

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Internationalization and redundancies: the case of Monti Textile Group Spa

Tattara, Giuseppe and Campagnol, Desirée

Università di Venezia, Cà Foscari

August 2008

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/10357/>

MPRA Paper No. 10357, posted 09 Sep 2008 06:32 UTC

DELOCALIZZAZIONE PRODUTTIVA E AMMORTIZZATORI SOCIALI. LA TESSITURA MONTI SPA*

di *Desirèe Campagnol e Giuseppe Tattara*

Questo lavoro tratta del processo di ristrutturazione intrapreso negli ultimi anni dal gruppo tessile Monti. Il Gruppo ha delocalizzato parte della produzione nella Repubblica Ceca e ha deciso di aprire una nuova realtà produttiva in India. La produzione della Repubblica Ceca viene terminata in Italia e sostituisce parte della produzione nazionale mentre l'impianto in India produce dal filo al prodotto finito, e con esso il Gruppo si propone di presidiare nuovi mercati emergenti. Gli effetti di questa strategia sull'occupazione in provincia di Treviso sono stati pesanti, con un'eccedenza di 1/3 degli addetti. L'emergenza è stata fronteggiata attraverso un uso coordinato dei contratti di solidarietà, cassa integrazione guadagni e mobilità che hanno consentito un esodo graduale di alcuni operai e la riqualificazione e il reimpiego della maggioranza in altre occupazioni. Si tratta di un uso innovativo di questi ammortizzatori sociali ottenuto dalla mobilitazione dei lavoratori, dai sindacati e reso possibile dalla disponibilità dell'azienda.

Parole chiave: *occupazione; controversie di lavoro; contratto di solidarietà; catena del valore; internazionalizzazione; Gruppo Tessile Monti; Veneto*

This article deals with the restructuring of the production process at the Monti textile group. The Group has delocalized a significant part of its textile production in two plants in Ceka and has opened a new plant in India. The Ceka plants send their product to Italy to be finished, while the Indian plant is vertically integrated and aims at the new emerging markets.

This new strategy had deep effects on the level of employment in the Treviso province, where the Italian main plant is located. The emergency has been faced by the use of several labor market instruments: *contratti di solidarietà, cassa integrazione guadagni and liste di mobilità* that have allowed a gradual exit of some workers towards retirement and have provided room for a qualification and re-employment of the majority of redundant workers. This experiment proves interesting and is the result of workers' stiff opposition to massive firings, of the trade unions' action and of the willingness of the Monti Group.

Key words: *Employment; Dispute Resolution: Strikes, Arbitration, and Mediation; Collective Bargaining; Organization of the global supply chain; Internationalization; Gruppo Tessile Monti; Veneto*

Jel Classification: F23;L23,L67; J21;J52

* Il presente articolo costituisce una rielaborazione della tesi di laurea di D. Campagnol in Marketing e Gestione delle imprese dal titolo *Delocalizzazione produttiva e ammortizzatori sociali. La Tessitura Monti Spa* discussa il 28 novembre 2007 presso l'Università Ca' Foscari di Venezia. Si ringraziano Paolino Barbiero (segretario Cgil Treviso), Andrea Bisetto (Responsabile del controllo di gestione - Tessitura Monti Spa), Maria Luisa Buranel (funzionaria Filtea Cgil), Gianfranco Carniel (Rsu Filtea Cgil), Paolo Cracco (Responsabile tessitura e preparazione - Tessitura Monti Spa), Marco Pochettino (Direttore del personale - Tessitura Monti Spa), Alessandra Zaffalon (Ufficio studi Cisl).

Negli ultimi decenni il settore tessile europeo ha subito una profonda ristrutturazione con la perdita di migliaia di posti di lavoro a causa della concorrenza di paesi come l'India, la Cina e il Vietnam dove si sono localizzati nuovi impianti produttivi che lavorano a costi inferiori.

La Tessitura Monti Spa, importante azienda veneta produttrice di tessuti destinati al mercato della camiceria, come molte altre aziende del settore tessile, ha risentito di questo andamento sfavorevole e ha scelto di trasferire parte della produzione a nuovi impianti del Gruppo localizzati in India e nella Repubblica Ceca, mantenendo solo alcuni segmenti del processo produttivo in Italia, presso la fabbrica di Maserada in provincia di Treviso. Dopo la decisione iniziale di fronteggiare la riduzione della produzione a Maserada attraverso i licenziamenti collettivi, la reazione dei lavoratori e l'intervento dei sindacati hanno indotto l'azienda ad aderire a una gestione "graduale" della ristrutturazione che ha salvaguardato quanto più possibile l'occupazione attraverso l'impiego dei contratti di solidarietà (Occari e Zaffalon, 2007). Dal 2004 ad oggi sono stati impiegati in contemporanea tre differenti ammortizzatori sociali, usati in modo coordinato per la prima volta in Italia a questo fine: il contratto di solidarietà, la cassa integrazione guadagni, la mobilità.

L'impiego di questi strumenti ha reso possibile la gestione graduale dell'abbandono del posto di lavoro di circa 240 lavoratori, prevalentemente donne, che in parte sono andati in pensione e in parte si sono riqualificati. Questo itinerario è stato possibile grazie alle risorse messe a disposizione dal Fondo per l'occupazione, gestito dal Ministero del lavoro e alimentato dai finanziamenti stanziati annualmente con la legge finanziaria.

1. Il Gruppo tessile Monti

La Tessitura Monti Spa di Maserada fa oggi parte del Gruppo Tessile Monti Spa. L'impresa sorse a fine ottocento, grazie allo spirito imprenditoriale del signor Monti e dei suoi tre figli Bruno, Evaristo e Venerio e fin dalla sua costituzione, nel 1890, rappresentò una realtà di rilievo a livello locale. La Tessitura Monti, dagli esordi, si caratterizzò per la realizzazione di un tessuto in cotone di elevata qualità molto apprezzato dai clienti europei. Nello stabilimento di Montebelluna veniva prodotto il filo, mentre a Maserada si produceva il tessuto.

