

CGIL**Torino****Dipartimento Politiche attive del lavoro****CGIL****Piemonte****MINIGUIDA SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' "DIFENSIVI"**

*a cura di elisabetta mesturino e franco trinchero
torino 5 marzo 2009 ; aggiornamento 9 novembre 2009*

L'istituto del contratto di solidarietà, alla cui base sta essenzialmente una riduzione concordata dell'orario di lavoro prestato, è stato introdotto nel nostro ordinamento a partire dal 1984. Sin dall'inizio era prevista la duplice funzione di evitare o ridurre i licenziamenti (contratti di solidarietà "difensivi"), ovvero di creare le condizioni per un incremento di organico (contratti di solidarietà "espansivi"): la seconda forma è stata pochissimo praticata, anche perché si prevede una riduzione di orario e di salario non compensata da interventi pubblici.

Le esperienze concrete hanno dunque riguardato quasi esclusivamente la tipologia dei contratti "difensivi"; inizialmente erano possibili solo per le aziende assoggettabili alla cigs, in seguito vi è stata un'estensione anche ad altre tipologie di imprese.

Le principali fonti normative sono date dal D.L. 726/84 convertito dalla legge 863/84 e dal D.L. 148/93 convertito dalla legge 236/93; oltre a varie modifiche ed integrazioni delle norme di legge, erano stati emanati nel 2002 e 2003 due Decreti Ministeriali contenenti i criteri adottati dal Ministero del Lavoro per l'approvazione dei contratti di solidarietà, e numerose circolari operative sia del Ministero sia dell'Inps. Recentemente, è stato emanato il Decreto Ministeriale 10 luglio 2009 n. 46448 che ridefinisce i criteri per l'accoglimento dei contratti di solidarietà e che sostituisce i precedenti sopra citati. Andrà verificato prossimamente se la decadenza dei suddetti DM comporta la decadenza delle varie circolari, oppure se e in quale misura ne verrà confermata la validità.

A) AZIENDE RIENTRANTI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA CIGS

Possono stipulare i contratti collettivi aziendali di solidarietà le aziende rientranti nel campo di applicazione della normativa vigente sulla CIGS, **con esclusione di quelle sottoposte a procedure concorsuali** (fallimento, provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero amministrazione straordinaria – Min. lav., circolare n. 33 del 14 marzo 1994).

Vi possono accedere quindi non solo le aziende industriali, ma quelle appartenenti ad altri settori (es. commercio, mense aziendali, imprese di pulizia, aziende artigiane ecc.) che si vengano a trovare nelle stesse condizioni che darebbero loro titolo di accedere alla cassa integrazione straordinaria. Deve essere rispettato il requisito occupazionale già richiesto per l'accesso alla cigs.

Lavoratori beneficiari:

possono beneficiare del contratto di solidarietà tutti i dipendenti delle imprese di cui al punto precedente che abbiano un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni, con esclusione di dirigenti, apprendisti e lavoratori a domicilio.

I lavoratori a part-time possono beneficiare dell'istituto di solidarietà solo nel caso in cui sia dimostrabile il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro, così come disposto dalla circolare del Ministero del lavoro n. 33 del 14 marzo 1994.

Durata:

possono essere stipulati per almeno 12 mesi e per un massimo di 24 mesi, prorogabili di ulteriori 24 mesi.

I periodi di solidarietà vengono computati per la determinazione dei limiti temporali previsti per l'utilizzo della CIG straordinaria (36 mesi nell'arco del quinquennio per ciascuna unità produttiva – il periodo attualmente in corso è 12/8/2005-11/8/2010). Raggiunta la durata massima, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato – per le stesse unità aziendali coinvolte dal contratto precedente – decorsi 12 mesi.

Il limite dei 36 mesi complessivi nel quinquennio può essere superato qualora il ricorso al contratto di solidarietà sia alternativo alla procedura di licenziamento collettivo.

