



Dipartimento Relazioni
Industriali

CoViD-19

**Misure emergenziali di sostegno al reddito
nel settore primario e della distribuzione**

Mirko Miccoli - Coordinatore

Katia Saidoun

Francesco Tripo

Fabio Edwin Vinci

v. 1.0

20/03/2020

Il presente elaborato costituisce l'esito di una esercitazione svolta nel mese di marzo 2020 dagli studenti del corso in Diritto delle Relazioni Industriali (corso di laurea in Relazioni di Lavoro) dell'Università di Modena e Reggio Emilia

MISURE EMERGENZIALI PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DEL SETTORE PRIMARIO E DEL SETTORE DELLA DISTRIBUZIONE

L'obiettivo del presente lavoro è quello di ricostruire le misure emergenziali per il sostegno al reddito nel settore primario e nel settore della distribuzione al fine di comprendere e spiegare le misure , ordinarie e straordinarie, allo stato vigenti a sostegno di imprese e lavoratori del settore. Per far questo ci siamo suddivisi i compiti, due persone hanno svolto le ricerche per il settore primario le altre due per il settore della distribuzione.

Nota Metodologica

Nel comprendere lo stato dell'arte delle misure emergenziali previste per questi settori abbiamo prima cercato di comprendere a quali tipologie di aziende si faceva riferimento. Siamo partiti dalla ricerca dei CCNL comparativamente più rappresentativi in questi settori, consultando l'archivio dei contratti del CNEL, <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale/Archivio-Corrente>, per poter individuare agevolmente le tipologie di aziende a cui si applicano questi CCNL, elencate all'interno del contratto stesso. In seguito abbiamo cercato di individuare e analizzare cosa prevedesse la legge per queste aziende sul tema che stiamo trattando. Le misure previste dalla legge, come vedremo successivamente, non sempre sono applicabili a tutte le aziende e a tutti i settori; partendo da questa considerazione abbiamo analizzato i CCNL ,selezionati in precedenza, per comprendere come le parti sociali riescono a creare e disciplinare nuove forme di tutela per i lavoratori e le aziende.

Come individuare chi è il sindacato comparativamente più rappresentativo

Una volta individuata la categoria, laddove vi sia una coesistenza di più contratti collettivi astrattamente applicabili alla medesima, occorre selezionare quello che è stato stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, e cioè da quei sindacati che - all'esito della comparazione con le altre associazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL concorrente - risultano più rappresentativi.

A tale scopo si utilizzano alcuni indici già in circolazione da tempo - applicati dalla giurisprudenza amministrativa e di merito (Cons. Stato, sez. VI, 22 Febbraio 2007, n. 971 [inerente alla scelta delle organizzazioni titolate a designare rappresentanti in organismi pubblici]; Trib. Pavia, 26 Febbraio 2019, n. 80) e richiamati in fonti amministrative (Decreto Ministero del Lavoro, 15 Luglio 2014, n. 14280 ter) - in grado di esprimere la capacità dell'associazione di porsi come valido interlocutore. I predetti indici sono identificabili:

- nella presenza di una significativa consistenza numerica degli associati e delle singole organizzazioni sindacali;
- nell'ampiezza e diffusione di un'organizzazione articolata su tutto il territorio nazionale;
- nella partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro;
- nell'intervento nelle controversie di lavoro individuali, plurime e collettive.

MISURE EMERGENZIALI DI SOSTEGNO AL REDDITO ORDINARIE (DECRETO LEGGE 148/2015)

1. Cassa integrazione Straordinaria e Ordinaria

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

La Cassa integrazione Guadagni straordinaria è un'indennità erogata dall'INPS per integrare la retribuzione di lavoratori di aziende che devono affrontare situazioni di crisi e riorganizzazione o contratti di solidarietà di tipo A. La CIGS spetta a operai, impiegati, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, dipendenti: dalle seguenti aziende che abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti, nel semestre precedente la presentazione della domanda. La durata del trattamento straordinario di integrazione salariale non può superare i 24 mesi in un quinquennio mobile (conteggiando anche la CIGO). Utilizzando la CIGS come causale nel contratto di solidarietà, il limite complessivo può essere portato a 36 mesi in quanto la durata dei contratti di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi; per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per le imprese di cui all'art. 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS+CIGO) non può superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Cassa integrazione Ordinaria (CIGO)