Nel 1947, la "Ditta Fratelli Monti, società in accomandita semplice di Monti Venerio, Bruno & C" (Evaristo Monti decedette nel 1931), disponeva di 30.000 fusi di filatura e ritorcitura, di 800 telai meccanici ed occupava oltre 750 dipendenti. A fine anni '90 la fabbrica di Maserada aveva quasi 1.000 dipendenti e produceva 20 milioni di metri di tessuto. La tessi-

tura ha sempre avuto una vasta rete di clienti internazionali, più di 1.500, e tra questi nomi della moda come Prada e Hugo Boss e della grande distribuzione come Mark&Spencer, Banana Republic e altri. Negli anni successivi si ebbe una caduta della produzione e dell'occupazione a causa della contrazione della domanda e dell'aumento della concorrenza. Alla fine del 2002, il Gruppo decise di internazionalizzare parte della produzione; venne acquistato uno stabilimento non lontano dalla città di Praga e si formò la Tessitura Monti Ceckia, che produceva all'inizio circa 1 milione e mezzo di metri di tessuto per anno di camiceria. Nel 2003 chiuse la filatura di Montebelluna a causa dell'aumento dei costi di produzione del filato, rispetto al valore dello stesso acquistato esternamente, in paesi come Cina e India; la filatura aveva poco meno di 100 operai e di questi 20, poi ridotti a 12, trovarono impiego nella tessitura di Maserada. Nello stesso anno, si avviò un altro stabilimento estero, la Tessitura Monti India, dotata di modernissimi impianti per la tintura del filo, l'orditura, l'imbozzimatura (la preparazione dei filati per la tessitura) e la tessitura. L'impianto indiano dispone oggi di 130 telai, impiega 500 dipendenti, copre un'area di 20.000 mq e produce più di 7,6 milioni di metri di tessuto per camiceria per anno, ed è prevista una sua ulteriore espansione. Lo scorso giugno sono stati spediti allo stabilimento indiano 22 telai da quello della Repubblica Ceca, dove sono stati licenziati 50 addetti. Nel 2005 il Gruppo Monti ha acquisito la maggioranza di S.I.C.Tess. Srl, rinomata azienda lombarda di tessuti ritorti per camiceria. Oggi una piccola parte della produzione di tessuto della Monti è ancora prodotta in Italia, nello stabilimento di Maserada e in Lombardia dalla S.I.C.Tess., ma la maggior parte è prodotta all'estero.

Il Gruppo Tessile Monti Spa controlla la Tessitura Monti Spa, la Tessitura Monti India Pvt. Ltd e la Tessitura Monti Cekia Sro. Il fatturato supera i 100 milioni di euro (il 65% è rappresentato da esportazioni) e la produzione annua è superiore ai 16 milioni di metri di tessuto; il gruppo occupa circa 1.500 dipendenti nei quattro stabilimenti (uno in Italia, due in Repubblica Ceca e 1 in India). Stilisti e designer dell'azienda lavorano alla creazione delle due collezioni con migliaia di varianti di tessuto, rinnovate per ogni singola collezione. Il Gruppo propone al mercato un campionario vastissimo di fantasie ed armature declinato in un'ampia scelta di colori che parte dai tessuti più classici – sempre presenti nelle collezioni – per giungere alle proposte più inno-

vative nell'elasticizzato, elaborate per rispondere alle ultime tendenze della moda e a un servizio di riassortimento rapido per soddisfare la domanda in tempo reale¹.

2. La ristrutturazione della catena del valore a livello globale

Gli anni recenti sono caratterizzati da una forte contrazione dei consumi nel settore dei tessuti, in particolare nel segmento dei tessuti per camiceria. Si tratta di un cambiamento legato all'evolversi della moda che ha avuto effetti evidenti in Europa, dove la produzione ha subito un'accentuata competizione determinata dalla presenza di alcuni paesi, tra cui Cina, India e Turchia, in grado di immettere sul mercato notevoli quantità di tessuto a costi di produzione particolarmente bassi. A caratterizzare la forte competizione hanno concorso elementi, quali la liberalizzazione dei flussi commerciali nel settore tessile e dell'abbigliamento (nel 2005 è terminato l'Accordo multifibre), l'apprezzamento del cambio euro-dollaro e la mancanza di difese atte a tutelare il patrimonio aziendale dalle violazioni perpetrate attraverso la riproduzione dei tessuti effettuata da alcuni produttori, in particolare cinesi e turchi. In questo contesto la delocalizzazione produttiva all'estero è un'esigenza per molte aziende che vogliono affrontare con successo la sfida della globalizzazione dei mercati. Il futuro prossimo premierà chi avrà saputo organizzare la propria catena del valore in modo da poter mantenere la qualità e ridurre i costi attraverso una gestione globale dei processi produttivi. Oggi è il blocco Asia-India a dimostrarsi la localizzazione più conveniente per questo campo d'attività.

Il Gruppo Monti, in seguito ad un'analisi dell'evoluzione che stava prendendo il mercato, agli inizi del 2000 decise di avviare il processo di delocalizzazione. Per la produzione estera furono scelti due stati, India e Repubblica Ceca.

Nel 2002 si acquistò lo stabilimento di Borovince e nel 2004 quello di Studnec che costituiscono oggi gli impianti della Tessitura Monti Cekia.

¹ L'azienda ha introdotto da qualche anno una linea di tessuti in doppio ritorto di altissima qualità, *I Dogi*, che ha rafforzato la presenza della Tessitura Monti nella fascia alta del mercato. È stata poi ideata e lanciata la linea *Wash and Go*, costituita da tessuti in cotone che grazie ad un finissaggio particolare non hanno bisogno di essere stirati. Per soddisfare al meglio una clientela, per la quale la tempestività è importante, la Tessitura Monti offre un ulteriore servizio, il Pronto Monti: nei magazzini informatizzati dell'azienda, una vastissima gamma di tessuti è sempre pronta per la consegna, per soddisfare in tempo reale ogni necessità, sia di nuovi ordini che di riassortimento. Oggi i prodotti della Tessitura Monti sono distribuiti in 80 paesi anche se Europa e Usa restano i mercati principali dell'azienda.

Nella Repubblica Ceca operano questi due impianti con circa 400 addetti complessivi e producono circa 6 milioni di metri di tessuto, il 35% della produzione del gruppo, che si aggira sui 17 milioni di metri; il tessuto è prodotto su *design* fatto in Italia ma gli stessi campionari vengono fatti nelle unità produttive estere. Il tessuto è inviato tutto per il finissaggio alla fabbrica di Maserada, della quale gli impianti in Repubblica Ceca fungono come “reparti produttivi”; le distanze non sono elevate e ciò consente di trasferire all’impresa italiana il tessuto finito a costi di trasporto relativamente contenuti. La delocalizzazione nella Repubblica Ceca si avvale di una maggiore flessibilità del lavoro e all’inizio la fabbrica ceca produceva a ciclo continuo, 7 giorni su 7, ora produce 6 giorni su 7, mentre in Italia l’impianto di Maserada produce su tre turni, 5 giorni su 7. Quando si decise di delocalizzare in Repubblica Ceca, il costo del lavoro nel comparto tessile era piuttosto basso, inferiore ai 400 € al mese. La situazione è rapidamente mutata; in Repubblica Ceca la disoccupazione è oggi inferiore al 6%, i salari superano i 600 € al mese, e dal 2004 ad oggi l’apprezzamento sensibile della corona (+30%) ha eroso larga parte del vantaggio di costo iniziale (il salario medio mensile nell’industria tessile in € in questo paese è passato in quattro anni da 385 € a 625 € circa)².

