


nazionali rispetto alle quali l'intesa è comunque da intendersi di carattere cedevole), obbligandosi contrattualmente a valorizzarle, sia nei confronti sindacali operati nelle singole unità produttive dalle rispettive componenti associative sia, per quanto attiene i contratti di lavoro a termine, nella gestione dei rapporti individuali di lavoro per gli aspetti di carattere non collettivo della prestazione lavorativa. Si tratta di un approccio in linea con l'evoluzione legislativa richiamata nei precedenti paragrafi, adeguata altresì al carattere emergenziale di alcune problematiche riscontrate nel mercato del lavoro locale, che hanno imposto la condivisione di valutazioni pragmatiche e l'adozione di scelte risolutive, tuttavia con una formula che ha consentito il rispetto sostanziale del quadro generale delle dinamiche della contrattazione collettiva derivante dal sistema generale di rappresentanza e di articolazione degli assetti al quale afferiscono le parti sottoscrittrici.

Stefano Malandrini  
Confindustria Bergamo

### 1. Contrattazione collettiva (segue)

**1.2.** Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil, Uiltucs-Uil e Confprofessioni, *Accordo per il sostegno al reddito nel settore degli studi professionali*, 22 ottobre 2013 (in  *Boll. ADAPT*, 2013, n. 41).

### L'accordo per il sostegno del reddito nel settore degli studi professionali

*Sommario:* **1.** Premessa. – **2.** La disciplina legislativa dei fondi bilaterali di solidarietà (cenni). – **3.** I contenuti dell'accordo. – **4.** Il raccordo con la formazione e le politiche per il reimpiego.

**1.** Il 22 ottobre scorso è stato siglato tra le federazioni di categoria, Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil, Uiltucs-Uil e Confprofessioni, un importante accordo per il sostegno al reddito dei dipendenti del settore degli studi professionali, a tutela di oltre un milione di lavoratori, in prevalenza donne, in un comparto altamente polverizzato e di fatto finora escluso da un sistema strutturato di ammortizzatori sociali.

Si tratta della previsione di nuove forme di *welfare contrattuale*, che si differenziano dalle tutele offerte dai modelli dei fondi bilaterali di solidarietà, previsti dalla c.d. "legge Fornero" (l. 28 giugno 2012, n. 92), per i lavoratori non coperti da CIG, per il fatto di operare con riferimento a realtà produttive – "strutture" – (studi professionali, società, aziende collegate), nella maggior parte con meno di 15 dipendenti.

Punto di riferimento sono le specifiche funzioni attribuite all'ente nazionale bilaterale di settore (E.BI.PRO.) dal CCNL del 29 novembre 2011, che all'art.

5, lett. L), assegna allo stesso lo sviluppo di «iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro». Di particolare rilievo è peraltro il raccordo con le politiche attive, prevedendosi il coinvolgimento dei lavoratori beneficiari di sostegno al reddito nei percorsi di riqualificazione professionale al fine del mantenimento della continuità dell'impiego.

2. L'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali, per il sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro per i settori non coperti da CIG/CIGS, rappresenta uno dei principali interventi, accanto alle tutele in caso di perdita del lavoro (Assicurazione sociale per l'impiego – ASpl) ed alle prescrizioni volte a promuovere l'esodo, in caso di eccedenza di personale, dei lavoratori prossimi al pensionamento, in cui si articola la disciplina dei nuovi ammortizzatori sociali posta dalla legge Fornero. La regolazione dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 3, commi 4/41, l. n. 92/2012) è stata peraltro oggetto di modifiche ed integrazioni, l'ultima delle quali contenuta nella l. 27 dicembre 2013, n. 147 – c.d. “legge di stabilità 2014” – art. 1, comma 185, che cancella i termini per la stipulazione degli accordi collettivi istitutivi dei fondi (per lo stato di attuazione cfr. S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Fondi di solidarietà bilaterali: a che punto siamo?*, Boll. Spec. ADAPT, 2013, n. 26).

Nel dibattito sulla tanto attesa “riforma strutturale degli ammortizzatori sociali” si è oscillato, in termini problematici, tra una universalizzazione del sistema di assicurazione obbligatoria e l'allargamento di un modello alternativo incentrato sulla bilateralità. È da sottolineare come la disciplina sui fondi di solidarietà bilaterali contemplata dalla l. n. 92/2012 abbia profondamente modificato la prospettiva di una generalizzazione della previdenza pubblica obbligatoria, accompagnata da una tutela collettiva solo integrativa, preferendo valorizzare gli strumenti della bilateralità e di welfare negoziale, tipici della “previdenza contrattuale” (cfr. in particolare M. SQUEGLIA, *Previdenza contrattuale e fondi di solidarietà bilaterali*, in *q. Rivista*, 2012, 628 ss.), in chiave anche sostitutiva dell'intervento pubblico (cfr., tra gli altri, A. TURSI, *I Fondi di solidarietà bilaterali*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, 2013, 475 ss.). Più propriamente l'attuale assetto di ammortizzatori sociali vede la coesistenza di una pluralità di modelli, dove “pubblico” e “privato” si intrecciano strettamente.