Forme di riduzione:

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

Limiti alla riduzione dell'orario di lavoro:

“Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.” (c.3, art. 4 del DM 46448/09)

Variazioni dell'orario di lavoro:

nell'accordo collettivo aziendale può essere previsto, per soddisfare maggiori esigenze temporanee di lavoro, una modifica in positivo dell'orario di lavoro. L'azienda dovrà farsi carico di comunicare la variazione all'Ufficio regionale del lavoro.

In caso di variazioni in negativo occorre invece stipulare un nuovo contratto di solidarietà e ripresentare la domanda.

Procedura.

Lo schema di regolamento per la semplificazione dei procedimenti di concessione della CIGS e del contratto di solidarietà stabilisce che nel caso di contratto aziendale di solidarietà la domanda di concessione del relativo trattamento di CIGS – su modello approvato dal Ministero – deve essere presentata direttamente al Ministero del Lavoro per il tramite degli uffici periferici (DPL) allegando l'accordo sindacale.

L'accordo aziendale deve essere sottoscritto con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale accordo vincola anche coloro che non aderiscano ai sindacati firmatari dello stesso: così è stato stabilito con sentenza della Corte di Cassazione n. 1403 del 1990.

Tra i contenuti essenziali dell'accordo:

- le cause che hanno determinato la situazione di esubero di personale
- la quantificazione dell'esubero di personale
- il numero di lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà, che deve essere il più ampio possibile anche mediante processi di mobilità interna, l'entità e le modalità della riduzione di orario e di conseguenza il nuovo sistema di orario di lavoro applicato
- l'eventuale previsione di temporanei incrementi delle ore di lavoro prestato

Se l'azienda aveva già attivato una procedura di mobilità, l'accordo deve disporre il ritiro della procedura stessa

Misura dell'integrazione salariale

la norma generale prevede che ai **lavoratori** spetta per le ore di riduzione a seguito del contratto di solidarietà un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa, così come stabilito dall'art. 6 comma 3 del DL 510/96, convertito dalla legge 608/96; l'ammontare dell'integrazione salariale è soggetto alla riduzione corrispondente all'aliquota contributiva a carico dell'apprendista (5,84%). **L'integrazione salariale corrisposta nel contratto di solidarietà non è assoggettata ai massimali mensili previsti per cigo e cigs.**

Per gli **anni 2009 e 2010**, la legge 102/09 (art. 1, c. 6) ha previsto di elevare la misura dell'integrazione salariale all'80% (sempre senza assoggettamento ai massimali mensili) della retribuzione persa; tuttavia la concreta applicazione di tale misura è subordinata ad un decreto interministeriale di attuazione, per la cui emanazione non è previsto un termine, e quindi la misura stessa è ad oggi piuttosto aleatoria.

Non sono integrabili le festività soppresse, l'indennità sostitutiva delle ferie e l'indennità sostitutiva del preavviso; non sono parimenti integrabili eventuali aumenti retributivi derivanti da contrattazione aziendale effettuata nel semestre precedente l'inizio del contratto di solidarietà. Sono invece integrabili le mensilità supplementari.

Le integrazioni sono anticipate dal datore di lavoro, dopo aver ottenuto l'autorizzazione dall'INPS e vengono conguagliate con i contributi dovuti all'INPS stessa tramite mod. DM 10/2. Trimestralmente deve essere fornito all'INPS – con apposito modulo - l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno beneficiato dell'integrazione. Tali lavoratori devono apporre la propria firma per attestare l'avvenuto pagamento dell'integrazione salariale.

E' ammessa la possibilità di richiedere il pagamento diretto all'atto della domanda di riconoscimento del contratto di solidarietà, ed in tal caso la richiesta va inviata anche al servizio ispettivo della DPL competente.