L’India, come è noto, ha una tradizione tessile molto antica ed è oggi il terzo produttore mondiale di cotone, con una produzione del fiocco in continua e rapida espansione. L’industria tessile indiana è in grado di produrre tessuti di qualità pregiata, a costi molto contenuti e, in alcune realtà, dispone di impianti tessili moderni. La produzione tessile rappresenta circa il 20% del totale del valore aggiunto della manifattura dell’India e quella di tessuto di cotone è la più importante componente della produzione del settore tessile.

Nel 2003 il Gruppo decise di creare la Tessitura Monti India a Kolhapur, nella regione del Maharashtra. Il nuovo impianto svolge il ciclo completo, dal filato al finissaggio del tessuto, operazione quest’ultima per la quale di recente il Gruppo ha fatto notevoli nuovi investimenti³. I macchinari operanti in India sono della medesima qualità di quelli operanti a Maserada (Goller per la sbozzimatura, Effecta per il lavaggio, Perfecta per la mercerizzazione). Questo impianto è partito producendo 5 milioni di metri con 80 telai da tessitura e la sua produzione a fine decennio è prevista in 10 milioni di metri; oggi è di circa 7,6

² *Central European Fashion Export* <www.cefe.biz>, *Czech National Bank, Arad Data System* <www.cnb.cz>

³ Adnkronos: 24 marzo. Il gruppo ha deciso di investire 9 milioni di € in un nuovo impianto di finissaggio e tintoria pezze a Kolhanpur nell’area industriale della Tessitura Monti.

milioni di metri e la produzione va crescendo gradualmente⁴. La scelta dell'India, secondo *The Hindu Business Line* è stata sostenuta dalla garanzia di notevoli vantaggi fiscali. Da questo punto di vista, è evidente che il fatto che nell'ultimo bilancio consolidato sia apparsa una perdita rilevante in capo allo stabilimento di Maserada potrebbe essere un effetto dell'impiego di prezzi di trasferimento all'interno del gruppo che fa emergere i profitti nel paese dove il regime fiscale è più favorevole (e non è certo l'Italia)⁵. All'inizio la produzione dello stabilimento indiano era inviata in buona parte a Maserada per il finissaggio; oggi gran parte del finissaggio viene fatto in India, in un nuovo impianto, e la produzione indiana viene venduta nei mercati non-europei. La quota maggiore è assorbita da una joint-venture (al 50%) Laguna Clothing Ltd, costituita all'inizio del 2005 da Monti e Aquarelle Clothing (del gruppo Ciel Textile delle Mauritius), specializzata nella produzione di camicie, che ha portato alla formazione di una società che si propone appunto la realizzazione, sempre in India, di uno stabilimento di produzione di camicie. Laguna Clothing acquista tessuti da Monti ma anche da altre società indiane e cinesi (ad esempio Morarji, Arvind and Lu Thai) e ha una distribuzione con numerosi punti vendita in India, pur vendendo anche alle grandi catene della distribuzione organizzata prevalentemente americana ed europea⁶. La *joint-venture* vuole porsi nei confronti del cliente come unico interlocutore, riducendo i rischi ed i tempi di trasformazione e creando una profonda fidelizzazione tra fornitore e cliente; il prodotto viene realizzato nei tempi e nei modi richiesti dal cliente e la Tessitura Monti si impegna nello studio della disegnatura, della coloritura fino alla realizzazione del tessuto finito. Il Gruppo Monti, in questo modo, ha inaugurato una politica di differenziazione della produzione verso un settore che potrebbe consentire un'espansione delle vendite del prodotto al consumatore finale, attraverso una rete distributiva nuova, ampia, in un mercato in forte crescita.

Con l'acquisizione della maggioranza di S.I.C.Tess. d'altro lato il Gruppo sembra voler affermare che l'alta qualità può continuare ad essere fatta in Italia. La S.I.C.Tess. produce 500 mila metri di tessuto per anno

⁴ Intervista di Paolo Monti riportata da *Pakistan Textile Journal*, aprile 2007, <ptj.com.pk/newsite/interview/Issue_04_2007/with-goller-washing-machines-and-heating-system-we-have-no-creases-in-the-goods-and-we-require-30-less-water-which-is-great.html>

⁵ *The Hindu Business Line* 07.06.2003, internet edition, <www.thehindubusinessline.com/2003/06/07/stories/2003060702450300.htm>

⁶ Secondo *The Hindu Business Line* cit., il 48% veniva finito in Italia mentre il 52% veniva venduto finito lì e venduto direttamente sui mercati internazionali, la metà in Usa.

che viene mandato per il finissaggio a Maserada. Lo stabilimento di Maserada quindi si qualifica

1. per il design che viene fatto in sede da un gruppo di giovani disegnatori assunti (a tempo determinato) a questo scopo;
2. per una produzione tessile limitata, circa 1,7 milioni di metri di tessuto di alta qualità. Nel 2005 sono stati acquistati dalla tessitura di Maserada 24 telai Gamma della Picanol, che permettono una maggiore diversificazione dei disegni del tessuto, ma ultimamente la produzione si è diversificata verso i tessuti mono e bi-elastici (elastene) che oggi coprono 1/3 della produzione dell'impianto e hanno richiesto l'acquisto di 74 nuovi telai; si tratta di tessuti di nicchia che non vengono prodotti nelle fabbriche estere. La Tessitura Monti mantiene a Maserada il livello di investimenti "storico", quantificabile attorno ai 1,4 ml €/anno. La nuova struttura dell'organico previsto è di circa 500 dipendenti di cui 100 impiegati, quadri e dirigenti e il resto operai;
3. per il finissaggio dei tessuti prodotti in Italia, in Repubblica Ceca, per parte di tessuti prodotti in India dagli stabilimenti del gruppo e per tessuti provenienti da tessiture terze (è questo il caso del misto lino che proviene da tessiture indiane e cinesi), per il controllo e le operazioni di intervento connesse. La localizzazione del finissaggio a Maserada è determinata da alcuni fattori di costo tra cui l'abbondanza d'acqua, l'impiego di prodotti chimici e colle italiane, la disponibilità di vapore ed energia pulita che è ottenuta da una centrale a metano di 7 megawatt, in grado di produrre 30 tonnellate di vapore all'ora, costruita nel 2003;
4. per l'arrotoatura e il magazzinaggio dei tessuti, che riguarda tutta la produzione che viene finita a Maserada, sia essa di provenienza interna che esterna. La gestione del magazzino, effettuata in modo tradizionale, comprende la gestione del "Pronto Monti" che rappresenta una risposta rapida alle esigenze dei clienti, anche in relazione a ordinativi che riguardano piccole quantità di prodotto.

