

I contratti di solidarietà sono accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:

- ❖ mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84);
- ❖ favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84). Questa tipologia ha avuto, però, scarsissima applicazione.

Il contratto di solidarietà nasce come strumento atto a difendere l'occupazione, facendo in modo che il sacrificio imposto ai lavoratori, in seguito alla diminuzione dell'orario di lavoro, possa essere recuperato attraverso un rimborso di quote di retribuzione da parte dell'Inps.

La legge prevede due tipologie di contratti di solidarietà:

- ❖ 1. TIPO A- contratti di solidarietà per le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS (art. 1 legge n. 863/84);
- ❖ 2. TIPO B- contratti di solidarietà per le aziende non rientranti nel regime di CIGS e per le aziende artigiane (art. 5 comma 5 legge n. 236/93).

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI PER LE IMPRESE IN REGIME DI CIGS (L. 863/1984): "TIPO A"

La principale fonte normativa è costituita dall'art. 1 della legge n. 863 del 1984; alla stessa sono state apportate successive modifiche dalle Leggi n. 236 del 19/07/1993 e n. 608 del 28/11/1996, e dal D.P.R. n. 218/2000.

Il ministero del Lavoro, con il decreto n. 46448 del 10 luglio 2009, ha definito nuovi criteri e modalità di accesso ai C.d.S. difensivi ed ha abrogato i Decreti Ministeriali n. 31445 del 2002 e n. 32832 del 2003.

AZIENDE BENEFICIARIE

Possono fare ricorso ai contratti di solidarietà di "tipo A" tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS, comprese le aziende appaltatrici di servizi di mensa e pulizie, che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. Nel conteggio rientrano anche gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratti di inserimento.

Dal requisito occupazionale, sopra indicato, sono esonerate le imprese editrici di giornali quotidiani, le agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici.

Le imprese sottoposte a procedure concorsuali o che abbiano presentato domanda di ammissione ad una procedura concorsuale non possono stipulare contratti di solidarietà, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata.

E' escluso il ricorso ai contratti di solidarietà nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nell'edilizia, e per i contratti a termine di natura stagionale.

LAVORATORI BENEFICIARI

I contratti di solidarietà sono rivolti a tutto il personale dipendente ad esclusione di:

- ❖ dirigenti;
- ❖ apprendisti;
- ❖ lavoratori a domicilio;
- ❖ lavoratori con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni;
- ❖ lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali.

I lavoratori part-time sono ammessi nel solo caso in cui l'azienda dimostri il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

MODALITA' APPLICATIVE

La riduzione dell'orario di lavoro può essere giornaliera, settimanale o mensile. E', invece, esclusa la riduzione su base annua, cioè non è possibile prevedere interi mesi senza prestazione lavorativa.

Sono validi anche gli accordi che portano ad una riduzione verticale dell'orario di lavoro, per i quali va, comunque calcolata la riduzione media tradotta in termini settimanali.

Il decreto ministeriale n. 46448/2009 all'art. 4, comma 3, dispone che la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non deve superare il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Al riguardo il Ministero del Lavoro con nota n. 0003558 dell'8 febbraio 2010, ha precisato che il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario (60%) deve essere riferito alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà .

Dall'applicazione di tale modalità di calcolo ne consegue che per alcuni lavoratori la percentuale di riduzione dell'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, potrà essere superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale e per altri inferiore. E' necessario, però, che la riduzione dell'orario, così concordata, rispetti, nella media, il tetto massimo del 60% di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di applicare una minore riduzione di orario rispetto a quella già determinata nel C.d.S., devono prevederne le modalità nel contratto stesso e darne comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Al contrario, in caso di aumento della riduzione dell'orario, è necessario stipulare un nuovo contratto e presentare una nuova domanda.

Non è ammesso il lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, a meno che non siano comprovate dall'impresa sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva.

MISURA

La norma generale prevede che ai lavoratori spetta, per le ore di riduzione di orario a seguito del contratto di solidarietà, un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa.

Il D.L. n. 78 del 2009, convertito nella legge 102 del 2009, ha incrementato, per gli anni 2009 e 2010 , l'ammontare dell'integrazione spettante ai soli lavoratori coinvolti da contratti di solidarietà difensiva , stipulati in base all'art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984. La misura dell'integrazione è elevata all'80% della retribuzione persa (msg. n. 008097 del 22/03/2010)

L'integrazione salariale corrisposta al lavoratore, decurtata della percentuale di riduzione del 5,84%, non è assoggettata ai massimali mensili previsti per CIGO e CIGS. L'azienda non è tenuta al versamento del contributo addizionale sulle somme integrate.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il trattamento è, generalmente, anticipato dall'azienda.