Come noto, per i settori privi di cassa integrazione (l'ambito di intervento è dunque ricavabile “a contrario” da quello in cui sia operante la CIG) al fine di assicurare ai lavoratori, in una prospettiva tendenzialmente universalistica, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, la disciplina legislativa prospetta sostanzialmente due modelli:

- un modello obbligatorio, per le imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, incentrato su *fondi di solidarietà*, promossi dalla contrattazione collettiva, recepiti con decreto e operanti presso l’Inps (per i settori non coperti da accordi collettivi è prevista l’istituzione di un *fondo di solidarietà residuale*, per le imprese comunque superiori ai 15 dipendenti);
- un modello “alternativo”, per quei settori in cui siano già operanti «consolidati sistemi di bilateralità», incentrato su *fondi bilaterali*, le cui fonti normative e istitutive, affidate alla contrattazione collettiva, potranno essere “adeguate” alle “finalità” perseguite dai fondi di solidarietà sopra menzionati, dovendo peraltro attenersi a requisiti di affidabilità per la corretta gestione e a criteri per la contabilità tecnica stabiliti tramite decreto.

È poi introdotta una “norma premiale”, di rilievo soprattutto per il modello alternativo, a cui l’accordo in esame si ispira, che riprendendo quanto già disposto dall’art. 19, comma 1, della l. n. 2/2009, riconosce, in via sperimentale, ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, in possesso dei requisiti previsti, la nuova indennità di disoccupazione (ASpI) (sul punto è da richiamare la classificazione proposta da M. PERSIANI, *Diritto della previdenza sociale*, Cedam, 2005, 318, tra interventi a sostegno della disoccupazione totale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ed interventi a sostegno della disoccupazione parziale, nei casi di sospensione del lavoro; cfr. più ampiamente P.A. VARESI, *La protezione sociale del lavoratore al tempo della “grande crisi” (2008-2010): i trattamenti “in deroga”*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, Jovene, 2011, 1295 ss.), in via subordinata ad un intervento integrativo pari almeno al 20% dell’indennità stessa da parte dei fondi bilaterali o dei fondi di solidarietà.

**3.** L’accordo, a cui farà seguito un regolamento attuativo, prevede l’attivazione tramite l’ente nazionale bilaterale di settore di un *sistema sperimentale di prestazioni integrative del reddito*, per il triennio 2013/2015, a favore dei dipendenti di strutture che si trovino in situazioni di crisi.

Le prestazioni erogate da E.BI.PRO. riguardano i casi di:

- intervento integrativo del 20% dell’indennità di cui all’art. 2, comma 1, l. n. 92/2012 (ASpI) per i casi di sospensione dell’attività lavorativa;
- intervento di integrazione per i lavoratori di strutture che percepiscono prestazioni di cassa integrazione in deroga;
- intervento integrativo per contratti di solidarietà difensivi (di cui alla l. n. 236/1993 e successive modifiche ed integrazioni).

Condizione necessaria per l’accesso alle prestazioni è la preventiva sottoscrizione di un accordo sindacale tra le realtà lavorative interessate e le organizzazioni territoriali delle parti firmatarie dell’accordo in esame, in cui siano specificati i motivi, la tipologia degli interventi richiesti nonché i nominativi dei lavoratori interessati.

D’altro lato possono beneficiare delle prestazioni le strutture che applichino integralmente il CCNL studi professionali e che siano in regola con i versa-

menti al sistema della bilateralità da almeno 18 mesi (fatta salva la possibilità di regolarizzazione).

Le prestazioni sono rivolte ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a termine, fermo restando che in prospettiva potrebbero beneficiarne gli oltre 400.000 “addetti”, collaboratori o praticanti, ai quali si mira ad estendere in sede di rinnovo le tutele offerte dal CCNL studi professionali (cfr. impegno a verbale).

a) Un primo ambito di intervento concerne l'applicazione al settore degli studi professionali della norma “premierale” contemplata dall'art. 3, comma 17, l. n. 92/2012, che, riprendendo quanto introdotto dall'art. 19, comma 1, l. n. 2/2009, consente di estendere l'indennità di disoccupazione (ASpI) anche ai casi di sospensione dell'attività lavorativa, per i soggetti privi di copertura di integrazione salariale, in presenza di un intervento “integrativo” del 20% dell'indennità stessa da parte della bilateralità. Al riguardo si prevede la stipula di un'apposita convenzione tra Inps ed E.BI.PRO. a livello nazionale al fine di garantire l'erogazione di dette indennità per coloro che siano in regola con i versamenti al sistema della bilateralità.

In base alla disciplina legislativa la durata massima del trattamento non può superare 90 giornate in un biennio mobile.