La cassa integrazione ordinaria è un altro strumento a disposizione dell'impresa e a tutela dei lavoratori, nel caso in cui si ha una riduzione dell'attività lavorativa dovuta ad una temporanea difficoltà di mercato dell'azienda, con lo scopo di sostenere il reddito dei lavoratori. Questo strumento consiste nel versamento, da parte dell'INPS, di una somma di denaro in favore dei lavoratori la cui retribuzione è diminuita.

2. Fondi di Solidarietà

I Fondi di solidarietà sono uno strumento di ammortizzatori sociali con lo scopo di assicurare una tutela ai lavoratori in costanza del rapporto di lavoro nei casi di riduzione e sospensione *“dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria”*. L'istituzione del fondo di solidarietà è obbligatorio per tutti i settori non coperti dalla normativa sull'integrazione salariale, in imprese con datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti. L'istituzione dei fondi di solidarietà avviene attraverso la stipula di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, aventi ad oggetto la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali. Successivamente a seguito dell'accordo tra le parti sociali si provvede all'istituzione del fondo presso l'INPS.

I fondi, oltre avere il ruolo chiave nella tutela dei lavoratori come strumento di integrazione salariale, possono avere ulteriori finalità quali:

- *“assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero*

prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;

- *prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;*
- *contribuire al finanziamento di programmi formativi dell'Unione Europea.”*

Sempre il decreto 148/2015 stabilisce che nelle imprese con datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti appartenenti a determinati settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito applicativo della normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria e che non hanno costituito i fondi di solidarietà bilaterali citato dall'art.27, opera il fondo residuale istituito con il Decreto interministeriale n.79141 del 2014. Con una nota della Direzione Generale Ammortizzatori sociale il 18 gennaio 2016 dichiara che fanno parte del Fondo di integrazione salariale anche quelle imprese che erano già iscritte nel fondo di solidarietà residuale.

Per il settore della distribuzione:

CIGO	CIGS	FONDO DI SOLIDARIETA'
<p>Il settore della distribuzione non è incluso nell'elenco ex art 10 dlgs 148/2015 e quindi questo strumento non è utilizzabile.</p>	<p>Tale strumento può essere utilizzato per le imprese commerciali e della logistica che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di <u>50 dipendenti</u> inclusi gli apprendisti e i dirigenti (vedi art. 20 comma 2). La CIGS può essere richiesta per i seguenti motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione aziendale • Crisi aziendale • Contratto di solidarietà 	<p>Tra i fondi disciplinati dal decreto quello che rileva ai fini della nostra trattazione è il FIS: fondo di integrazione salariale. Il Fondo comprende tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.</p>

Per il settore primario:

Nel caso delle situazioni emergenziali di carattere ordinario si tengono conto di tutte quelle forme legislative, nel quale lo Stato interviene nell'economia con misure normative ed economiche. L'intervento statale ha l'obiettivo di riequilibrare la domanda e l'offerta nel mercato dei beni e dei servizi causati dagli shock economici a sostegno delle imprese, mentre allo stesso tempo lo Stato interviene per porre delle tutele ai lavoratori che risentono di tali shock economici nel mercato del lavoro.

