIANA, *Lavoro a termine: acausalità e limiti*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 2 agosto 2014, n. 31, pagg. 1737 - 1744

DAL BON EMILIANA, *Somministrazione, mog, acausalità, proroghe e limiti di utilizzo*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 9 agosto 2014, n. 32/33, pagg. 1781 - 1785

DE LUCA TAMAJO RAFFAELE, MAZZOTTA ORONZO, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM, Padova, 2013

DEL PUNTA RICCARDO, ROMEI ROBERTO, *I rapporti di lavoro a termine*, Giuffrè Editore, Milano, 2013

DELL'ARRINGA CARLO, *Jobs act: le misure per il rilancio dell'occupazione*, in *Guida al Lavoro*, 21 marzo 2014, n. 12, pagg. 12 - 13

DELLE CAVE MARIANO, *Ammortizzatori sociali: le novelle del decreto sviluppo*, in *Guida al Lavoro*, 31 agosto 2012, n. 34, pagg. XIII - XIV

DELLE CAVE MARIANO, *I contratti a termine nel decreto occupazione dopo la conversione*, in *Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro*, 6 settembre 2013, n. 35, pagg. XII - XIII

DI PAOLA LUIGI, *La riforma del lavoro. Primi orientamenti giurisprudenziali dopo la legge Fornero*, Giuffrè Editore, Milano, 2013

DI PAOLA LUIGI, FEDELE ILEANA, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, Giuffrè Editore, Milano, 2011

FAILLA LUCA, *Somministrazione e lavoratori svantaggiati*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 aprile 2013, n. 17, pagg. 1111 - 1115

FALASCA GIAMPIERO, *Riforma Fornero: quali prospettive per il mercato del lavoro?*, in Guida al Lavoro, 6 luglio 2012, n. 28, pagg. 12 - 14

FALASCA GIAMPIERO, *Contratti a termine: la circolare del Ministero del Lavoro*, in Guida al Lavoro, 16 novembre 2012, n. 45, pagg. 12 - 14

FALASCA GIAMPIERO, *Lavoro a termine, ai contratti collettivi più spazio per rimuovere la causale*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 12 luglio 2013, n. 29, pagg. XI - XIII

FALASCA GIAMPIERO, BOCCHIERI GIANNI, *Somministrazione di manodopera: il punto dopo il decreto del Ministero*, in Guida al Lavoro, 5 aprile 2013 n. 15, pagg. 12 - 16

FARINA GIANRAIMONDO, LA MENDOLA ALESSIA, *Contratti a termine per ragioni sostitutive*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 6 ottobre 2012, n. 36, pagg. 2247 - 2251

FAUCEGLIA GIUSEPPE, PANZANI LUCIANO (diretto da), *Fallimento e altre procedure concorsuali*, UTET giuridica, Torino, 2009

FERRARO GIUSEPPE, *Tipologie di lavoro flessibile*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2009

FERRARO GIUSEPPE, *Ammortizzatori sociali e licenziamenti collettivi nella riforma del mercato del lavoro*, in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, n. 6/2012

FILI' VALERIA, *Politiche attive e servizi per l'impiego 2012*, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 10/2012, pagg. 990 - 997

FILI' VALERIA, *Politiche attive e servizi per l'impiego*, in CARINCI FRANCO, MISCIONE MICHELE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, in Supplemento a Diritto & Pratica del Lavoro, 15 settembre 2012, n. 33, pagg. 192 - 199

FRANZA GABRIELE, *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Giuffrè Editore, Milano, 2010

GAROFALO DOMENICO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto: l'occupabilità*, Cacucci Editore, Bari, 2004

GAROFALO DOMENICO, *Gli incentivi alle assunzioni 2012*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 10/2012, pagg. 998 - 1002

GAROFALO DOMENICO, *Gli ammortizzatori sociali per la riforma Fornero*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 10/2012, pagg. 1003 - 1018

GAROFALO DOMENICO, *La formazione professionale come antidoto contro la precarietà*, in *Annali della facoltà di Giurisprudenza di Taranto*, anno IV, pagg. 157 - 164

GAROFALO DOMENICO, *Gli incentivi alle assunzioni*, in CARINCI FRANCO, MISCIONE MICHELE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Supplemento a Diritto & Pratica del Lavoro, 15 settembre 2012, n. 33, pagg. 186 - 191