3. I processi riorganizzativi e l'occupazione

Il piano di riorganizzazione messo in atto dal Gruppo Tessitura Monti Spa nell'aprile del 2004 ha comportato la dismissione di 120 telai, orditoi e roccatrici, la riduzione dei relativi servizi e successivamente dell'attività di campionatura. Ne è risultata un'eccedenza di 208 posti di lavoro con un conseguente esubero di organico, valutabile in 250 unità. L'azienda si è dichiarata intenzionata a mantenere a Maserada lavorazioni di tessitura, tintoria filo, finissaggio e campionatura con 132 telai di produzione, 19 te-

lai per campioni e le macchine di preparazione necessarie a garantire l'alimentazione dei telai stessi. Le organizzazioni sindacali e le Rsu (Rappresentanze sindacali unitarie), preso atto del piano di riorganizzazione, hanno proposto soluzioni alternative alla riduzione del personale attraverso i licenziamenti, con l'obiettivo di limitare il più possibile gli effetti di questa decisione sui lavoratori e distribuire l'onere derivante dalla diminuzione del lavoro su di un alto numero di persone. Tra le organizzazioni sindacali, le Rsu e la Tessitura Monti, a partire dal 2004, sono intercorsi vari accordi al fine di trovare soluzioni adeguate al problema degli esuberi, utilizzando le possibilità offerte dai molteplici ammortizzatori sociali. Nell'accordo del 30 giugno 2004, la Tessitura Monti si è dichiarata disponibile ad attivare la riduzione dell'orario di lavoro con richiesta del contratto di solidarietà secondo quanto previsto dall'art.1 legge 863/1984, scelta organizzativa "complessa" per l'azienda rispetto a altre forme che prevedevano comunque l'uscita dal lavoro del dipendente, come la Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) o la mobilità.

La riduzione dell'orario ha dato luogo a una proporzionale riduzione del salario, ma ai lavoratori è spettato un trattamento corrispondente al 60% della retribuzione persa ($\pm 5,84\%$) a carico dell'Inps, con piena copertura pensionistica; quindi, alla fine, i lavoratori hanno percepito circa l'80% del precedente salario a fronte di un tempo di lavoro dimezzato.

La riduzione dell'orario è decorsa, secondo le scansioni temporali correlate alle dismissioni delle macchine-impianti ed alla riduzione dei relativi servizi, ha interessato più di 500 operai a fronte di un esubero stimato in 250 posti di lavoro, secondo il seguente calendario:

- dal 12 luglio 2004: 174 operai dei reparti Preparazione e Tessitura (60 telai Gamma);
- dal 1 novembre 2004 : ulteriori 257 operai dei reparti Preparazione, Tessitura e Servizi Annessi (72 telai Saurer);
- dal 28 febbraio 2005: ulteriori 68 operai del Reparto Campioni.

L'azienda ha garantito i posti di lavoro non dichiarati in esubero e l'accordo ha stabilito che in caso di dimissioni di un dipendente con prestazione ad orario ridotto con contratto di solidarietà, si dia luogo al ripristino dell'orario normale per un altro dipendente in solidarietà in possesso della qualifica e professionalità necessaria. In caso di dimissioni di un dipendente non interessato alla sospensione, si darà luogo al ripristino dell'orario normale per due dipendenti in solidarietà, in possesso della qualifica e professionalità necessarie.

In considerazione del numero dei telai che sono stati mantenuti in azienda (204 in una prima fase, ridotti in seguito a 132), delle professionali-

tà occorrenti e del regime di orario (6 ore x 3 turni x 6 giorni) in atto, la prestazione lavorativa con riduzione d'orario del 50% ha riguardato un numero di dipendenti doppio rispetto a quelli dichiarati in esubero: ogni posizione in esubero viene perciò coperta da due dipendenti con riduzione d'orario e richiesta di contratto di solidarietà. L'articolazione dell'orario di lavoro si articola in una settimana di lavoro e una di sospensione, in modo da avere sei squadre di dipendenti ognuna delle quali alterna una settimana di lavoro ed una settimana di sospensione.

La riduzione dell'orario con richiesta di riconoscimento del contratto di solidarietà ha avuto una durata di 12 mesi, a partire dal 12 luglio 2004 prorogabili di 12 mesi secondo le norme di legge.

Alla data del 12 luglio 2004 (avvio del contratto di solidarietà) gli organici della Tessitura Monti Spa ammontavano a 846 unità, comprendenti 529 donne, di cui 111 dirigenti e impiegati e 735 operai e intermedi; 65 erano part-time. I dipendenti collocati in solidarietà erano 155, di cui 71 occupati nelle operazioni di preparazione e 84 nella tessitura.

Alla data 30 novembre 2004 la Tessitura Monti aveva 821 dipendenti, di cui 110 dirigenti e impiegati e 711 operai e intermedi (509 donne); al 1 gennaio 2005 i dipendenti erano circa gli stessi: 818, di cui 709 operai (506 donne)

I dipendenti collocati in solidarietà a decorrere dal 10 gennaio 2005 sono stati 269, in maggioranza nei reparti preparazione e tessitura. L'accettazione di questa pratica è stata stabilita nell'assemblea dei dipendenti, ha riguardato tutti i dipendenti indistintamente (maestre e capi-reparto compresi) e è stata gestita a livello di fabbrica con una consultazione settimanale con le Rsu. Le Rsu si sono adoperate perché la distribuzione della solidarietà fosse più ampia possibile e fosse equamente distribuita tra tutti i lavoratori, compatibilmente con le mansioni, e le relative figure professionali, che l'azienda richiedeva all'inizio di ogni settimana.

