



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale

degli Ammortizzatori Sociali e I.O.

CIRCOLARE N. 32 DEL 19/12/2014

Oggetto: Articolo 7 del decreto ministeriale n. 46448 del 10 luglio 2009 come modificato dall'articolo 1 del decreto ministeriale n. 85145 del 10.10.2014.

L'articolo 7 del decreto ministeriale n. 46448 del 10 luglio 2009, rubricato "deroga ai sensi dell'articolo 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223", è stato recentemente modificato dall'articolo 1 del decreto ministeriale n. 85145 del 10.10.2014, risultando pertanto come di seguito:

"Fermo restando l'arco temporale fissato dall'articolo 4, comma 35, del decreto-legge n. 510 del 1996, convertito con modificazioni, dalla legge n. 608 del 1996, il limite di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito dall'articolo 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'articolo 4 della citata legge n. 223 del 1991, ovvero qualora i lavoratori non si oppongano alla collocazione in mobilità".

Emerge pertanto che, ai sensi della sopra riportata norma, è possibile sottoscrivere un contratto aziendale di solidarietà con il ricorso all'integrazione salariale in favore dei lavoratori coinvolti nella riduzione oraria, superando il limite dei 36 mesi di integrazione salariale fruibile in un quinquennio, quando la stipula del contratto stesso è posta come strumento di salvaguardia dei livelli occupazionali e dunque alternativo al ricorso alle procedure di licenziamento collettivo. Con la modifica apportata con il sopra citato decreto n. 85145 del 10.10.2014, al fine di consentire comunque la libera circolazione della forza lavoro, è riconosciuta la possibilità – tenendo ferma l'efficacia del contratto di solidarietà - di gestire in modo non traumatico gli esuberanti di personale con il ricorso ad una procedura di mobilità attuata con la non opposizione al licenziamento.

Posto quanto sopra, è evidente che essendo in termini generali la finalità dello strumento di integrazione salariale in parola principalmente quella di evitare in tutto o in parte il ricorso ai licenziamenti collettivi, le procedure di gestione degli esuberanti con la non opposizione dei lavoratori possono essere, eventualmente, attivate anche in corso di contratto di solidarietà fuori dei casi di cui al sopra citato articolo 7 del decreto ministeriale n. 46448 del 10 luglio 2009.

Peraltro, come è noto, alla stipula di un contratto aziendale di solidarietà, quale strumento di gestione di una crisi aziendale e di eventuali esuberi, possono fare ricorso anche le imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale.

Ai lavoratori - giornalisti professionisti iscritti all'INPGI- delle sopra indicate aziende, si applica, altresì, l'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416 e successive integrazioni e modificazioni, che disciplina le ipotesi di esodo aziendale con il ricorso al prepensionamento dei lavoratori sospesi.

Tale modalità di gestione degli esuberi è riconosciuta però – limitatamente al numero di unità ammesse dal Ministero del lavoro, sulla base delle risorse finanziarie disponibili - per i soli casi in cui i predetti lavoratori siano stati sospesi dalle imprese da cui dipendono per l'attivazione di un programma aziendale di ristrutturazione o riorganizzazione in presenza di crisi.

Posto quanto sopra e alla luce del sopra novellato articolo 7 del decreto ministeriale n. 46448 del 10 luglio 2009, si ritiene che sia possibile per le aziende sopra indicate, che presentano esuberi di personale gestibili con il prepensionamento, procedere nella presentazione di un programma di ristrutturazione o riorganizzazione in presenza di crisi in modo tale da essere inseriti nella graduatoria per l'accesso alle risorse sopra dette e - *medio tempore* - alla stipula di contratti di solidarietà con relativa richiesta di integrazione salariale anche per quei lavoratori che, avendone o maturandone i requisiti in corso di riduzione oraria, potrebbero accedere all'esodo per prepensionamento.

Una volta poi resesi disponibili le risorse finanziarie e di conseguenza le posizioni per il prepensionamento, la società può estrarre dal bacino dei lavoratori in solidarietà solo i lavoratori in esubero prepensionabili ed inserirli invece nel programma di cassa integrazione per riorganizzazione o ristrutturazione in presenza di crisi - che dovrebbe concretamente prendere avvio solo in quel momento - in modo tale che sia soddisfatto il requisito indicato dall'articolo 37, lett. b), della legge 5 agosto n. 416 e consentire ai lavoratori di optare per l'anticipazione della liquidazione della pensione di vecchiaia.

Tale sistema consentirebbe alle aziende di gestire gli esuberi prima con un sistema di riduzione dell'orario di lavoro non discriminatorio e poi con una gestione degli esuberi non traumatica in quanto lascia libero il lavoratore di optare per la liquidazione anticipata della pensione di anzianità o di vecchiaia.

Il Direttore Generale
Dott. Ugo Menziani

