

Il mix di opportunità per fare evolvere la media e la grande impresa italiana: il contratto di espansione

di Michele Squeglia

1. Introduzione

Il contratto di espansione, disciplinato dall'art. 41 d.lgs. 14.9.2015, n. 148, introdotto dall'art. 26 *quater*, co. 1, d.l. 30.4.2019, n. 34, conv. con mod. dalla l. 28.6.2019, n. 58, è un accordo collettivo che, facendo leva sul principio di solidarietà, ha lo scopo di favorire (e di promuovere) i processi di reindustrializzazione e di riorganizzazione dell'impresa finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, alla modifica delle competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e all'assunzione di nuove professionalità. Presenta dunque una natura "polimorfa" di politica attiva, di permanenza nel lavoro e di ricambio generazionale, avvicinandosi solo in parte alle finalità del previgente contratto di solidarietà esterna (o espansivo), che, non a caso, viene da esso rimpiazzato, o forse meglio, funzionalmente "assorbito".

Possono ricorrervi le imprese con più di mille dipendenti, attraverso un accordo sindacale, sottoscritto in sede governativa, che contempli: *a*) un obbligo di assumere a tempo indeterminato "nuove professionalità", anche ricorrendo all'apprendistato professionalizzante; *b*) un obbligo di formazione e di qualificazione professionale su temi innovativi per il personale in servizio presso l'azienda; *c*) la facoltà di ricorrere, per un periodo non superiore a

diciotto mesi, alla cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), in parte derogatoria rispetto ai criteri generali, nei casi in cui si convenga la riduzione dell'orario di lavoro o la sospensione dell'attività; d) la facoltà di accompagnare i lavoratori, in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi, al conseguimento del trattamento pensionistico con l'eventuale fruizione dell'indennità di disoccupazione.

Sul piano della disciplina, è uno strumento selettivo, sperimentale e gestionale.

In primo luogo, essa evidenzia limiti dimensionali che ne circoscrivono il perimetro operativo alle sole imprese con un organico superiore a mille unità lavorative. Ciò significa che non è da annoverare tra gli strumenti generali a disposizione della parte datoriale: una scelta dettata, come si vedrà nel prosieguo, dai consistenti oneri finanziari ad esso correlati e dalla esigenza di uno strumento duttile, per l'appunto "espansivo", per le medie e grandi imprese interessate all'evoluzione e allo sviluppo tecnologico nell'ottica dell'Industria 4.0 e dell'avanzante processo di digitalizzazione del lavoro. Nulla il legislatore riferisce in ordine al computo dei mille dipendenti: esigenze di omogeneizzazione con l'intervento di integrazione salariale straordinaria, espressamente richiamata dal legislatore in sede di avvio della procedura di consultazione, suggeriscono di ricomprendere nel calcolo gli apprendisti con contratto professionalizzante, e di escludere i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

Non convince invece l'idea di circoscriverne ulteriormente il campo di applicazione oggettivo alle sole imprese rientranti nell'ambito della CIGS. Una tale conclusione, apparentemente suggerita dal riferimento all'«*intervento straordinario di integrazione salariale*» contenuto nel co. 3 dell'art. 41 del d.lgs n. 148/2015, sembra da respingere in considerazione del fatto che tale disposizione, a ben vedere, consente semplicemente di fruire della CIGS da parte delle imprese a ciò legittimate, senza che ciò impedisca alle altre imprese di sottoscrivere un contratto di espansione ai fini degli obblighi assunzionali e formativi di cui al co. 2, lett. a, e al co. 8, e soprattutto, dell'accesso

alla misura di agevolazione all'esodo disciplinata dal co. 5 (cfr. sul punto anche circ. Min. Lav. n. 16/2019).

In secondo luogo, è previsto in "via sperimentale": dopo una fase di prima applicazione, circoscritta agli anni 2019 e 2020, la sua definitiva adozione è rimessa alla valutazione dei costi e dei benefici che si sia dimostrato in grado di arrecare al progresso e allo sviluppo tecnologico delle imprese.