Dopo un anno dal primo accordo, le parti hanno rilevato che, nonostante gli interventi e le dimissioni intervenute nell'anno, permaneva un'eccedenza di 185 posizioni lavorative, con un conseguente esubero di organico valutabile in 222 unità (accordo 22 giugno 2005) e infatti lo stock dei dipendenti era diminuito di 28 unità. Per tale motivo le organizzazioni sindacali, le Rsu e la Tessitura Monti hanno concordato di prorogare la riduzione dell'orario di lavoro del personale con la richiesta di prosecuzione del contratto di solidarietà. La riduzione dell'orario è stata prorogata di 12 mesi a partire dall'11 luglio 2005 ed ha interessato 444 dipendenti dei reparti di Preparazione, Tessitura, Campioni e Servizi Annessi.

Nel 2006 sono stati trasferiti in India 56 telai, e questo ha determinato un ulteriore esubero di 116 dipendenti, di cui 106 operai e 10 impiegati. In

seguito all'analisi di tale situazione e alla necessità di gestire tali esuberi, le organizzazioni sindacali e la Tessitura Monti, nell'accordo del 21 giugno 2006 hanno concordato la proroga del contratto di solidarietà fino al 10 gennaio 2007 per i dipendenti in esubero.

L'accordo del dicembre 2006, a fronte degli aumenti di esuberi a seguito dei recenti trasferimenti di macchinari, prevedeva che fossero attivati i seguenti strumenti:

- richiesta di contratto di solidarietà, per i dipendenti in esubero, per 12 mesi dal 11 gennaio 2007 e successiva richiesta fino al 10 luglio 2008 con riduzione dell'orario al 50% secondo lo schema di turnazione in atto e al 33% con schema di turnazione da stabilire
- in alternativa al contratto di solidarietà, per i dipendenti che la avevano richiesta, veniva utilizzata la Cigs per cessazione di parte dello stabilimento, per la durata di 12 mesi ai sensi del DM 31826/2002 o di 18 mesi ai sensi della L. 291/2004, qualora applicabile

Ai dipendenti che hanno risolto il rapporto di lavoro con l'azienda, anche tramite la collocazione in mobilità e che hanno sottoscritto apposito verbale di accettazione del licenziamento, la Tessitura Monti ha riconosciuto un incentivo all'esodo nelle seguenti misure:

- 4.000,00 euro lordi per chi è stato collocato in mobilità fino al 10.07.2007
- 6.000,00 euro lordi per chi è stato collocato in mobilità dal 11.07.2007 e fino al 10.07.2008
- 2.000,00 euro lordi per i dipendenti che hanno maturato il requisito della pensione di anzianità o di vecchiaia entro il 31.12.2008

Nel dicembre 2006 la Tessitura Monti ha deciso di cessare l'attività del reparto telai Gamma valutati non più competitivi, con la conseguente cessazione parziale delle macchine del reparto preparazione e la riduzione dei servizi annessi (magazzino tessuti, magazzino scorte, magazzino materiali, manutenzione, servizi pulizie). Tutto questo ha innalzato l'esubero complessivo, comprensivo degli esuberi in solidarietà fino al 10 gennaio 2007, a 231 operai e 8 impiegati addetti ai reparti e servizi sopra indicati⁷. Que-

⁷ Area logistica/magazzino scorte (fatture merci in arrivo) un impiegato; area logistica/ufficio spedizioni (addetto all'import) un impiegato; area amministrazione: (avvio del sistema Postel)

sto nuovo contratto di solidarietà è stato prorogato prima al 10 gennaio 2008 e poi al 10 luglio 2008.

Nell'accordo del 18 dicembre 2006, al fine di ridurre l'entità degli esuberanti dei lavoratori interessati, le parti hanno concordato di fare ricorso alla Cigs per cessazione parziale di attività e di prorogare la riduzione dell'orario di lavoro, con il contratto di solidarietà. Il contratto di solidarietà è stato utilizzato per gli operai generici e gli intermedi in possesso di professionalità che potessero consentire l'abbinamento per formare le squadre che si sarebbero alternate per completare l'orario di funzionamento degli impianti e dei servizi. Le riduzioni d'orario sono state prorogate di 12 mesi con decorrenza 11 gennaio 2007 e hanno interessato 210 operai e intermedi con riduzione al 50% e 51 operai e intermedi con riduzione al 33% dei reparti preparazione, tessitura, campioni e servizi annessi.

In attuazione del contratto di solidarietà, al fine di recuperare l'eccedenza di personale, i dipendenti interessati hanno prestato attività lavorativa con riduzione d'orario con le seguenti modalità:

A) riduzione dell'orario di lavoro al 50% :

- schema d'orario 6 ore x 6 giorni a turno: in considerazione degli impianti che sono stati mantenuti in azienda, delle professionalità occorrenti e del regime di orario 6 ore x 3 turni x 6 giorni, la prestazione lavorativa con riduzione d'orario del 50% ha interessato un numero di dipendenti doppio rispetto a quelli in esubero: ogni posizione in esubero è perciò stata coperta da due dipendenti, con riduzione d'orario e richiesta di contratto di solidarietà. L'articolazione dell'orario di lavoro è avvenuta per squadre che hanno lavorato a settimane alternate;
- schema d'orario 8 ore x 5 giorni a giornata: per i dipendenti addetti ai servizi annessi alla produzione che lavoravano a giornata, la prestazione lavorativa è stata ridotta del 50% cosicché ogni posizione in esubero è stata coperta da due dipendenti che hanno alternato una settimana di prestazione lavorativa e una settimana di sospensione a zero ore con richiesta di intervento del contratto di solidarietà;
- schema d'orario 8 ore x 5 giorni a turno: per i dipendenti addetti ai servizi annessi alla produzione, che lavoravano a turno 8 ore x 2 turni x 5 giorni, la prestazione lavorativa è stata ridotta del 50%

due impiegati; area controllo di gestione (automazione) un impiegato; area commerciale anagrafica, ordini, due impiegati; area produzione/tessitura, un impiegato.

cosicché ogni posizione in esubero è stata coperta da due dipendenti che hanno alternato due settimane di prestazione lavorativa e due settimane di sospensione a zero ore con richiesta di intervento del contratto di solidarietà;

B) riduzione dell'orario al 33% e Contratto di solidarietà al 67%:

- schema d'orario 6 ore x 6 giorni a turno: in considerazione del numero di impianti mantenuti in azienda, che non hanno consentito di assorbire tutti gli esuberi con contratto di solidarietà al 50%, la prestazione lavorativa dei restanti esuberi nel regime di orario 6 ore x 3 turni x 6 giorni, è stata ridotta al 33% d'orario con richiesta di intervento del contratto di solidarietà per il rimanente 67%. Ogni posizione lavorativa è stata coperta da tre dipendenti. L'articolazione dell'orario si è articolata in tre settimane di lavoro consecutive e sei di sospensione consecutive, sicché si sono alternate nove squadre di dipendenti;
- schema d'orario 8 ore x 5 giorni a giornata: la prestazione lavorativa dei restanti esuberi nel regime d'orario 8 ore x 5 giorni a giornata è stata ridotta al 33% con richiesta di intervento del contratto di solidarietà per il rimanente 67%. Ogni posizione lavorativa è stata fronteggiata da tre dipendenti. L'orario di lavoro si è articolato in tre settimane di lavoro consecutive e sei di sospensione consecutive.