Partendo dal vertice del sistema gerarchico delle fonti super primarie, nel caso delle imprese agricole e dei lavoratori si considerano le normative PAC (Politica agricola comune). L'Unione Europea con la PAC (politica agricola comune) ha creato un meccanismo di protezione economica e giuridica per tutte le imprese del settore primario, nei paesi comunitari. Pertanto, lo scopo della PAC è di mantenere in equilibrio il mercato del prodotto e il mercato del lavoro a livello comunitario, fornendo un sistema di contributi economici *“(circa 44 milioni di posti di lavoro nella filiera alimentare e un'occupazione regolare a 20 milioni di persone solo nel settore agricolo.) che sono costantemente influenzati dalle condizioni meteorologiche, dalla volatilità dei prezzi, da calamità naturali e - non da ultimo - da un'incalzante innovazione tecnologica del settore e dagli elevati standard di produzione richiesti.”*. Il Parlamento italiano con il D.L 29 marzo 2019, convertito in legge il 21 maggio 2019, art. n.44 ha quindi emanato le *“disposizioni urgenti in materia di rilancio dei settori agricoli in crisi e di sostegno alle imprese agroalimentari colpite da eventi atmosferici avversi di carattere eccezionale”*.

All'interno della legislazione italiana si ritrova il Fondo di solidarietà nazionale, istituito con la legge 185/1992 in cui lo Stato interviene economicamente nella gestione dei rischi dell'agricoltura attraverso un approccio di copertura assicurativa con la stipula di polizze e non con interventi contributivi e creditizi. Nel 2004 col D.lgs. 102 precisa che il fondo interviene nei casi in cui si verificano eventi calamitosi o eventi eccezionali.

L'obiettivo di tale fondo è quello di far fronte ai danni alle produzioni agricole, zootecniche, alle strutture ed infrastrutture aziendali agricole. Le tipologie di intervento previste sono:

- principalmente la stipula di contratti assicurativi contro i danni della produzione e delle strutture;
- gli interventi compensativi finalizzati alla ripresa economica e produttiva delle imprese agricole che hanno subito i danni;
- gli interventi di ripristino delle infrastrutture connesse alle attività agricole.

“I contributi per favorire la ripresa dell'attività produttiva sono destinati alle imprese agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile, nonché alle cooperative di raccolta, lavorazione, trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli e le organizzazioni dei produttori riconosciute, ricadenti nelle zone delimitate ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo, che abbiano subito danni non inferiori al 20% della produzione lorda vendibile, qualora siano ubicate nelle aree svantaggiate di cui all'articolo 17 del regolamento (CE) n. 1257/1999 del Consiglio, del 17 maggio 1999, ed al 30% della produzione lorda vendibile se ubicate nelle altre zone.”

“In particolare, il Fondo eroga l'assegno di solidarietà, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre

precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro. Il FIS eroga, inoltre, l'assegno ordinario in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro”.

CIGO	CIGS	FONDO DI SOLIDARIETA'
<p>Il settore rientra nell'articolo 10 del decreto sopracitato quindi può essere applicato. Alle lettere:</p> <p>c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;</p> <p>d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato</p>	<p>Lo strumento della CIGS può essere utilizzato per le imprese agricole e per le imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi. Viene concessa alle seguenti tipologie di aziende con più di 15 dipendenti (inclusi apprendisti e professionalizzanti e dirigenti).</p> <p>La CIGS può essere richiesta per i seguenti motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crisi aziendale con un piano di risanamento e salvaguardia occupazionale per un periodo di 12 mesi • Riorganizzazione con un piano di investimenti per fronteggiare le inefficienze per un periodo di 24 mesi • Contratto di solidarietà che comporta una riduzione media dell'orario di lavoro non superiore al 60 per cento dell'orario - giornaliero, settimanale o mensile - dei lavoratori interessati nel complesso, per un periodo di 24 mesi 	<p>Il Fondo di solidarietà nazionale (FSN) per le imprese del settore primario è stato istituito con la l.n.185/1992. L'obiettivo del fondo è quello di intervenire di fronte ai danni alle produzioni agricole e zootecniche, alle strutture aziendali agricole ed alle infrastrutture agricole, nelle zone colpite da calamità naturali o eventi eccezionali, entro i limiti delle risorse disponibili sul Fondo stesso.</p> <p>Le tipologie di intervento previste sono:</p> <p><i>“a) misure volte a incentivare la stipula di contratti assicurativi contro i danni della produzione e delle strutture;</i></p> <p><i>b) interventi compensativi, esclusivamente nel caso di danni a produzioni e strutture non inserite nel Piano assicurativo agricolo annuale, finalizzati alla ripresa economica e produttiva delle imprese agricole che hanno subito danni;</i></p> <p><i>c) interventi di ripristino delle</i></p>

	con la possibilità di arrivare a 36 mesi.	<i>infrastrutture connesse all'attività agricola, tra cui quelle irrigue e di bonifica, compatibilmente con le esigenze primarie delle imprese agricole.”</i>
--	---	---

Art. 18 D.Lgs 148/15 riporta le Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo.

Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto.

La disposizione di cui all'articolo 3, comma 5, non si applica, limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

**MISURE EMERGENZIALI DI SOSTEGNO AL REDDITO STRAORDINARIE (COVID-19)
DECRETO LEGGE 18/2020 E 9/2020**

Per il settore della distribuzione:

Il legislatore in una situazione di emergenza come quella del Coronavirus con il DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 deroga, come vedremo, a questi limiti.

Di seguito riportiamo le misure emergenziali di sostegno al reddito applicabili al settore della distribuzione così come disciplinati dal Decreto legge sopracitato:

Aziende con meno di 5 dipendenti:

Intervento di sostegno al reddito	Destinatari	Causale e procedura	Importo	Durata
CIG in deroga (art. 22, D.L. n. 18/2020)	Tutti i lavoratori subordinati, in forza alla data del 23 febbraio 2020	1) Sospensione o riduzione dell'attività aziendale determinata da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'accordo non è richiesto per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti. 2) trattamenti concessi con decreto delle regioni e province autonome	80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, nel limite del massimale	durata massima 9 settimane, nel periodo dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020 (art. 22, comma 1 D.L. n. 18/2020)

*fonte
ADAPT

Aziende tra 5 e 15 dipendenti iscritte al FIS

Intervento di sostegno al reddito	Destinatari	Causale	Importo	Durata
<p>Assegno ordinario “in deroga” (art. 19, comma 5, D.L. n. 18/2020)</p> <p>NB:Per i datori di lavoro iscritti a FIS con più di 5 e fino a 15 dipendenti, non è normalmente previsto l’assegno ordinario ma un assegno di solidarietà al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale</p>	<p>Lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a tempo determinato, lavoratori a chiamata, apprendisti, in forza alla data del 23 febbraio 2020</p>	<p>Sospensione o riduzione oraria con causale “emergenza COVID-19”, esenzione da normale procedura (<i>ex</i> 30, comma 2 D.lgs. n. 148/2015), fermo restando l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della della comunicazione preventiva (art. 19, D.L. n. 18/2020)</p>	<p>80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate.</p>	<p>Durata massima 9 settimane, nel periodo dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020 (art. 19, commi 1 e 6, D.L. n. 18/2020)</p>

*fonte
ADAPT

Aziende con più di 15 dipendenti iscritti al FIS

Datori di settori esclusi da CIGO o CIGS e senza fondo di solidarietà bilaterale

Intervento sostegno reddito	Destinatari	Causale e procedura	Importo	Durata
Assegno ordinario Deroga Esclusione di contribuzione addizionale (ex art. 5 D.lgs. n. 148/2015)	Tutti i lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante) esclusi dirigenti, lavoratori a domicilio, apprendisti con contratto non professionalizzante (tipo I e III), in forza alla data del 23 febbraio 2020	Sospensione o riduzione oraria con causale “emergenza COVID-19”, esenzione da normale procedura (ex 30, comma 2, d.lgs. n. 148/2015), fermo restando l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva (art. 19, D.L. n. 18/2020)	80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, nel limite del massimale*	Durata massima 9 settimane, nel periodo dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020(art. 19, commi 1, D.L. n. 9/2020) la sospensione con causale “emergenza COVID-19” non è computata nella durata massima di 26 settimane nel biennio mobile, né nella durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile

*Fonte ADAPT

Le fonti consultate non sono solo di origine statale, abbiamo anche analizzato il contributo dato dalle parti sociali nella definizione di nuove misure di sostegno al reddito dei lavoratori del settore, a livello territoriale o nazionale.

Aziende con più di 50 dipendenti:

Di seguito il nostro ragionamento che cerca di ricostruire la normativa.