GAROFALO MARIO GIOVANNI, LEONE GABRIELLA, *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*, Cacucci Editore, Bari, 2009

GAROFALO RAFFAELE, *La pluriefficacia delle comunicazioni*, in *il Lavoro nella giurisprudenza - Gli speciali*, Supplemento a *il Lavoro nella giurisprudenza* n. 11/2013, pagg. 67 - 70

GHEIDO MARIA ROSA, CASOTTI ALFREDO, *Modifiche alla Riforma Fornero*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 22 settembre 2012, n. 34, pagg. 2129 - 2132

GHEIDO MARIA ROSA, CASOTTI ALFREDO, *Guida alle misure del decreto lavoro*, in *Inserito di Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 luglio 2013, n. 30, pagg. I - XX

GHEIDO MARIA ROSA, CASOTTI ALFREDO, *Decreto lavoro: novità della conversione in legge*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 14 settembre 2013, n. 34/35, pagg. 2065 - 2072

GHEIDO MARIA ROSA, CASOTTI ALFREDO, *Assunzioni di percettori di misure a sostegno del reddito*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26 ottobre 2013, n. 41, pagg. 2401 - 2414

GHEIDO MARIA ROSA, CASOTTI ALFREDO, *Contratto a tempo determinato: le novità*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 19 aprile 2014, n. 16, pagg. 915 - 920

GHEIDO MARIA ROSA, CASOTTI ALFREDO, *Somministrazione di lavoro: cosa cambia*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 19 aprile 2014, n. 16, pagg. 921 - 929

GHEIDO MARIA ROSA, CASOTTI ALFREDO, *Contratto a termine, somministrazione e solidarietà: novità*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 7 giugno 2014, n. 23, pagg. 1344 - 1348

GIUBILEO FRANCESCO, *Uno o più modelli di politiche attive del lavoro in Europa? I servizi al lavoro in Italia, Germania, Francia, Svezia e Regno Unito*, in *RDSS*, anno XI, n. 3, 2011

GIUGNI GINO, *Diritto sindacale*, Cacucci Editore, Bari, 2010

GOFFREDO T. MASSIMO, MELECA VINCENZO, *La mobilità professionale e geografica del lavoratore - mutamento di mansioni, trasferimento, trasferta e distacco*, Giuffré Editore, Milano, 2012

GOGLIETTINO GIAN PIERO, *Riforma Fornero: considerazioni sui principali istituti (Parte I)*, in *Inserito di Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 aprile 2013, n. 17, pagg. I - XIX

GOGLIETTINO GIAN PIERO, *Riforma Fornero: considerazioni sui principali istituti (Parte II)*, in *Inserito di Diritto & Pratica del Lavoro*, 4 maggio 2013, n. 18, pagg. I - XIX

GRAGNOLI ENRICO, *L'ultima regolazione del contratto a tempo determinato. La libera apposizione del termine*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 5/2014, pagg. 429 - 439

GRAGNOLI ENRICO, *Ulteriori novità sul contratto di lavoro a tempo determinato*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 6/2014, pagg. 529 - 530

GRASSELLI PIERLUIGI, MONTESI CRISTINA (a cura di), *Le politiche attive del lavoro nella prospettiva del bene comune*, Franco Angeli s.r.l., Milano, 2010

GREMIGNI PIETRO, *Agenzie di intermediazione: iscrizione all'albo solo on line*, in *Guida al Lavoro*, 4 maggio 2012, n. 19, pagg. 14 - 16

GREMIGNI PIETRO, *Formazione: nuova tranche di bandi per i Fondi interprofessionali*, in *Guida al Lavoro*, 5 ottobre 2012, n. 39, pagg. 10 - 13

GREMIGNI PIETRO, *Il nuovo contratto a termine e le regole europee*, in *Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro*, 30 maggio 2014, n. 22, pagg. XIV - XXI

ICHINO PIETRO, *Riforma del lavoro: contesto, intendimenti del Governo e ratio legis*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 16 giugno 2012, n. 24, pagg. 1497 - 1502

IMBRIACI SILVANO, *Riforma Fornero: tutti gli incentivi alle assunzioni*, in Guida al lavoro, 7 dicembre 2012, n. 48, pagg. 40 - 44

LA PORTA BARTOLOMEO, *Integrazioni salariali e disoccupazione: regime pre-riforma*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 6 aprile 2013, n. 14, pagg. 897 - 916