Infine, il contratto di espansione ha natura "gestionale", stante la definizione contenuta nel co. 2 dell'art. 41 d.lgs. n. 148/2015: il che, da subito, disvela le evidenti consonanze con le tipologie contrattuali, già note nel nostro ordinamento, che originano da un accordo collettivo gestionale, concluso in sede di esame congiunto, nell'ambito della procedura di concessione delle integrazioni salariali ovvero di licenziamento per riduzione di personale (o collettivo) (v. Del Punta, R., *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale*, in *Gius. civ.*, 1983, III, 57; Vallebona, A., *Il licenziamento collettivo per riduzione di personale*, in *Mass. giur. lav.*, 1992, 433 ss.). Il legislatore, utilizzando l'aggettivo "gestionale", parrebbe richiamare quanto l'evoluzione giurisprudenziale ha espresso negli anni a proposito dell'intesa raggiunta tra la parte datoriale e le organizzazioni sindacali: vale a dire, un accordo che non ha efficacia normativa, bensì natura procedimentale in quanto volto a regolare un potere proprio dell'imprenditore che è sottoposto a limiti procedurali e sostanziali (cfr. C. cost., 22.6.1994, n. 268). In effetti, alla stessa logica soggiace il contratto di espansione, posto che è sancito espressamente dal co. 1 dell'art. 41, l'obbligo del datore di lavoro di avvalersi della "procedura di consultazione secondo le modalità e i termini di cui all'art. 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148".

Il rinvio all'art. 24 richiama la comunicazione alle organizzazioni sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria (o alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), con domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda, come è noto, è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto

riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni.

Ebbene il richiamo operato dal legislatore impone da subito una osservazione.

Se la dottrina, anche con riferimento alla nuova formulazione dell'art. 24, d.lgs. n. 148/2015 (cfr. Cinelli, M.-Nicolini, C.A., *L'attuazione del Jobs Act nei decreti di settembre. Il nuovo assetto delle discipline degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, III, 245 ss., 250; Barbieri, M., *Prime osservazioni sui principi e criteri direttivi della legge delega con particolare riferimento all'integrazione salariale*, Rusciano, M.-Zoppoli, L., a cura di, *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 3/2014, 48 ss.), giunge alla conclusione di ritenere che l'utilizzo della CIGS non sia impedito dal mancato accordo, essendo in ultima istanza affidato alla discrezionalità – e responsabilità (anche giuridica, sul piano delle conseguenze) – del datore di lavoro, che può comunque avviare il procedimento amministrativo di concessione del beneficio, non può dubitarsi che, analogamente a quanto previsto per il contratto di solidarietà dall'art. 21, co. 5, nonché dal combinato disposto degli artt. 21, co. 1, lett. c, e 24, co. 1, del d.lgs. n. 148/2015; e in continuità con il “vecchio” contratto di solidarietà espansiva, il contratto di espansione si basi su un accordo con le organizzazioni sindacali, le quali possono dunque esercitare un potere di “veto” alla sua stipulazione. Lo stesso legislatore, nella seconda parte del co. 1 dell'art. 41, espressamente stabilisce che *«la procedura di consultazione è finalizzata (...) a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria»*.

Ai sensi del co. 2 dell'art. 41, d.lgs. n. 148/2015 il contratto deve indicare: a) il numero dei lavoratori da assumere e i relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione; b) la programmazione temporale delle assunzioni; c)

la durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante; *d*) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento di integrazione salariale straordinaria.

Sul piano dei controlli, il legislatore attribuisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il compito di verificare il progetto di formazione e di riqualificazione nonché il numero delle assunzioni (cfr. art. 41, co. 4, d.lgs. n. 148/2015).

2. La funzione “espansiva”

Una volta individuati i limiti e i presupposti per la sua instaurazione, occorre soffermarsi sulla pluralità di funzioni attribuite al contratto di espansione.

Mostrandosi come tipologia contrattuale diretta all'assunzione di “nuove professionalità” con contestuale previsione di un progetto formativo e di riqualificazione del personale già dipendente, esso presenta in primo luogo una funzione “espansiva”. Del resto, se l'obiettivo era quello di rimpiazzare il previgente contratto di solidarietà esterno, poco diffuso malgrado i tentativi di rilancio operati dalla prima versione del d.lgs. n. 148/2015, con uno strumento elastico e agile che tenesse conto dell'esigenza delle grandi imprese di attuare contestualmente programmi di ristrutturazione e sviluppo tecnologico, non può dirsi che esso non sia stato in definitiva raggiunto. Tuttavia, si ravvisano significative differenze sul piano sia formale e procedurale, che sostanziale.

Se nel contratto di solidarietà espansiva si contemplava l'assunzione a tempo indeterminato “di nuovo personale”, il richiamo ora alle assunzioni di “nuove professionalità” non è generico e indistinto, bensì specifico e stringente, alludendo alle capacità e attitudini possedute dai lavoratori che si intende assumere. D'altronde, come costantemente evidenziato dalla giurisprudenza di legittimità, la professionalità è considerata un parametro ai fini della

determinazione del valore di un dipendente sul mercato del lavoro (Cass., 12.6.2015, n. 12253).