Sempre in tale accordo le parti hanno concordato che gli impiegati in esubero addetti alle posizioni lavorative che sono state soppresse, gli operai e intermedi in esubero che non avessero delle professionalità fungibili per formare le squadre in solidarietà, gli operai, intermedi ed impiegati che hanno dichiarato di accettare di essere collocati in Cigs per aderire al piano di ricerca di nuova occupazione, vengano sospesi con richiesta di intervento della Cigs. Per tali soggetti (un centinaio), la Tessitura Monti Spa ha avanzato richiesta al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il riconoscimento della Cigs, per cessazione parziale dell'attività e dei servizi collegati, ai sensi del D.M. 18 dicembre 2002, per un periodo di 12 mesi a partire dall'8 gennaio 2007 in conformità a un piano annuale di gestione degli esuberi. All'8 gennaio 2007 sono entrati in Cigs volontaria 78 operai e 8 impiegati.

La Provincia di Treviso, l'azienda Unindustria Treviso e le organizzazioni sindacali hanno definito un "Piano di gestione degli esuberi" il cui fine è stato quello di contribuire alla creazione di opportunità di ricollocazione sul territorio a beneficio del personale in esubero attraverso la ricognizione della domanda locale di professionalità, la creazione di eventi e

processi finalizzati all'incontro tra domanda locale e professionalità disponibili e alla realizzazione di programmi di orientamento e formazione alle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Tali iniziative sono state attuate con riferimento all'accordo provinciale per la realizzazione di un Piano territoriale integrato: "Politiche attive del lavoro per l'occupabilità", approvato con delibera della Giunta provinciale n. 265/4953 del 9 maggio 2005. A tal fine le parti, assieme alla Provincia di Treviso, hanno verificato la possibilità di utilizzare il servizio fornito dalla "Unità per il reimpiego" sostenuto con il contributo della Camera di commercio di Treviso. In particolare il Piano di ricollocazione del personale in esubero ha previsto incontri e colloqui individuali, ricerca di nuovi posti disponibili sul territorio, organizzazione di occasioni di incontro tra lavoratori ed azienda, formazione professionale. A questo progetto hanno aderito 58 lavoratori degli 86 in Cigs.

Per le ragioni connesse alle motivazioni di sospensione con richiesta di intervento della Cigs, le parti hanno preso atto che non esistevano le condizioni per la rotazione del personale sospeso. Alla fine del periodo di sospensione con richiesta d'intervento della Cigs, l'azienda ha promosso la procedura di mobilità ai sensi dell'art. 4.24 della Legge 223/1991 per il personale ancora sospeso. Inoltre ai dipendenti in esubero è stata data la facoltà di richiedere di essere adibiti a mansioni e qualifica inferiori con novazione del rapporto mediante la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro.

Il 26 giugno 2008 è stato firmato un nuovo accordo basato sulla presa d'atto che le 240 persone oggetto del contratto di solidarietà sono uscite dalla fabbrica ma che, secondo il Gruppo, permane ancora un esubero di 37 unità riferite a posti di lavoro a tempo pieno. A questi dipendenti in esubero l'accordo del 26 giugno ha aperto varie possibilità a seconda dei contratti in essere. Se i dipendenti erano in solidarietà potevano scegliere o il contratto ripartito (*job sharing*) o la mobilità incentivata (6.000 €). Se non erano in mobilità dovevano optare (in alcuni casi) per il *job sharing*. Il *job sharing* che verrà praticato alla Monti nei prossimi mesi è regolato in modo più favorevole al lavoratore di quanto appaia nel contratto nazionale.

L'esito dei 37 esuberanti si è concretizzato in 10 persone che hanno scelto il *part time* (5 esuberanti), 4 il *job sharing* (2 esuberanti) mentre i rimanenti esuberanti verranno riassorbiti dalla mobilità: a seguito del rientro di ciascuna maternità uscirà un lavoratore che opererà per il pensionamento anticipato incentivato attraverso la lista di mobilità (3 anni); va anche considerato che alcune maternità non rientreranno in azienda e andranno in mobilità per un anno, ricevendo una buonuscita.

Si può valutare che il 30% dei 240 lavoratori in contratto di solidarietà siano andati prima in mobilità incentivata e poi in pensione, il 70% si sia ricollocato o attraverso una propria ricerca o attraverso i corsi organizzati a questo scopo o, la maggior parte, partecipando a corsi di carattere socio-sanitario organizzati da cooperative e dalle strutture sanitarie locali. L'esigenza di una ricollocazione lavorativa è stata sentita come importante perché l'età dei lavoratori della Monti non era particolarmente elevata dato che l'azienda, prima della ristrutturazione aveva assunto molti lavoratori giovani e il suo personale era caratterizzato da un elevato turnover, per cui i pre-pensionamenti sono stati limitati. La ricollocazione nel terziario legato alla sanità si spiega con il fatto che la stragrande maggioranza del personale in esubero era di genere femminile.

4. Conclusioni

Nel 2004 il Gruppo Monti, a seguito della decisione di aprire un secondo impianto produttivo nella Repubblica Ceca, decise di ridimensionare fortemente la produzione della tessitura di Maserada per trasferire parte degli impianti all'estero, mantenendo in Italia le fasi estreme della catena, il design all'inizio e il finissaggio e il magazzino alla fine, e alcuni processi completi di tessitura che riguardano l'alta qualità. Certo l'apprezzamento dell'euro non ha giovato a un'impresa che esporta circa il 65% del prodotto e quasi la metà delle esportazioni si dirigono all'area del dollaro; la produttività dei lavoratori italiani nel settore tessile era piuttosto elevata negli anni '90, ma quando il valore del prodotto pro-capite è espresso in dollari il settore, negli ultimi tre anni, ha perso in competitività rispetto agli altri paesi produttori⁸. In questo caso la delocalizzazione nella Repubblica Ceca non è stata che di aiuto parziale perché la corona, negli anni immediatamente successivi la decisione di spostare parte della produzione in questo paese, si è apprezzata anche contro l'euro e i salari in € sono rapidamente cresciuti. Alla strategia di delocalizzazione il Gruppo ha associato una strategia d'espansione e differenziazione volta a presidiare l'apertura di nuovi mercati (Asia Orientale) avvicinando la produzione alle