LA PORTA BARTOLOMEO, *Aspi e mini-Aspi: finanziamento*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 20 aprile 2013, n. 16, pagg. 1033 - 1043

LAI MARCO, *Riforma del lavoro: prime considerazioni*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 2 giugno 2012, n. 22, pagg. 1394 - 1398

LUNARDON FIORELLA (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in PERSIANI MATTIA, CARINCI FRANCO (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro - Vol. III*, CEDAM, 2011

MAGNANI MARIELLA, *Diritto sindacale*, G. Giappichelli Editore, Torino 2013

MAGNANI MARIELLA, TIRABOSCHI MICHELE (a cura di), *La nuova riforma del lavoro - Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè Editore, Milano, 2012

MALANDRINI STEFANO, *Politiche attive del lavoro e concertazione decentrata*, in Diritto delle Relazioni Industriali, n. 2/XVIII - 2008, pagg. 551 - 556

MALANDRINI STEFANO, *L'obbligo di adesione agli interventi di politiche attive del lavoro: breve disamina ragionata dell'evoluzione del contesto normativo*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2012, vol. 31, fasc. 3, pagg. 211 - 218

MALANDRINI STEFANO, *Tecniche per l'adeguamento automatico della durata dei contratti a termine*, in Guida al Lavoro, 11 ottobre 2013, n. 40, pagg. 14 - 18

MALANDRINI STEFANO, *Contrattazione territoriale e mercato del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/XXIV - 2014, pagg. 487 - 494

MALIZA MARIKA, *Il lavoro temporaneo in Europa*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 8-9/2013, pagg. 780 - 803

MANICASTRI MAURIZIO, *Reiterazione di contratti a termine e in somministrazione*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 12 gennaio 2013, n. 2, pagg. 80 - 83

MANICASTRI MAURIZIO, *Contratto a tempo determinato: nuova disciplina*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 7 dicembre 2013, n. 47/48, pagg. 2751 - 2756

MARESCA ARTURO, ROMEI ROBERTO, FAILLA LUCA, BRISCIANI MASSIMO, RAUSEI PIERLUIGI (a cura di), *Lavoro formulario commentato - Profili sostanziali, gestionali e processuali*, IPSOA, Milano, 2010

MAROCCO MANUEL, *Servizi per l'impiego e accreditamenti regionali*, Giuffrè Editore, Milano, 2011

MARRUCCI MAURO, *Somministrazione di lavoro: così la comunicazione al sindacato*, in *Guida al Lavoro*, 13 luglio 2012, n. 29, pagg. 12 - 13

MARRUCCI MAURO, *Contratto a termine e apprendistato, il Jobs act sotto la lente dell'Inps*, in *Guida al Lavoro*, 25 aprile 2014, n. 17, pagg. 38 - 41

MARTONE MICHEL, *Governo dell'economia e azione sindacale*, in GALGANO FRANCESCO (diretto da) *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, CEDAM, Padova, 2006

MASSAINI D. MORENA, *Incentivi alle assunzioni: principi generali di accesso*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 2 marzo 2013, n. 9, pagg. 557 - 566

MASSAINI D. MORENA, *Assunzione di lavoratori in mobilità e in cigs*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 16 marzo 2013, n. 11, pagg. 693 - 711

MASSARA BARBARA, *Assunzioni agevolate nella riforma: le precisazioni Inps per i datori*, in *Guida al Lavoro*, 21 dicembre 2012, n. 50, pagg. 44 - 60

MASSI EUFRANIO, *Incentivi all'occupazione: cosa prevede la riforma*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 15 settembre 2012, n. 33, pagg. 2068 - 2073

MASSI EUFRANIO, *Contratti a termine dopo la Riforma Fornero*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 29 settembre 2012, n. 35, pagg. III - XXXII

MASSI EUFRANIO, *Incentivi alle assunzioni dopo la Legge Fornero*, in inserto *Diritto & Pratica del Lavoro*, 16 febbraio 2013, n. 7, pagg. I - XXXI

MASSI EUFRANIO, *Assunzioni di personale: agevolazioni*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 16 febbraio 2013, n. 7, pagg. I - XXXI

MASSI EUFRANIO, *Assunzioni di personale: agevolazioni (parte prima)*, in inserto *Diritto & Pratica del Lavoro*, 23 novembre 2013, n. 45, pagg. I - XXIV