In altri termini, il legislatore intende riferirsi all'assunzione di lavoratori in possesso di specifiche esperienze o di titoli di studio (o di formazione) caratterizzanti che corrispondano «*ai profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione*» riportati nel contratto di cui al co. 2 dell'art. 41 d.lgs. n. 148/2015. D'altronde, ciò risponde alla *ratio* che permea il contratto di espansione: vale a dire, un contratto instaurato a fronte di una modifica strutturale dell'azienda in termini di evoluzione, di progresso e di sviluppo tecnologico. Può così comprendersi l'inclusione, tra i profili a tempo indeterminato da assumere, del solo apprendistato professionalizzante, con esclusione delle altre due tipologie di apprendistato (art. 43 e 45 d.lgs. 15.6.2015, n. 81). Un tale ragionamento è avvalorato anche dalla successiva previsione dell'obbligo datoriale (co. 8 dell'art. 41 d.lgs. n. 148/2015) di impartire una formazione ed una riqualificazione (certificata o, in alternativa, mediante la sola applicazione pratica) al personale in servizio al fine di modificare e aggiornare le competenze professionali: tale previsione disvela l'impossibilità di limitare la discrezionalità datoriale non solo con riferimento alle nuove risorse da arruolare, ma anche a quelle già presenti in azienda, per le quali, come si vedrà nel prosieguo, potrà essere prevista anche la concessione del trattamento di integrazione salariale.

Nuovo è invece il riferimento, nel contratto di espansione, alla «*programmazione temporale delle assunzioni*» (lett. b, co. 1 dell'art. 41, d.lgs. n. 148/2015). Il legislatore esige, in questo caso, una programmazione che rifletta, nel campo delle risorse umane, i profili di rilevanza strategica desumibili dal processo di reindustrializzazione e di riorganizzazione, e assicuri il soddisfacimento graduale e tempestivo dei fabbisogni di personale dell'azienda, specie nel caso in cui l'accordo opti per il prepensionamento dei lavoratori in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi.

3. La funzione “formativa e di riqualificazione professionale”

I lavoratori che non posseggano le competenze tecniche necessarie, o conseguenti, alla realizzazione delle modifiche organizzative e tecnologiche dell'attività produttiva, e non rientrino tra i possibili destinatari dell'incentivazione al prepensionamento, sono coinvolti nel progetto di formazione e di riqualificazione professionale che costituisce parte integrante del contratto di espansione (art. 41, co. 8, d.lgs. n. 148/2015). Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessaria per trasmettere al lavoratore le «*competenze tecniche idonee alla mansione a cui sarà adibito ...*». Ciò spiega perché debba trattarsi di una formazione e di una qualificazione professionale da sottoporre «*ad idonea certificazione*», ovvero, in via alternativa, da svolgere mediante la sola applicazione pratica, ricorrendo all'opera di lavoratori specializzati presenti in azienda. Il progetto è articolato per categorie di lavoratori, e deve descrivere i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei prestatori d'opera interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali. Il processo di formazione e riqualificazione può essere accompagnato da una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero (non superiore al trenta per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile) o da una sospensione dell'attività (ove necessario, fino al cento per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato), con ricorso al trattamento di integrazione salariale straordinaria per un periodo massimo di diciotto mesi, anche non continuativi.

Due sono gli aspetti che si pongono all'attenzione dell'interprete. Il primo è relativo non tanto alla estensione dell'ambito di applicazione della CIGS, – trattandosi di un evento integrabile che rientra nella tradizionale causale di intervento della riorganizzazione aziendale prevista dall'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 148/2015 – bensì alla durata, posto che il legislatore fissa un limite temporale inferiore rispetto ai ventiquattro mesi, anche non continuativi, in un quinquennio mobile (sulla nuova disciplina della CIGS, si v.

Garofalo D., *La riforma della CIGS*, in *La riforma della Cassa Integrazione Guadagni nel Jobs Act 2*, Balletti, E.-Garofalo, D., a cura di, Bari, 2016, 79 ss.). È per tale ragione che il co. 3 del medesimo art. 41 riconosce l'intervento straordinario di integrazione salariale in “deroga” agli artt. 4 e 22, d.lgs. n. 148/2015.

Peraltro, occorre aggiungere che a favore delle imprese con rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale e che fruiscono, o che hanno fruito, nei casi di riorganizzazione aziendale, dell'intervento straordinario di integrazione salariale, è sancita anche la possibilità di vedersi riconosciuta una proroga sino al limite massimo di dodici mesi (v. art. 22 *bis* d.lgs. n. 148/2015) per gli anni 2018, 2019 e 2020, sempre in deroga agli artt. 4 e 22, co. 1, d.lgs. n. 148/2015.