Se per le aziende con meno di 50 dipendenti l’applicazione delle norme ex D.L n.18/2020 risulta agevole, alcune difficoltà di interpretazione si sono poste per le aziende con più di 50 dipendenti. Questa soglia numerica è rilevante perché, come detto in precedenza, l’art 20 Dlgs 148/2015 prevede

la possibilità per le aziende commerciali e della logistica (+50dip) di usufruire della CIGS. Risulta chiaro che le causali per accedere alla CIGS non consentono di richiederla in questo momento di emergenza. Il fatto di rientrare nell'ambito di applicazione però crea una confusione a livello concettuale.

Con riferimento al FIS l'art 29 co 2 D.Lgs n.148/2015 : "Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente piu' di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarieta' bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarieta' bilaterali alternativi"

Quindi volendo interpretare questo articolo si rileva che alle aziende del commercio e della logistica con più di 50 dipendenti, rientrando nell'ambito di applicazione della CIGS(presente nel titolo I), non si applica la disciplina del FIS.

L'art. 19 del D.L. n. 18/2020 prevede che: "I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale".

Non viene fatto richiamo specifico ai datori individuati ex art 10 dlgs 148/2015, per questo genera qualche dubbio; potrebbe applicarsi potenzialmente anche alle aziende commerciali con più di 50 dipendenti. Al momento però la tesi prevalente è quella che si applichi solo nei casi previsti ex art 10 dlgs 148/2015.

L' Art. 22 D.L n.18/2020 (Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga) :Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro [...]

Il fatto di rientrare tra le aziende che possono utilizzare uno specifico ammortizzatore sociale (CIGS sebbene non utilizzabile in queste circostanze) impedisce di usufruire della cassa integrazione in deroga?

Una risposta a questa domanda possiamo darla leggendo il seguente articolo:

Art 20 D.L n.18/2020 Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria)

"Le aziende che alla data di entrata in vigore del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 19 e per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro."

Se le aziende che stavano usufruendo della CIGS, per motivi esterni al Covid-19, possono presentare domanda per la cassa integrazione in deroga, riteniamo che quest'ultima possa essere utilizzata anche da quelle aziende che alla data del 23 febbraio non avevano in corso trattamenti di integrazione salariale straordinari ma che comunque hanno bisogno di un sostegno per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

Per il settore Primario:

Decreto-legge 9/2020

Dal momento che il 22 febbraio 2020 sono comparsi i primi episodi legati al Coronavirus, il Governo Conte ha proceduto all'emanazione dei seguenti decreti-legge per rispondere all'emergenza sanitaria nazionale, quali il Decreto - legge 23 febbraio 2020, il Decreto-legge 9/2020 e infine il decreto-legge Cura Italia. All'interno sono presenti anche misure straordinarie per il sostegno al reddito delle famiglie, dei lavoratori, il sostegno alle imprese, la sanificazione dei posti di lavoro e l'adozione di misure cautelative legate all'igiene e alla distanza di sicurezza tra le persone per evitare il contagio.

Nel decreto-legge 9/2020 del 2 marzo, visti gli articoli 77 e 78 quinto comma della Costituzione e visto il decreto-legge 23 febbraio 2020 n.6, nella sezione CAPO II i seguenti articoli sono le misure in materia di lavoro privato e pubblico, ma nel caso del settore primario si pone particolare attenzione sugli art. 13,14,15 e 17; nella sezione CAPO III art. 33.

Per quanto riguarda l'art. 13, il decreto disciplina le norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario. Nello specifico per via dell'emergenza epidemiologica e con conseguenti ripercussioni nella produzione di beni e servizi nel settore privato i datori di lavoro possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno

ordinario, nelle zone definite "rosse" cioè quelle maggiormente colpite dai focolai del Coronavirus e anche per quei lavoratori che sono impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa all'interno di quei comuni. *“La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, che in ogni caso non può essere superiore a tre mesi.”* In più sono stati stanziati per l'anno 2020 5,8 mln di euro per le prestazioni di sostegno al reddito e l'assegno ordinario è concesso ai quei lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS (Fondo di integrazione salariale) che occupano più di 5 dipendenti, con un limite di spesa di 4,4 mln di euro.