MASSI EUFRANIO, *Ammortizzatori sociali per il 2014 (parte prima)*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 5 luglio 2014, n. 27, pagg. I - XIX

MASSI EUFRANIO, *Ammortizzatori sociali per il 2014 (parte seconda)*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 12 luglio 2014, n. 28, pagg. I - XX

MASSI EUFRANIO, *Contratti a termine nuova disciplina (parte prima)*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 2 agosto 2014, n. 31, pagg. I - XXIII

MASSI EUFRANIO, *Contratti a termine nuova disciplina (parte seconda)*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 9 agosto 2014, n. 32/33, pagg. I - XXVII

MASSI EUFRANIO, *Contratti a termine, somministrazione e apprendistato*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 13 settembre 2014, n. 34/35, pagg. 1838 - 1853

MASSI EUFRANIO, *Cig e mobilità in deroga: criteri di concessione*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 settembre 2014, n. 37, pagg. 1948 - 1953

MENGHINI LUIGI, *Contratto a termine (art. 1, commi 9-13, l. n. 92/2012)*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 10/2012, pagg. 927 - 936

MIMMO GIOVANNI, *Cassa integrazione guadagni, fondi bilaterali di solidarietà, incentivi all'esodo e all'assunzione*, in AA.VV., *La riforma del lavoro - primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*, Giuffrè Editore, Milano, 2013

MISCIONE MICHELE (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in CARINCI FRANCO (diretto da), *Diritto del lavoro - Commentario*, UTET giuridica, Torino, 2007

MISCIONE MICHELE, *Il mercato del lavoro degli anni '2000*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 1/2012, pagg. 5 - 19

MISCIONE MICHELE, *Emanata la «Riforma Fornero» (l. n. 92/2012), ma già previste le modifiche*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 8-9/2012, pagg. 745 - 747

MISCIONE MICHELE, *Lavoro e previdenza nel "Pacchetto lavoro"*, in inserto di *Diritto & Pratica del Lavoro*, 3 agosto 2013, n. 31, pagg. I - XXXI

MISCIONE MICHELE, *I contratti di lavoro a termine 2013*, in *il Lavoro nella giurisprudenza - Gli speciali*, Supplemento a *il Lavoro nella giurisprudenza* n. 11/2013, pagg. 12 - 18

MISCIONE MICHELE, *Lo sviluppo totalizzante del diritto del lavoro con necessità di «stop»*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 1/2014, pagg. 7 - 17

MISCIONE MICHELE, «Jobs Act» con un primo decreto-legge ed un ampio disegno di legge-delega, in *il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 4/2014, pagg. 305 - 313

MONTEMARANO ARMANDO, *Contratti a termine: l'intervallo temporale in caso di successione*, in *Guida al Lavoro*, 12 ottobre 2012, n. 40, pagg. 12 - 14

PAGANO MARIO, *Jobs act: le istruzioni del Ministero dopo la conversione del decreto*, in *Guida al Lavoro*, 8 agosto 2014, n. 32/33, pagg. 12 - 28

PAPA DANILO, *Aspi e licenziamento disciplinare: obbligo contributivo per il datore*, in *Guida al Lavoro*, 1 novembre 2013, n.43, pagg. 28 - 31

PEDRAZZOLI MARCELLO (a cura di), *Licenziamento e sanzioni nei rapporti di lavoro*, CEDAM, Padova, 2011

PELLACANI GIUSEPPE (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2013

PELLACANI GIUSEPPE, GALANTINO MARIA LUISA, *Licenziamenti forma e procedura*, Giuffré Editore, Milano, 2011

PERSIANI MATTIA (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, UTET giuridica, Torino, 2010

PESSI ROBERTO (a cura di), *Codice commentato del lavoro* in BONILINI GIOVANNI, CONFORTINI MASSIMO, *I codici ipertestuali*, UTET, Torino, 2011

POTOTSCHNIG PAOLO, MARELLI FABIO, CIMETTI MAURIZIO, *Fallimento e altre procedure concorsuali*, IPSOA, Milano, 2010

QUADRI GIULIO, *Usi aziendali e autonomia negoziale - Regole consuetudinarie e modificazioni unilaterali nel rapporto di lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2008

QUINTAVALLE ROSSELLA, *Contratti a termine: comunicazioni obbligatorie per la prosecuzione*, in Guida al Lavoro, 9 novembre 2012, n. 44, pagg. 10 - 12