Contributi al datore di lavoro

Al **datore di lavoro** spetta una riduzione contributiva per i lavoratori interessati dal contratto di solidarietà per un periodo massimo di 24 mesi, alle seguenti riduzioni:

- ✓ Riduzione di orario superiore al 20% rispetto all'orario contrattuale: 25%
- ✓ Riduzione orario superiore al 30% rispetto all'orario contrattuale: 35%

Tali benefici sono applicabili entro i limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo ed è necessario essere in possesso del requisito per il DURC. I criteri di priorità sono stati definiti nel 1994 con decreto del ministero del lavoro e sono la data dell'accordo al ministero e l'ordine cronologico delle domande presentate alla Direzione regionale del lavoro dalle aziende.

Contributi addizionali:

le somme che vengono erogate dall'INPS a titolo di cassa integrazione straordinaria per i periodi di solidarietà autorizzati, **non** sono soggette a contributo addizionale.

Per i periodi interessati alla riduzione dell'orario di lavoro a seguito dei contratti di solidarietà, è previsto l'accredito figurativo dei contributi pensionistici commisurato al trattamento retributivo perso.

Malattia – maternità – infortunio:

il contratto di solidarietà è cumulabile con la malattia, la maternità e l'infortunio: in generale, si applicano detti istituti relativamente alle ore previste di prestazione lavorativa, mentre per le ore di riduzione interviene il trattamento di integrazione salariale. Per quanto riguarda la maternità obbligatoria, se iniziata prima dell'attivazione del contratto di solidarietà, la lavoratrice continua a

percepire per intero la relativa indennità, compresa l'eventuale integrazione a carico del datore di lavoro.

Il **TFR** matura per intero: a carico del datore di lavoro per la quota relativa alle ore di lavoro prestato ed a carico della cassa integrazione per la quota relativa alle ore di riduzione.

Le **ferie** maturano unicamente in rapporto alle ore di lavoro prestato.

Cumulabilità con CIGO e CIGS:

il contratto di solidarietà è compatibile anche con l'intervento della CIG ordinaria se naturalmente gli eventi che la determinano sono compatibili con l'integrazione ordinaria, in particolare vi sono i requisiti di temporaneità e transitorietà; tali eventi non devono essere coincidenti con quelli che hanno determinato il ricorso al contratto di solidarietà.

E' anche compatibile il cumulo tra contratto di solidarietà e 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; i lavoratori interessati dalla CIGS non devono essere gli stessi coinvolti nel contratto di solidarietà.

Il cumulo tra i due istituti non è consentito:

- ✓ nelle procedure concorsuali,
- ✓ nelle crisi aziendali con riduzione di personale in imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa,
- ✓ nelle unità produttive interessate da accordi per la gestione degli esuberanti.

B) AZIENDE NON RIENTRANTI NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA CIGS (Contratti di solidarietà cosiddetti di tipo "B")

Per le imprese con più di 15 dipendenti (salvo il caso sottospecificato delle aziende artigiane) non rientranti nel campo di applicazione della cigs è stata introdotta a partire dal 1993 una particolare forma di contratto di solidarietà. La misura aveva sin dall'origine carattere di transitorietà, ma è stata di fatto via via prorogata, e la sua concreta applicabilità è soggetta ad un limite di spesa complessivo stabilito di anno in anno. Anche per il 2009 è stata disposta la proroga sino al 31 dicembre, con un finanziamento complessivo nazionale che allo stato attuale risulta essere di 35 mln di euro.

L'art. 7-ter della legge 9 aprile 2009 n. 33 ha modificato la norma precedente, stabilendo che il contratto di solidarietà può essere stipulato anche "... al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo"; inizialmente non era chiaro se la modifica riguardasse il caso delle imprese con più di 15 dipendenti che intendessero attuare fino a 4 licenziamenti, e quindi non quello che rientra nella nozione di licenziamento collettivo: con circolare del 3 novembre 2009, il Ministero del Lavoro ha chiarito invece che la modifica ha una portata fortemente estensiva, e va interpretata nel senso che la possibilità di stipula dei contratti di solidarietà riguarda anche le imprese con meno di 16 dipendenti, industriali e non, che in quanto tali non devono attuare la procedura di mobilità.