Il D.M. n. 46488/2009 ha previsto la possibilità di chiedere il pagamento diretto con le stesse modalità previste per la CIGS. In questo caso la domanda, oltre che all'Ufficio del Lavoro, deve essere presentata contemporaneamente anche al Servizio Ispezioni del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente in base all'ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso.

DURATA

I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un massimo di 24 mesi ai sensi della Legge n. 863 del 1984, prorogabili, ai sensi della Legge n. 48/1988, per altri 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno). Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista un nuovo contratto, per le medesime unità aziendali, può essere stipulato trascorsi dodici mesi dal termine del precedente accordo.

Il periodo di C.d.S. si somma alla CIGO e alla CIGS per determinare i 36 mesi nel quinquennio, quale limite massimo di durata degli ammortizzatori sociali. Tale limite può essere superato, qualora il ricorso al contratto di solidarietà sia alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' PER LE IMPRESE NON RIENTRANTI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA CIGS (ART. 5, COMMA 5, LEGGE 236/1993): "TIPO B"

Con la legge 236/93, art. 5, commi 5 e 8, è stato esteso l'istituto dei C.d.S. anche alle aziende non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di Cassa Integrazione.

La legge prevede per il lavoratore, al quale viene ridotto l'orario di lavoro, un contributo pari al 25% della retribuzione persa. Il contributo è corrisposto in uguale misura anche all'azienda.

Il contratto di solidarietà non può superare i 24 mesi.

Il contributo erogato ai lavoratori non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, né vengono versati, per le ore interessate alla riduzione, i contributi assistenziali e previdenziali. Ai soli fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

AZIENDE DESTINATARIE

- ❖ imprese con più di 15 dipendenti, escluse dalla normativa in materia di CIGS, e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991;
- ❖ imprese con meno di 15 dipendenti che stipulano contratti di solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali (art. 7 ter, comma 9, lettera d, legge n. 33/2009);
- ❖ imprese alberghiere, aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali;

- ❖ imprese artigiane indipendentemente dal numero dei dipendenti. Il contributo è erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, dai fondi bilaterali presso cui l'azienda è iscritta, una prestazione di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinata ai lavoratori. Le imprese artigiane con più di 15 dipendenti devono, altresì, attivare le procedure di mobilità.

LAVORATORI DESTINATARI

- ❖ lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro subordinato, già in essere alla data di apertura della procedura di mobilità, con esclusione dei dirigenti;
- ❖ lavoratori con contratto a termine o con contratto di inserimento e apprendisti, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza del contratto e purché il contratto di solidarietà non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata.

In merito agli apprendisti il Ministero del lavoro ha precisato che è ammessa l'estensione della disciplina prevista dall'art. 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008, convertito nella legge n. 2 del 2009 (C.d.S. in deroga) anche ai lavoratori apprendisti in regime di solidarietà ex art. 5 della legge 236/93, avvalendosi delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori in deroga alla normativa vigente.

LA DURATA

Il contratto di solidarietà può durare continuativamente massimo 24 mesi e non può essere concessa nessuna proroga se non vi sia soluzione di continuità. Ai contratti di solidarietà stipulati dalle imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS si applica, in analogia con la durata massima della CIGS, il limite temporale di 36 mesi nell'arco di un quinquennio.

PROCEDURA DI RICHIESTA DEI C.D.S.

In seguito alla stipula del C.d.S. con i sindacati aderenti alle confederazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il datore di lavoro deve fare richiesta dell'integrazione salariale con mod. CIGS SOLID1, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per gli ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione. Alla domanda, dovranno essere allegati l'originale del contratto di solidarietà e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati.

Il decreto ministeriale di concessione del trattamento è emanato entro 30 giorni dalla ricezione della domanda.

Dopo la pubblicazione del decreto sulla G.U., il datore di lavoro deve presentare domanda di autorizzazione alla Sede INPS competente per territorio che, con apposito provvedimento, autorizzerà il datore di lavoro a porre a conguaglio il trattamento erogato con i contributi dovuti.

C.D.S. E ALTRE PRESTAZIONI

MALATTIA E MATERNITA'

I C.d.S. sono compatibili con la prestazione di malattia (circ. n. 212 del 1994).