L'art.14 disciplina il trattamento ordinario di cassa integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria, anche per quelle aziende che hanno usufruito della Cassa integrazione nel precedente decreto-legge (23 febbraio 2020 n.6). Le imprese possono presentare la domanda del trattamento di integrazione salariale per un periodo non superiore a tre mesi e nel limite di spesa pari a 0,9 mln.

L'art 15 disciplina la Cassa integrazione in deroga permette ai datori di lavoro del settore privato, compresi i settori agricoli, nel caso in cui non trovino applicazione delle tutele previste in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa possono presentare domanda di cassa integrazione

salariale in deroga per un periodo massimo di tre mesi a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020. Il limite massimo di spesa riconosciuto è pari a 7,3 mln di euro.

L'art.17 disciplina la Cassa integrazione in deroga per le regioni maggiormente colpite dal Coronavirus: Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto. I datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo con previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga per la durata della sospensione del rapporto di lavoro, per un periodo massimo di un mese per l'anno 2020, fino ad un importo massimo di 135 mln per la Lombardia, 40 mln per il Veneto e 25 mln per l'Emilia-Romagna. Ai lavoratori viene assicurata la contribuzione figurativa.

Infine, l'art 33 CAPO III disciplina in modo specifico le misure per il settore agricolo, con lo scopo di sostenere la crisi di produzione delle imprese agricole causate dallo shock epidemiologico con conseguenti ripercussioni economiche e lavorative. Dal lato delle imprese sono stati concessi mutui a tasso zero per l'estinzione dei debiti bancari e l'istituzione di un fondo rotativo da dieci mln.

Decreto-legge 17 marzo n.18, COVID-19

Le materie relative alla cassa integrazione sono state disciplinate dal precedente decreto-legge 9/2020. Il decreto-legge emanato il 17 marzo 2020 prevede per i datori di lavoro la cassa integrazione in deroga fino al 9 settembre, anche quelle imprese che sono escluse dagli ammortizzatori sociali comprese quelle agricole e quelle della pesca.

La cassa integrazione in deroga verrà applicata per quelle imprese e lavoratori presenti nelle zone ad alto rischio contagio e per quei datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale, per un periodo massimo di tre mesi (art. 13 D.L-9/2020). Si applica per le aziende sotto i 6 dipendenti sarà estesa a tutti i lavoratori dipendenti, anche agricoli non coperti dalla Cig. ordinaria, le Regioni possono autorizzare la cassa integrazione salariale in deroga anche a favore delle imprese in cui non trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia relativa alla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

È stata autorizzata la CIGO anche per quelle imprese e lavoratori che si trovano in CIG straordinaria con assegno ordinario fino a nove settimane e per quelle imprese che hanno in corso l'assegno di solidarietà. In più è stata estesa la Cassa Integrazione anche per quelle aziende con un solo dipendente.

È stato fatto divieto di licenziamento per due mesi sulla base del giustificato motivo oggettivo e per gli operai agricoli a tempo determinato è previsto un'indennità di seicento euro per il mese di marzo.

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI ANALIZZATI

Per il settore della distribuzione:

I CCNL selezionati e analizzati sono i seguenti:

CCNL distribuzione moderna organizzata (DMO)	<ul style="list-style-type: none">• FEDERDISTRIBUZIONE• FILCAMS-CGL• FISASCAT - CISL• UILTuCs -UIL
CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei servizi	<ul style="list-style-type: none">• CONFCOMMERCIO• Filcams-Cgil• Fisascat-Cisl,• UILTuCs - UIL

Anche se nel presente lavoro non sono stati analizzati, si segnalano anche i seguenti CCNL :

CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	<ul style="list-style-type: none">• Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori - ANCC Coop -LNC e M• Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione -CCI• Associazione Italiana Cooperative di Consumo- AGCI• Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi – FILCAMS-CGIL• Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo -FISASCAT-CISL• Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL
---	--