QUINTAVALLE ROSSELLA, *Sgravi per donne e Over 50: istruzioni Inail*, in Guida al Lavoro, 6 giugno 2014, n. 23, pagg. 39 - 50

RATTI LUCA, *Il contratto a termine dopo la l. 92 del 2012: prime interpretazioni ministeriali*, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 6/2013, pagg. 559 - 565

RAUSEI PIERLUIGI, *La nuova riforma del lavoro. Legge 28 giugno 2012, n. 92. Guida operativa*, IPSOA, Milano, 2012

RAUSEI PIERLUIGI, *Licenziamenti collettivi: le novità*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 14 luglio 2012, n. 28, pagg. 1752 - 1755

RAUSEI PIERLUIGI, *Fra luci e ombre la prima circolare sulla riforma del lavoro*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 11 agosto 2012, n. 32, pagg. 1993 - 1996

RAUSEI PIERLUIGI, *Contratti a tempo determinato: novità ministeriali*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 1 dicembre 2012, n. 44, pagg. 2765 - 2769

RAUSEI PIERLUIGI, *Somministrazione di lavoro e appalto - Il lavoro esternalizzato alla prova della riforma*, in Diritto & Pratica del Lavoro ORO, Novembre-Dicembre 2012, n. 6, pagg. 9 - 81

RAUSEI PIERLUIGI, *I contratti di lavoro flessibile - Lavoro a termine, part-time, ripartito e intermittente*, in Diritto & Pratica del Lavoro ORO, Marzo-Aprile 2013, n. 2, pagg. 9 - 54

RAUSEI PIERLUIGI, *Somministrazione: nuove tutele per i lavoratori*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 27 luglio 2013, n. 30, pagg. 1911 - 1914

RAUSEI PIERLUIGI, *Contratto a termine, part time e intermittente*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 3 maggio 2014, n. 18, pagg. 1021 - 1036

RAUSEI PIERLUIGI, TIRABOSCHI MICHELE (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado - Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012, disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, *Adapt Labour Studies e-Book series n. 1* aprile 2012

RAUSEI PIERLUIGI, TIRABOSCHI MICHELE (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata - Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, *Adapt Labour Studies e-Book series n. 2/2012*

RINALDI MANUELA, *Lavoro subordinato e fallimento*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2008

RONCO SIMONETTA, *La tutela dell'imprenditoria nella crisi d'impresa - strumenti sostanziali e processuali*, Giuffré Editore, Milano, 2013

ROSOLEN GIULIA, *Somministrazione: esenzione della causale e limite di durata*, in *I Supplementi di Guida al Lavoro*, n. 3/2012

ROSSI PAOLO, *Ammortizzatori dopo la riforma: l'Inps spiega le novità*, in *Guida al Lavoro*, 18 gennaio 2013, n. 4, pagg. 17 - 23

ROSSI PAOLO, *Integrazioni salariali, mobilità, Aspi: l'Inps comunica i massimali 2014*, in *Guida al Lavoro*, 7 febbraio 2014, n. 6, pagg. 16 - 18

ROSSI PAOLO, *Lavoratori in cig e mobilità: validità delle comunicazioni obbligatorie per il reimpiego*, in *Guida al Lavoro*, 16 maggio 2014, n. 20, pagg. 12 - 18

ROTONDI FRANCESCO, *Contratto a tempo determinato: il vademecum ministeriale*, in Guida al Lavoro, 3 maggio 2013, n. 19, pagg. 12 - 14

ROZZA ALBERTO, *Flussi stagionali 2014: silenzio assenso per lo straniero già autorizzato*, in Guida al Lavoro, 18 aprile 2014, n. 16, pagg. 17 - 23

RUIU ANGELA, *Ammortizzatori sociali in deroga: chiarimenti ministeriali*, in Guida al Lavoro, 26 settembre 2014, n. 37, pagg. 12 - 25

SALAZAR PAOLA, *Contratto a termine quale strumento di flessibilità*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 10 novembre 2012, n. 41, pagg. 2581 - 2590

SANNA PAOLA, BOSCO ALBERTO, TSCHÖLL JOSEF, *Distacco del lavoratore. Somministrazione di lavoro*, in Dossier Lavoro, 8-9/2013, Gruppo24Ore, pagg. 82 - 86