Sul piano procedurale non sono riconosciute particolari semplificazioni o specifiche agevolazioni: permane in capo all'azienda l'obbligo di presentare un programma di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, le indicazioni degli investimenti e il già citato programma di formazione e di riqualificazione professionale (sul punto, occorre richiamarsi al d.m. 13.1.2016, n. 94033; art. 41, co. 8, d.lgs. n. 148/2015).

Il secondo aspetto è da collegarsi all'impossibilità, per le imprese che non rientrano nel campo di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria, di fruire del relativo trattamento (cfr. anche circ. Min. Lav. n. 16/2019); per esse dovrebbe però restare aperta, ricorrendone condizioni e presupposti, la possibilità di ricorrere ai fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 ss., d.lgs. n. 148/2015 e, dunque, all'erogazione dell'assegno ordinario. In effetti, il co. 5 dell'art. 41 d.lgs. n. 148/2015, ammette l'intervento dei fondi di solidarietà, ma limitatamente all'erogazione dell'incentivo all'esodo dei lavoratori prossimi al pensionamento di vecchiaia (e di vecchiaia anticipata): una lacuna che non sembra però di ostacolo al riconoscimento dell'intervento. Si aggiunga che il legislatore neppure fa menzione dell'opportunità di ricorrere allo specifico finanziamento, in misura anche parziale, in dote al fondo di

solidarietà che lo abbia eventualmente previsto (art. 26, co. 9, d.lgs. n. 148/2015), del programma formativo e di riqualificazione professionale per i lavoratori in servizio.

A ogni modo, al termine del processo di formazione e riqualificazione, l'azienda procede al recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dalle riduzioni orarie e dalla formazione nella misura minima del settanta per cento. Nei confronti dei lavoratori che non raggiungano le competenze tecniche conformi al rinnovamento aziendale o alla nuova qualifica professionale, richiesta nel programma di rinnovamento aziendale, l'impresa deve prevedere la eventuale gestione non traumatica, anche attraverso procedure di mobilità non oppositiva (sul punto, v. circ. Min. Lav. n. 16/2019).

4. La funzione di “prepensionamento”

L'accordo gestionale può prevedere, in alternativa ai (o piuttosto in sinergia con) processi di formazione e riqualificazione professionale, alla riduzione dell'orario di lavoro o alla sospensione dell'attività, l'esodo dei lavoratori prossimi al collocamento in pensione.

Presupposto per l'uscita anticipata dei lavoratori, per un periodo massimo di cinque anni, è la conclusione di un accordo individuale che deve essere corredato dall'esplicito consenso in forma scritta dei prestatori d'opera (art. 41, co. 5, d.lgs. n. 148/2015). L'accordo e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal d.m. 25.3.2016 (art. 41, co. 9, d.lgs. n. 148/2015).

Il legislatore non individua (come ad es., nel contratto di apprendistato o nel contratto a termine) un nesso di proporzionalità fra il numero di dipendenti assunti e il numero dei dipendenti esodati: il che non esclude la possibilità che sia eventualmente l'accordo gestionale a individuare l'equilibrio tra lavoratori in entrata e quelli in uscita.

Il meccanismo, al pari degli altri strumenti con finalità analoghe (si pensi agli assegni straordinari di incentivazione all'esodo previsti dai fondi di solidarietà bilaterali, o al meccanismo introdotto dall'art. 4, co. 1-7-ter, l. 28.6.2012, n. 92 – denominato “isopensione” – , o

all'anticipo pensionistico aziendale previsto dall'art. 1, co. 172, l. 11.12.2016, n. 232), è semplice: l'azienda corrisponde un'indennità economica commisurata al trattamento pensionistico maturato (di vecchiaia o di vecchiaia anticipata) al momento della cessazione del rapporto di lavoro (art. 41, co. 5, d.lgs. n. 148/2015). Il co. 6 dell'art. 41 ammette, come si è già anticipato, il ricorso ai fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 d.lgs. n. 148/2015), i quali dovranno prevedere tale incentivazione a favore delle sole imprese che rientrano nei limiti dimensionali del contratto di espansione, senza però l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi (cfr. art. 41, co. 6, d.lgs. n. 148/2015).

Dalla lettura delle norme ad esso dedicate, si riscontrano alcune sostanziali differenze rispetto agli altri strumenti di accompagnamento alla pensione, sia quanto alla durata dell'indennità da corrispondere sia con riferimento al versamento della contribuzione correlata.

Sul primo punto, è dato ravvisare un periodo di corresponsione più breve (cinque anni) rispetto ai sette previsti in caso di ricorso all'«isopensione», ma più lungo se confrontato con l'anticipo pensionistico aziendale (tre anni e sette mesi).