CCNL del Terziario della Distribuzione e dei servizi	<ul style="list-style-type: none"> • CONFESERCENTI • Filcams-Cgil • Fisascat-Cisl, • UILTuCs - UIL
---	--

Visti gli strumenti limitati che la legge offre alle aziende del settore della distribuzione, in particolare nelle ipotesi non emergenziali, abbiamo cercato di capire cosa prevede la contrattazione collettiva come misure di sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese. Nei CCNL non si parla degli strumenti, ma si cerca di definire le modalità con cui questi saranno scelti e resi operativi, anche a questi fini disciplinano l'ente bilaterale: è un organismo paritetico, un'associazione tra sindacati e organizzazioni imprenditoriali senza scopo di lucro. I settori di intervento dell'ente bilaterale riguardano la formazione , l'aggiornamento professionale per lavoratori e imprenditori, la tutela sociale ed altro.

Per i contratti selezionati gli enti bilaterali corrispondenti sono:

E.Bi.Di.M: Ente Bilaterale Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata, costituito da Federdistribuzione e FILCAMS-Cgil, FISASCAT-Cisl, UILTuCS-Uil

EBINTER: Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario è un organismo paritetico costituito dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori: CONFCOMMERCIO e FILCAMS-Cgil, FISASCAT-Cisl, UILTuCS-Uil

Rispetto alla nostra trattazione risulta rilevante trattare i Fondi di sostegno al reddito e fondi sostegno alle imprese creati dagli enti. E' opportuno precisare che non tutti gli enti bilaterali si sono dotati di questi fondi, occorre verificare sul sito internet degli enti bilaterali di interesse.

Rispetto a quanto detto risulta che l'Ente bilaterale E.BI.Di.M non abbia ancora istituito questi fondi.

I fondi sono presenti invece ad esempio presso:

- EBITERMO: Ente bilaterale territoriale Modena del terziario, distribuzione e servizi.
<http://www.ebitermo.it/wp-content/uploads/EBITERMO-FSR-riepilogo.pdf>
<http://www.ebitermo.it/wp-content/uploads/EBITERMO-FIA-riepilogo-prest-aziende-aggiornato-al-10.02.20.pdf>)

FONDO SOSTEGNO REDDITO PER I DIPENDENTI

<p>Contributo ai lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo (dal 2009: anche apprendisti e c. a termine sup a 3 mesi) Mod. F.S.R. 1.1</p>	<p>€ 100,00 full-time per settimana Per contratti Part-time il contributo sarà riproporzionato a secondo della percentuale, per dipendenti privi di indennità di mobilità per un massimo di 6 settimane di disoccupazione per anno mobile</p>	<p>Entro il 60° gg. dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p>
<p>Contributo per sospensione dell'attività conseguente a crisi di settore e/o aziendale, eventi meteorologici, di forza maggiore, per ristrutturazione aziendale</p>	<p>Se full-time: € 20,00 giornaliera Se part-time:€ 10,00 giornaliera Per un massimo di 30 giornate</p>	<p>Entro il 30° gg. dalla data di sospensione del rapporto di lavoro</p>

*Per consultare le misure complete vedi link sopra

FONDO SOSTEGNO ALLE AZIENDE

Sospensione o trasferimento dell'attività per eventi di forza maggiore	€ 500,00 una tantum annua	Entro 60 gg. dall'evento
Atti vandalici in occasione di eventi di carattere collettivo (purché non già coperti da polizza assicurativa)	€ 500,00 una tantum	Entro 60 gg. dall'evento
Miglioramento dell'ambiente lavorativo in materia di sicurezza e normative comunitarie (purché non derivanti da obblighi di legge o prescrizioni e/o verbali degli enti preposti)	€ 500,00 una tantum	Entro 60 gg. dal termine dall'intervento in azienda

*Per consultare le misure complete vedi link sopra

- E.BI.TER.BO:Ente Bilaterale Territoriale del Terziario della Città Metropolitana di Bologna, è costituito dalle Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, firmatarie del CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi.