SANTINI FABRIZIA, *Le rappresentanze sindacali unitarie struttura e funzioni*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2012

SANTORO CARMINE, *Le nuove sanzioni per il contratto a termine*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 30 maggio 2014, n. 22, pagg. XI - XIII

SARTORI ALESSANDRA, *Prospettive sistematiche per i licenziamenti collettivi dopo la legge n. 92/2012*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, anno XXXIII - 2014, 3, pagg. 467 - 499

SCAINI FABIO, BONETTI PAOLO, *Il futuro della cigs concorsuale alla luce delle novità introdotte dal c.d. "Decreto crescita"*, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 3/2013, pagg. 267 - 270

SCAINI FABIO, BONETTI PAOLO, *La cigs concorsuale dopo l'emanazione del decreto ministeriale attuativo del c.d. decreto sviluppo*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, 10/2013, pagg. 892 - 898

SCHIAVONE ROSSELLA, *Le prime indicazioni ministeriali sulla riforma del mercato del lavoro*, in *Guida al Lavoro*, 27 luglio 2012, n. 31, pagg. 12 - 25

SCHIAVONE ROSSELLA, *Successione di contratti a termine: validi anche gli accordi ante riforma*, in *Guida al Lavoro*, 30 novembre 2012, n. 47, pagg. 18 - 20

SCHIAVONE ROSSELLA, *Procedure concorsuali e cigs: definiti i parametri oggettivi*, in *Guida al Lavoro*, 15 febbraio 2013, n. 8, pagg. 12 - 15

SCHIAVONE ROSSELLA, *Contratto a tempo determinato: le recenti modifiche*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 28 settembre 2013, n. 37, pagg. 2173 - 2178

SCIARRA SILVANA, *Flessibilità e politiche attive del lavoro. Note critiche sulla riforma Monti-Fornero*, in *Giornali di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 139, anno XXXV, 2013, 3

SFERRAZZA MAURO, GRAMUGLIA FRANCESCO, *Somministrazione a termine tra novità e dubbi interpretativi*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26 luglio 2014, n. 30, pagg. 1701 - 1708

SORDI PAOLO, PAPETTI CORINNA, PALLADINI ATTILIO, MIMMO GIOVANNI, FEDELE ILEANA, DI PAOLA LUIGI, *La riforma del lavoro - primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*, Giuffrè Editore, Milano, 2013

SPATTINI SILVIA, *La nuova condizionalità all'accesso ai trattamenti di sostegno al reddito: potenzialità e criticità nella prospettiva della riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/XX - 2010, Giuffrè Editore, Milano, pagg. 377 - 386

SPATTINI SILVIA, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la Legge 28 giugno 2012 n. 92*, Giuffré Editore, Milano, 2012

SPATTINI SILVIA, *Ammortizzatori sociali: il nuovo sistema per il 2013*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 1 gennaio 2013, n. 1, pagg. II - V

SPATTINI SILVIA, TIRABOSCHI MICHELE, TSCHÖLL JOSEF, *Ammortizzatori sociali*, in Dossier Lavoro, n. 6/2013, Gruppo24Ore, pag. 53 - 55

STERN PAOLO (a cura di), *Aspi e nuovi ammortizzatori sociali*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2013

TATARELLI MAURIZIO, *Il licenziamento individuale e collettivo*, CEDAM, Padova, 2012

TAVELLA MASSIMILIANO, *Condizioni di liceità della fornitura di lavoro temporaneo*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 8 marzo 2014, n. 10, pagg. 613 - 615

TIRABOSCHI MICHELE, *Evoluzione normativa tra emergenza e ricerca di una logica di sistema*, in Diritto delle Relazioni Industriali n. 2/XX - 2010, Giuffré Editore, Milano, pagg. 331 - 347

TIRABOSCHI MICHELE, GIOVANNONE MARIA, *Jobs Act: come cambia il contratto a termine*, in Guida al Lavoro, 21 marzo 2014, n. 12, pagg. 14 - 16

TIRABOSCHI MICHELE, SPATTINI SILVIA, TSCHÖLL JOSEF, *Guida pratica ammortizzatori sociali 2010*, Il Sole 24 Ore S.p.A., 2010