⁸ Il costo orario di produzione nelle fabbriche tessili in \$ è al 2005 di 16,7 \$ in Usa, 22,7\$ in Italia, 19,8\$ in UK, 23,5\$ in Germania. La situazione è peggiorata per il nostro paese rispetto al 2000 dove il nostro costo in \$ era inferiore a quello in USA, ma migliorata nettamente rispetto al 1990. <www.bls.gov> *Hourly Compensation Costs for Production Workers: In U.S. Dollaro, Textiles and Textile Products Manufacturing* (NAICS 313-314).

fonti della materia prima e ai grandi mercati asiatici di consumo, con lo sviluppo di nuove linee di prodotti, come la linea di camiceria; la produzione di camicie rientra più propriamente nel comparto dell'abbigliamento ed è più sensibile della produzione di tessuto al problema del costo del lavoro. Il mutamento della strategia perseguita dal Gruppo Monti nell'organizzazione della catena del valore ha, alla base, diversi elementi, interconnessi in varia misura; di questi la riduzione del costo del lavoro è certo importante ma, probabilmente, non è l'elemento determinante.

Preso la decisione di ristrutturare la catena del valore, il numero dei licenziamenti nell'impianto di Maserada è stato contenuto con l'impiego di diversi ammortizzatori sociali, che hanno consentito di mantenere una salda compagine operaia nella fabbrica e di ripartire gli esuberi su un elevato numero di dipendenti, attraverso meccanismi di riduzione dell'orario di lavoro a rotazione in accordo con i sindacati. Il parco telai a Maserada è stato rinnovato con l'acquisto di macchinari per tessuti con specifiche particolari e per il finissaggio.

Il piano di ristrutturazione proposto dall'azienda nel 2004 ha riguardato circa 250 lavoratori e ha previsto il ricorso ai licenziamenti collettivi e ai connessi strumenti di tutela, la Cigs e le Liste di mobilità. La reazione dei lavoratori alla decisione di procedere al licenziamento collettivo, e la successiva trattativa tra azienda e sindacati, ha portato a un mutamento della posizione iniziale del Gruppo e all'adozione di un progetto volto a salvaguardare, per quanto possibile, il mantenimento del posto di lavoro ai dipendenti, allontanando il momento del licenziamento. L'orario è stato ridotto con varie modalità e si è scelto di aumentare il numero dei lavoratori interessati a questi provvedimenti, distribuendo l'onere della ristrutturazione su un numero doppio di persone, rispetto al numero delle persone dichiarate in esubero inizialmente dal Gruppo e per le quali si erano avviate le procedure di licenziamento collettivo.

Gli aspetti positivi dell'accordo tra sindacati e azienda sono rappresentati dal fatto che, grazie al ricorso allo strumento dei contratti di solidarietà, i lavoratori hanno continuato a rimanere attivi all'interno dell'azienda conservando a tutti gli effetti il loro posto di lavoro con minori preoccupazioni per quanto riguarda la ricerca immediata di un'alternativa occupazionale. Una valutazione favorevole dell'accordo è confermata dal fatto che il secondo anno di solidarietà è passato senza grandi discussioni nelle assemblee con i lavoratori e molti lavoratori si sono ricollocati in impieghi diversi. L'accordo ha comportato un onere sensibile per le finanze pubbli-

che, ma una valutazione di questo aspetto esula dallo scopo del presente lavoro.

Accordi simili possono essere estesi a altri settori⁹ e richiedono tuttavia un consolidato livello di relazioni industriali tra il sindacato e il datore di lavoro; quest'ultimo deve essere in grado di affrontare e gestire per alcuni anni una situazione organizzativa non priva di complessità. Oltre all'esistenza di un buon rapporto di fiducia tra le parti, la possibilità di applicare i contratti di solidarietà è più concreta nel caso di aziende con una forte componente femminile nell'organico come la Tessitura Monti perchè lavorare a settimane alterne significa avere un'entrata economica mensile ridotta (anche se la riduzione è stata contenuta) e maggior tempo libero per la cura dei figli, e è più accettabile se il lavoratore è donna e non è capofamiglia.

Riferimenti bibliografici

- Occari F. (2007), "Relazioni industriali, contrattazione e delocalizzazione. I casi Irca e De' Longhi", *Economia e società regionale*, 99 (3)
- Occari F. e A. Zaffalon, (2007), "Relazioni industriali, contrattazione e processi di delocalizzazione in provincia di Treviso, in Feltrin P. (a cura di), *Rapporto annuale sul mercato del lavoro 2006*, XI edizione, Osservatorio Economico e Sociale di Treviso

⁹ Per il caso Irca De Longhi si veda Occari (2007).

APPENDICE: GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

1. I contratti di solidarietà

Questa tipologia contrattuale nasce dall'accordo trilaterale del 22 gennaio 1983 tra governo, imprenditori e sindacati che ne definiva le caratteristiche essenziali: riduzioni di orario a livello aziendale, corrispondente riduzione salariale, concorso della cassa integrazione per finanziare le riduzioni, fino ad un massimo del 50 per cento. L'impianto fondamentale del contratto di solidarietà, così come introdotto dal decreto legge 30 ottobre 1984, n.726, convertito dalla legge 19 dicembre 1984, n.863, resta immutato nella sostanza anche dopo le recenti modifiche.

Il provvedimento conteneva due tipi di contratto di solidarietà:

- contratto di solidarietà espansivo: diretto a favorire nuove assunzioni;
- contratto di solidarietà difensivo: finalizzato ad evitare riduzioni di personale.

Il contratto di solidarietà espansivo

è un accordo collettivo nazionale stipulato da datore di lavoro e sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che prevede una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione dei dipendenti in forza e, contestualmente, l'effettuazione di nuove assunzioni al fine di incrementare l'organico. Le nuove assunzioni devono essere a tempo indeterminato e non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile. Il datore di lavoro che stipula contratti di solidarietà espansivi può ottenere alternativamente le seguenti agevolazioni:

- contributo pari, per ogni mensilità corrisposta ai nuovi assunti, al 15% per i primi 12 mesi, al 10% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese e al 5% dal venticinquesimo al trentaseiesimo;
- con riferimento ai soli lavoratori neo-assunti di età compresa tra i 15 e i 29 anni, contribuzione a carico del datore di lavoro in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende con più di 9 dipendenti, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento dei 29 anni.