Questo prevede un fondo di sostegno al reddito e ha già predisposto delle risorse ad hoc per fronteggiare l'emergenza coronavirus attraverso il fondo.

<https://www.ebiterbo.it/fsr-misure-anticrisi/sd063c6b7>

Sul sito si legge " È stato sottoscritto in data 3/3/2020, tra Confcommercio Imprese per l'Italia Ascom Città Metropolitana di Bologna e Filcams Cgil Bologna, Fisascat Cisl Area Metropolitana Bolognese e Uiltucs Uil Emilia Romagna un Accordo Straordinario di sostegno al reddito per aziende e lavoratori per fronteggiare la crisi causata dall'emergenza epidemiologica in corso. In questa pagina è possibile consultare l'Accordo Regolamento di attuazione e la modulistica.

Gli interventi a sostegno del reddito da parte di Ebiterbo riguardano i seguenti casi:

1. Interventi in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa conseguente a emergenza epidemiologica (in assenza di altri ammortizzatori);
2. Contributo del 50% della retribuzione, per la fruizione, da parte dei lavoratori, di permessi non retribuiti per assistere i figli, fino a 14 anni, nei periodi di chiusura straordinaria delle scuole secondo le disposizioni istituzionali.

Tali interventi decorrono dal 24/2/2020, fino al raggiungimento dell'effettiva operatività degli ammortizzatori pubblici, e comunque non oltre il 31/5/2020.”

Questo accordo è stato sottoscritto il 3-3-2020, la data è importante perché ci mostra come le parti sociali si siano mosse per offrire delle tutele in un momento in cui quelle dello stato erano limitate.

Per il settore primario:

Il CNEL nell'archivio per del settore dell'agricoltura mette a disposizione 78 contratti. Il contatto collettivo per questo settore preso in esame è il seguente:

- Un primo contratto che ci riporta alla misura per quanto riguarda la Cassa integrazione all'art 63: (1° gennaio 2014 – 31 dicembre 2017).
- Un secondo contratto e da cui partirà la nostra analisi: <https://www.faicisl.it/attachments/article/2353/CCNL%20OPERAI%20AGRICOLI%20E%20FLOROVIVAISTI%202018%20-%202021.pdf> (1 gennaio 2018 - 31 Dicembre 2021)

CCNL settore primario	<ul style="list-style-type: none">• CONFAGRICOLTURA• COLDIRETTI• FLAI-CGIL• FAI-CISL• UILA-UIL• -CIA
------------------------------	---

CCNL per i dipendenti da aziende del settore primario	<ul style="list-style-type: none"> • FLAI-CGIL • FAI-CISL • UILA-UIL • CIA
--	--

Nell'analisi di questo contratto all' Art. 63 Cassa integrazione e salari:

-Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972 n 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

(<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1972-08-08;457>)

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla identità di legge, nella misura del 10 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Nella nostra ulteriore ricerca abbiamo analizzato il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (1). Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

(http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Ammortizzatori_Sociali.pdf)

Strumenti utilizzati per la ricerca delle fonti:

- Per la ricerca e l'analisi delle fonti di natura statale: il portale Normattiva <https://www.normattiva.it/>
- L'archivio contratti del CNEL per la consultazione dei CCNL sopra elencati
- I siti internet degli enti bilaterali territoriali e regionali per l' analisi dei fondi di sostegno al reddito
- Di rilevante importanza, ai fini della nostra analisi, sono i siti internet e i social (twitter) dei sindacati e delle associazioni datoriali firmatarie dei CCNL sopra elencati, con lo scopo di consultare accordi sindacali passati e essere aggiornati su accordi futuri.
- www.inps.it
- www.bolletinoadapt.it
- <https://www.cliclavoro.gov.it/decreto-legge9/2020>

- <https://www.cliclavoro.gov.it/decreto-legge9/2020>
- <https://www.cliclavoro.gov.it/decreto-legge9/2020>
- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali>
- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali>
- https://europa.eu/european-union/topics/agriculture_it
- <https://www.lavoro.gov.it/>
- Fonte CCNL Operai agricoli 2014 – Sito adapt.it