TOMASSETTI PAOLO, TIRABOSCHI MICHELE, *Lavoro a termine: i dubbi dopo la conversione del decreto*, in Guida al Lavoro - Gli speciali di Guida al Lavoro, 30 maggio 2014, n. 22, pagg. II - V

TREU TIZIANO, *Jobs Act: prime note*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26 aprile 2014, n. 17, pagg. 979 – 980

TULLINI PATRIZIA, *Tutela del lavoro nella crisi d'impresa e assetto delle procedure concorsuali: prove di dialogo*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, anno XXXIII - 2014, 2, pagg. 199 - 235

VALLEBONA ANTONIO, *Istituzioni di diritto del lavoro. Vol. I - Il diritto sindacale*, CEDAM, Padova, 2008

VALLEBONA ANTONIO, *La riforma del lavoro 2012*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2012

VALSIGLIO CRISTIAN, *Incentivi all'esodo, assunzioni agevolate e politiche attive per il lavoro*, in *Supplemento di Guida al Lavoro*, 13 luglio 2012, n. 3, pagg. 58 - 62

VALSIGLIO CRISTIAN, *Così i benefici per nuovi assunti dopo la legge Fornero*, in *Corriere delle Paghe*, gennaio 2013, n. 1, pag. 16

VALSIGLIO CRISTIAN, *Contratto a tempo determinato*, in *Dossier Lavoro*, n. 2/2013, Gruppo24Ore, pagg. 8 - 10

VALSIGLIO CRISTIAN, *Assunzioni agevolate di lavoratori privi di occupazione dopo la legge n. 99/2013*, in *Il Punto di Guida al Lavoro*, ottobre 2013, n. 9, pag. III - V

VARESI PIER ANTONIO, *Enciclopedia Giuridica*, Istituto della Enciclopedia Italiana fondata da Giovanni Treccani, vol. XVI, voce *Formazione Professionale*, II) *Diritto del lavoro*, con rimando a MANCINI, G.F., *Commento sub. art. 4 Cost.*, in *Comm. Cost. Branca*, Bologna - Roma, 1975, 219 - 221

VARESI PIER ANTONIO, *Enciclopedia Giuridica*, Istituto della Enciclopedia Italiana fondata da Giovanni Treccani, vol. XVI, voce *Formazione Professionale*, II) *Diritto del*

lavoro, con rimando a MORO, A., Intervento all'Assemblea Costituente nella seduta pomeridiana del 13 maggio 1947, in Assemblea Costituente, la Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori dell'Assemblea Costituente, II, Camera dei Deputati, Roma, 1970 - 1971, 1703

VICHI LUCA, *Aspi e mini-Aspi: schede di sintesi*, in Guida al Lavoro, 7 marzo 2014, n. 10, pagg. 24 - 36

VOZA ROBERTO, *Il lavoro a tempo determinato dopo la Riforma Fornero*, in il Lavoro nella giurisprudenza n. 12/2012, pagg. 1141 - 1150

ZAMBELLI ANGELO, *Licenziamenti collettivi e altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro*, in Dossier Lavoro, n. 7/2013, Gruppo24Ore, pagg. 42 - 46

ZAMBELLI ANGELO, *Contratto a termine, il Jobs act modifica la disciplina*, in Guida al Lavoro, 4 aprile 2014, n. 14, pagg. 25 - 31

ZILIO GRANDI GAETANO, SFERRAZZA MAURO, *La legge n. 92/2012 ed il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta*, in Diritto delle Relazioni Industriali numero 1/XXIII - 2013, Giuffr  Editore, Milano, pagg. 34 - 67

ZILIO GRANDI GAETANO , SFERRAZZA MAURO, *Lavoro a termine: la disciplina riformata*, in Diritto & Pratica del Lavoro, 9 novembre 2013, n. 43, pagg. 2502 - 2511

## **SITI INTERNET CONSULTATI**

[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

[www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)

[www.camera.it](http://www.camera.it)

[www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it)

[www.cotonificiozambaiti.it](http://www.cotonificiozambaiti.it)

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

[www.governo.it](http://www.governo.it)

[www.inail.it](http://www.inail.it)

[www.inps.it](http://www.inps.it)

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

[www.pointart.it](http://www.pointart.it)

[www.senato.it](http://www.senato.it)

[www.siac-cab.eu](http://www.siac-cab.eu)

[www.valleseriana.bg.it](http://www.valleseriana.bg.it)

Bergamo, 22 dicembre 2014