Sul secondo versante, non è sancito il versamento di alcuna contribuzione a carico della parte datoriale nel caso in cui il lavoratore consegua i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia: ciò comporta, da un lato, un significativo risparmio in termini finanziari per la parte datoriale, e dall'altro, una penalizzazione del lavoratore in termini di quantificazione del trattamento pensionistico. Sul punto, occorre però rammentare che, trattandosi di un rapporto di lavoro che si estingue involontariamente, il lavoratore potrà contare sull'indennità di disoccupazione (Naspi) e sul conseguente accreditamento della contribuzione figurativa per il periodo massimo legislativamente stabilito di due anni (Miscione, M., *Gli scopi dell'indennità di disoccupazione*, in *Lav. giur.*, 2018, 10, 903).

Così, confrontando i due strumenti, il contratto espansivo, da una parte, e l'isopensione, dall'altro, sul piano contributivo le differenti

coperture si presentano evidenti: due anni di contribuzione figurativa nel primo caso; sette anni di contribuzione correlata nel secondo.

Tralasciando le diversità, più formali che sostanziali, tra contribuzione figurativa e contribuzione correlata, nel caso del contratto in esame la contemporanea percezione della Naspi e dell'indennità economica impone alla parte datoriale di corrispondere la sola integrazione, per il periodo di parallela decorrenza della stessa, dell'indennità di disoccupazione fino a raggiungere la rata di pensione maturata al momento del recesso.

Ragionando nella logica della minimizzazione degli oneri economici e finanziari, si può concludere che una tale soluzione può presentare una evidente convenienza per le imprese che presentano nell'organico aziendale lavoratori con un'età anagrafica di 65 anni e 6 mesi entro il 31.12.2020, dal momento che, come è noto, il trattamento pensionistico di vecchiaia è previsto al raggiungimento di 67 anni e 6 mesi di età e il versamento di venti anni di contributi. Quanto si è detto finora vale segnatamente per la pensione di vecchiaia. Difatti, nel caso in cui il dipendente, prima della decorrenza della pensione di vecchiaia, maturi i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia anticipata (dunque, 37 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 36 anni e 10 mesi le donne), il datore di lavoro è tenuto ad aggiungere all'indennità mensile anche la contribuzione correlata.

La novità sul tema è però altrove e, precisamente, nella seconda parte del co. 9 dell'art. 41, d.lgs. n. 148/2015. La norma stabilisce, a favore dei lavoratori che aderiscono a tale incentivazione all'esodo, che le eventuali e successive riforme pensionistiche, attuate con «*leggi e altri atti aventi forza di legge*», non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alla procedura di prepensionamento: il che costituisce una non trascurabile leva motivazionale rispetto agli analoghi strumenti per i quali una tale possibilità non è invece ammessa (si pensi all'isopensione o all'anticipo pensionistico aziendale).

Bibliografia essenziale

- Barbieri, M., *Prime osservazioni sui principi e criteri direttivi della legge delega con particolare riferimento all'integrazione salariale*, Rusciano, M.-Zoppoli L., a cura di, *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* –3/2014;
- Caffio, S., *Il progressivo ritorno alle origini: dall'indennità di disoccupazione alla Naspi*, Ghera, E.-Garofalo, D., a cura di, *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 271 ss.;
- Garofalo, D., *La riforma della CIGS*, in *La riforma della Cassa Integrazione Guadagni nel Jobs Act 2*, Balletti, E.-Garofalo, D., a cura di, Bari, 2016, 79 ss.;
- Massi, E., *Il contratto di solidarietà espansivo*, in *Dir. prat. lav.*, 7, 2016, 419 ss.;
- Miscione, M., *Gli scopi dell'indennità di disoccupazione*, in *Lav. giur.*, 2018, 10, 903, ss.;
- Nicolini, C.A., *La nuova disciplina in materia di cassa integrazione guadagni*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 269/2015, 8;
- Olivieri, A., *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro. Dalla postmodernità giuridica verso la modernità economica*, Torino, 2017, 156 e ss.;
- Squeglia, M., *Manuale del lavoro in crisi. Licenziamento collettivi, integrazioni salariali, indennità di disoccupazione e di mobilità*, Torino, 2004, 20 ss.;
- Tursi A.-Varesi, P.A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, VIII ed., 2019, 517 ss.

Immagine: Carta lapidaria - Archivio di Stato di Napoli. Crediti: Sergioizzo [CC BY-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)]

Publicato il 17/12/2019

© Istituto della Enciclopedia Italiana - Riproduzione riservata