Possono accedere a detto strumento:

1. le imprese escluse dalla normativa in materia di CIGS che abbiano attivato una procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 24 legge 223/91, ovvero che intendano attuare licenziamenti individuali plurimi; **l'applicabilità riguarda quindi anche le imprese con un numero di dipendenti da 15 in giù**

2. le imprese alberghiere, le aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali
3. le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della CIGS indipendentemente dal numero dei dipendenti. Le imprese artigiane con più di 15 dipendenti devono attivare le normali procedure di mobilità. Il contributo è erogato a condizione che i lavoratori interessati dalla riduzione orario, percepiscano dai fondi bilaterali istituiti dai CCNL, prestazioni di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinato ai lavoratori.

Lavoratori:

possono rientrare nel contratto di solidarietà i lavoratori che abbiano un contratto di lavoro subordinato, già in essere alla data di apertura della procedura di mobilità, con esclusione dei dirigenti.

Rientrano nel contratto di solidarietà i contratti a termine fino alla scadenza del contratto, i contratti di inserimento e di apprendistato, a condizione che il contratto di solidarietà sia compatibile con l'obiettivo del contratto formativo.

Durata:

può durare per un massimo di 24 mesi e non può essere concessa nessuna proroga senza soluzione di continuità. La durata massima può essere tuttavia – per analogia con la durata massima della CIGS – aumentata a 36 mesi nell'arco del quinquennio, con la conseguenza che risulta possibile utilizzare il contratto di solidarietà più di una volta.

Agevolazioni:

il contratto di solidarietà determina l'erogazione – per un periodo massimo di due anni – di un contributo pari al 50% del monte retributivo perso dai lavoratori interessati, ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori. Per questi ultimi, il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali di legge, compresi gli obblighi previdenziali ed assistenziali. Viene erogato in rate trimestrali. **L'accordo sindacale può eventualmente prevedere la rinuncia da parte dell'impresa alla propria parte di contributo pubblico in favore dei lavoratori.**

Ai fini pensionistici la retribuzione a cui fare riferimento è quella intera.

Durante i periodi di riduzione orario "a zero ore" non è possibile per i lavoratori interessati dal contratto, accedere ad altri istituti aventi finalità di sostegno al reddito, così come stabilito dalla circolare del Ministero del lavoro n. 20/2004.

Procedura.

Anche in questo caso la domanda deve essere preceduta dalla sottoscrizione di un accordo sindacale simile a quello previsto per i contratti di solidarietà in generale.

L'istanza – in bollo – più due copie deve essere presentata dall'azienda alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio con allegato:

- ✓ copia dell'accordo sindacale con allegato l'elenco dei lavoratori coinvolti
- ✓ scheda informativa aziendale
- ✓ dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto

La DPL, una volta verificati i presupposti di legge, trasmette l'istanza al Ministero del lavoro, il quale autorizza – entro 30 giorni – il contratto di solidarietà e l'ammissione al contributo, con decreto direttoriale che trasmette alla DPL stessa e all'INPS competente.

Trimestralmente il Servizio Ispettivo della DPL effettuerà l'accertamento dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro, sulla base dell'elenco aggiornato che le imprese provvederanno ad inviare.

Dopo il benestare del Ministero, l'INPS per conto del ministero, provvederà ad erogare l'importo spettante all'impresa .

Anche in questo tipo di contratto di solidarietà è possibile aumentare le ore lavorate, con tempestiva comunicazione ai competenti servizi ispettivi della DPL che provvederà a ridurre il contributo di solidarietà.

Contribuzione figurativa:

i periodi di solidarietà autorizzati sono coperti dalla contribuzione figurativa con riferimento alla retribuzione persa dal lavoratore a causa della riduzione dell'orario.