Nel caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro al lavoratore in malattia viene corrisposta, oltre al trattamento

straordinario di integrazione salariale per le ore di riduzione di orario, anche la prestazione economica di malattia per le ore considerate lavorative; lo stesso vale nel caso in cui, pur essendo praticata una riduzione verticale di orario, la retribuzione viene corrisposta in misura costante.

Nel caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro che comporti una retribuzione variabile, se la malattia subentra durante una giornata di sospensione, viene corrisposta l'integrazione salariale, mentre se l'evento insorge durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, prevale la prestazione di malattia.

La prestazione erogata per congedo di maternità (astensione obbligatoria) prevarrà sempre sul trattamento per C.d.S.; mentre il congedo parentale (astensione facoltativa) va erogato solo per i periodi di prevista attività, per i rimanenti periodi è erogabile il trattamento di integrazione salariale.

FESTIVITA'

Nei casi di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro il trattamento di solidarietà può essere erogato a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro.

Nei casi di riduzione verticale dell'orario di lavoro se la festività cade in un giorno di sospensione interviene l'integrazione salariale derivante dal C.d.S.; se la festività cade in un giorno lavorato e retribuito ad orario normale è a carico del datore di lavoro, in quanto non sussistono i presupposti per l'integrazione salariale (circ. n. 212 del 1994).

Le festività soppresse non sono integrabili.

FERIE

Le ferie sono ammesse al trattamento integrativo se maturate in costanza del contratto di solidarietà ed usufruite nell'ambito della validità del decreto concessivo del trattamento stesso (circ. n. 2749 del 1986). Se godute successivamente al periodo di C.d.S. rimarranno a totale carico del datore di lavoro.

Sono parimenti a totale carico del datore di lavoro le ferie maturate in periodi anteriori al contratto di solidarietà.

Indennità sostitutive delle ferie e indennità di mancato preavviso non sono integrabili in quanto non sono un corrispettivo immediato e diretto della prestazione lavorativa.

T.F.R.

Matura per intero sull'ammontare della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in assenza di riduzione di orario, ma le quote di T.F.R. relative alle ore coperte dall'integrazione possono essere rimborsate dall'Inps all'azienda soltanto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non rilevando a tal fine la scadenza del contratto di solidarietà.

CONGEDO MATRIMONIALE

L'assegno per congedo matrimoniale è cumulabile con la concessione dei C.d.S., di conseguenza spetta l'assegno per congedo matrimoniale calcolato sul minor orario stabilito dal C.d.S. e in aggiunta, per lo stesso periodo, l'integrazione salariale per C.d.S.

C.I.G.O.

E' consentito il cumulo fra la richiesta di CIG ordinaria e la concessione dei C.d.S., nei limiti dell'orario ridotto (es.: 20

ore settimanali di C.d.S. e 20 ore di CIG ordinaria), circ. n. 2749 del 1986.

C.I.G.S.

Il C.d.S. è cumulabile con la CIGS nella stessa unità produttiva, a condizione che la CIGS sia motivata da crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione e conversione; in caso di crisi aziendale deve essere previsto il risanamento ed il recupero occupazionale (Circ. n. 103 del 1995).

E' da sottolineare che il cumulo tra i due istituti deve essere riferito all'unità produttiva e non ai lavoratori addetti all'unità stessa. Qualora risultino emanati per la stessa unità produttiva sia il decreto concessivo del trattamento straordinario per contratto di solidarietà sia quello concessivo della CIGS, stante la coincidenza temporale dei due benefici, è indispensabile che i lavoratori interessati dalla CIGS non siano gli stessi coinvolti nel contratto di solidarietà, in quanto è tassativamente escluso che il singolo lavoratore possa cumulare i 2 trattamenti. La diversità deve sussistere per tutto il periodo di coesistenza.

Il cumulo tra C.d.S. e CIGS è escluso nell'ambito di un'impresa che abbia cessato l'attività, sia sottoposta o abbia fatto istanza per essere ammessa a procedure concorsuali ovvero abbia in corso un accordo per la gestione degli esuberanti.

PENSIONE

Per i lavoratori che hanno stipulato contratti di solidarietà e fino al compimento dell'età pensionabile per vecchiaia è possibile il cumulo tra pensione e quota di retribuzione persa a causa della riduzione dell'orario lavorativo.