L'azienda interessata allo sgravio contributivo deve attestare, mediante autocertificazione da presentare alla competente sede INPS, di essere in possesso del requisito occupazionale, se richiesto, e che l'assunzione dei lavoratori a termine è effettuata in sostituzione di dipendenti in astensione obbligatoria, facoltativa nel primo anno di età del bambino o per malattie del bambino di età non superiore a un anno.

Il contratto di solidarietà difensivo

L'articolo 1 della legge 863/1984, modificato recentemente dall'articolo 5 della legge 236/1993, introduce il contratto di solidarietà come ipotesi di riduzione di orario. Il campo di applicazione del contratto di solidarietà difensivo coincide con quello della Cigs. Le imprese ammesse alla stipula del contratto di solidarietà difensivo sono quelle rientranti nel campo di applicazione della Cigs. Non possono fare ricorso al contratto di solidarietà difensivo le aziende che abbiano presentato istanza per essere ammesse a procedure concorsuali oppure siano state assoggettate ad una di esse. La concessione del trattamento trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori, compresi gli apprendisti e i contratti formazione-lavoro, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di integrazione salariale.

Lavoratori beneficiari: i contratti di solidarietà si applicano a operai, impiegati, quadri e soci di cooperative di produzione e lavoro, cioè in generale ai lavoratori aventi diritto alla Cigs. Il contratto di solidarietà vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti.

Durata e modalità di riduzione di orario: i contratti di solidarietà hanno una durata compresa tra i 12 e i 24 mesi, con possibilità di proroga per ulteriori 24 mesi (36 per le regioni del Mezzogiorno).

Integrazione salariale: ai lavoratori spetta un trattamento corrispondente al 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione d'orario. L'integrazione salariale deve essere ridotta del 5,84% mentre non è soggetta al massimale previsto per i trattamenti di cassa integrazione. La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'integrazione è costituita dai compensi che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non lavorate in base al contratto di solidarietà.

Contenuto del contratto: per l'ammissione al contratto di solidarietà è necessaria prima la stipulazione di un contratto collettivo aziendale da parte delle rappresentanze sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Il contratto deve indicare le motivazioni e la qualità dei lavoratori in esubero. Le cause del manifestarsi dell'eccedenza sono individuate anche tenuto conto degli indicatori economico finanziari (risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo, inde-

bitamento) complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, dai quali deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo. Il contratto di solidarietà vincola le parti, non può essere modificato e deve avere uno specifico contenuto definito dalla prassi amministrativa. In particolare devono essere stabilite le articolazioni delle riduzioni d'orario, da riparametrare sull'orario medio settimanale. Per l'approvazione del contratto di solidarietà è necessaria una specifica domanda da parte dell'azienda.

2. La cassa integrazione guadagni

Le cause che giustificano il ricorso alla Cigs sono: crisi aziendale (economica settoriale o locale), processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, procedure concorsuali (dichiarazione di fallimento, emanazione del procedimento di liquidazione coatta amministrativa, sottosposizione all'amministrazione straordinaria), qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o cessata e nel caso di ammissione al concordato preventivo, consistente nella cessione dei beni.

Presupposto per il riconoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione di un programma di intervento volto al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione. La Cigs non può avere comunque una durata superiore a 36 mesi nell'arco del quinquennio. Non si computano i periodi relativi ai contratti di solidarietà.

Datori di lavoro interessati: la Cigs si applica in generale alle imprese, comprese le cooperative di produzione lavoro, che abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti nell'ultimo semestre.

Lavoratori beneficiari: hanno diritto alla Cigs gli operai, gli intermedi, gli impiegati e i quadri che abbiano che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data della richiesta. Hanno inoltre diritto al trattamento i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro con rapporto di lavoro dipendente e i giornalisti professionisti dipendenti da case editrici di giornali e quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale. Sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, se non espressamente inclusi nel provvedimento di concessione della Cigs.

3. Indennità di mobilità

L'indennità di mobilità è una prestazione che spetta ai lavoratori che sono stati collocati in mobilità dalla loro azienda a seguito di: esaurimento della Cigs, licenziamento per riduzione del personale, licenziamento per cessazione dell'attività da parte dell'azienda. Hanno diritto a tale indenni-

tà: operai, quadri, impiegati. Sono esclusi: dirigenti, apprendisti, contratti a termine, contratti formazione, dipendenti dell'edilizia licenziati per fine lavoro in quanto beneficiano della disoccupazione speciale, dipendenti di datori di lavoro non imprenditori come associazioni politiche o sindacali, di volontariato, gli enti locali senza fine di lucro, gli studi professionali.

Condizioni. Ai fini della fruizione dell'indennità la legge richiede che i lavoratori, oltre ad essere iscritti nelle liste regionali di mobilità: abbiano un'anzianità aziendale di 12 mesi, di cui almeno 6 effettivamente lavorati, presentino la relativa domanda. Il diritto alla percezione dell'indennità, infatti non sorge nel momento della messa in mobilità né in quello dell'iscrizione nelle liste regionali, bensì con la presentazione dell'apposita domanda.

Misura. L'indennità di mobilità è corrisposta in misura percentuale del trattamento Cigs cui il lavoratore avrebbe avuto diritto al momento del licenziamento. Per i primi 12 mesi l'importo dell'indennità di mobilità viene ridotto a titolo contributivo in misura pari all'aliquota contributiva, pari al 5,84%, prevista a carico degli apprendisti. L'indennità di mobilità viene corrisposta mensilmente dall'Inps.

Durata. La durata del trattamento di mobilità varia a seconda dell'età anagrafica del lavoratore e del territorio nel quale si trova l'unità produttiva di provenienza. In ogni caso l'indennità non può avere una durata superiore all'anzianità maturata presso l'impresa che ha attivato la procedura di mobilità.

Cessazione. Il lavoratore perde il diritto all'indennità di mobilità, con cancellazione della lista regionale, in alternativa: per il semplice decorso del tempo, cioè per scadenza del periodo di trattamento di mobilità, a seguito di assunzione a tempo pieno ed indeterminato o di inizio di attività autonoma, in alcuni casi di inadempienza, a seguito della richiesta da parte del lavoratore di pagamento anticipato dell'indennità, al raggiungimento dell'età pensionabile. La cancellazione è disposta entro 15 giorni, dal direttore del DPL e contro di essa è possibile ricorrere entro 30 giorni alla DRL che decide, con provvedimento definitivo, entro 20 giorni.