Pur non espressamente menzionata è da ritenere che l'integrazione in esame possa operare anche in riferimento alla c.d. mini-ASpI, per i soggetti che possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (art. 2, comma 20, l. n. 92/2012).

b) Una seconda forma di intervento è quella a favore di dipendenti di strutture in CIG in deroga. A seguito di accordo per il ricorso alla CIG in deroga, secondo le procedure indicate, E.BI.PRO. riconoscerà ai lavoratori dipendenti coinvolti un contributo orario pari al 20% della normale retribuzione lorda persa (per un massimo di 520 ore di sospensione della prestazione lavorativa per ciascun dipendente) per un massimo di 90 giorni di calendario.

La struttura firmataria dell'accordo di CIG in deroga è peraltro tenuta ad anticipare il contributo del 20% a carico di E.BI.PRO. e d'altro lato ad inserire tale voce nel Libro unico del lavoro, evidenziandola separatamente dalla retribuzione mensile ordinaria.

E.BI.PRO., accolta la richiesta, corrisponderà il contributo del 20% con cadenza mensile entro 30 giorni dalla data di invio di copia del Libro unico.

c) Ulteriore tipologia di intervento è quella di sostegno al reddito per lavoratori in contratto di solidarietà. Nelle strutture che sottoscrivano contratti di solidarietà, ai sensi della l. n. 236/1993 e successive modifiche ed integrazioni, E.BI.PRO. erogherà ai lavoratori dipendenti coinvolti nel contratto di solidarietà un anticipo del contributo ministeriale pari al 50% della retribuzione lorda persa, secondo modalità definite nell'apposito regolamento.

Il contratto di solidarietà, da inviare a E.BI.PRO. entro e non oltre 30 giorni dalla sua instaurazione, dovrà contenere, oltre a quanto previsto dalla disciplina legislativa, anche le ore di riduzione settimanali suddivise per lavoratore,

nonché la dichiarazione che, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, saranno usufruiti i periodi di ferie e i permessi residui degli anni precedenti (in tal caso se la procedura di accesso al contratto di solidarietà viene attivata prima del 30 giugno di ogni anno le ferie e i permessi residui maturati fino all'anno precedente dovranno essere goduti entro tale data).

Il contratto di solidarietà dovrà altresì prevedere che la struttura devolva il contributo ministeriale (del 25%) ad essa destinato a favore dei lavoratori e si impegni inoltre a restituire a E.BI.PRO. le somme anticipate.

Nelle strutture con un solo dipendente nelle quali, mediante accordo, si determini una riduzione dell'orario di lavoro, l'ente bilaterale (E.BI.PRO.) potrà intervenire con un contributo pari al 50% della normale retribuzione oraria lorda persa in conseguenza della riduzione di orario nel limite massimo del 50% dell'orario settimanale originario fino ad un massimo di 520 ore (riproporzionate per i part-time) nell'arco di 12 mesi. Nei periodi di riduzione dell'orario di lavoro maturano in misura intera i ratei di 13<sup>a</sup> e di 14<sup>a</sup> mensilità, da corrispondere alle naturali scadenze.

Per il calcolo del contributo a carico di E.BI.PRO. si prenderà come riferimento la retribuzione del mese precedente all'avvio della riduzione di orario.

Si pone il problema della cumulabilità delle integrazioni previste in caso di riduzione di orario per strutture con un solo dipendente con quelle a favore di dipendenti di strutture che usufruiscono di CIG in deroga.

**4.** Accanto alle misure di sostegno al reddito sopra descritte (rispetto alle quali le parti firmatarie si impegnano a valutare, in sede di rinnovo contrattuale, l'opportunità di costituire e di finanziare un apposito fondo bilaterale; cfr. impegno a verbale) particolare rilievo assumono gli interventi di promozione dell'occupazione nel settore degli studi professionali, utilizzando le risorse che la bilateralità del settore mette a disposizione attraverso un articolato sistema composto da tre organismi nazionali specifici: Fondoprofessioni, CA.DI.PROF., E.BI.PRO.

Sul punto l'accordo prevede che in aggiunta alle misure di sostegno al reddito, durante il periodo di fruizione delle stesse, i lavoratori possano usufruire di:

- risorse dedicate da Fondoprofessioni per la riqualificazione professionale quale politica attiva di lavoro;
- continuità della copertura sanitaria e sociale prevista da CA.DI.PROF.;
- politiche attive del lavoro definite da E.BI.PRO.

La disciplina contrattuale, mediante la bilateralità, mira dunque a favorire una gestione sinergica dei diversi interventi (sostegno al reddito, attività formativa e ricollocazione dei lavoratori). La bilateralità oltre ad offrire prime tutele di sostegno al reddito rappresenta pertanto un utile strumento per la ricollocazione professionale dei lavoratori, che potrà avvenire anche attraverso un più stringente raccordo con le agenzie per il lavoro e gli altri servizi pubblici e privati per l'impiego.

*Marco Lai*

*Docente di diritto del lavoro – Centro Studi Nazionale Cisl*