



I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Aggiornato con il nuovo decreto del ministero del lavoro n. 46488 del 10/7/09 entrato in vigore il 3 agosto 2009

Un'interessante forma di intervento per fronteggiare i problemi occupazionali derivanti da crisi dell'impresa è rappresentata dai contratti di solidarietà (CDS).

La legge istitutiva, 19 dicembre 1984, n. 863 (articoli 1 e 2) e le sue successive modificazioni¹, disciplina due diverse tipologie di contratti di solidarietà:

- Uno **“difensivo”** previsto dall'art. 1 della legge 863/84 finalizzato al mantenimento della occupazione mediante la riduzione dell'orario “al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza di personale”.

- L'altro, di tipo **“espansivo”**, previsto dall'art. 2 della medesima legge finalizzato ad una riduzione stabile degli orari di lavoro ai fini di un incremento del personale.

Questa ultima tipologia ha avuto scarsissima applicazione non solo per mancanza di copertura finanziaria².

Nel primo caso, invece, si utilizza la riduzione dell'orario di lavoro per evitare i licenziamenti e ripartire su un vasto gruppo di lavoratori le conseguenze dell'eccedenza di manodopera.

La perdita di salario derivante dalla riduzione di orario viene in parte integrata dall'INPS con un meccanismo analogo, quanto a modalità, a quello della CIGS. In sintesi si ha una azione volta a rendere più morbido l'impatto della crisi aziendale, attraverso la redistribuzione degli svantaggi su tutti i soggetti coinvolti (impresa, lavoratori, pubblica amministrazione).

Nel secondo caso, invece, la riduzione di orario è finalizzata ad incrementare l'occupazione.

In entrambi i casi la condizione per beneficiare delle agevolazioni pubbliche è la stipula di un contratto collettivo volto ad evitare riduzioni di personale o incrementare l'occupazione tramite la riduzione dell'orario lavorativo, senza necessità, come accade invece per la cassa integrazione, di specifiche causali.

DI SEGUITO LA NORMATIVA SUI CONTRATTI DI TIPO DIFENSIVO

Campo di applicazione

Possono farvi ricorso tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di cassa integrazione straordinaria comprese le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizie (con più di 15 addetti in presenza di CIGO, CIGS o CDS nell'azienda appaltante - art. 2, comma 1 D.M. 20 agosto 2002, n. 31445):

- il requisito (più di 15 addetti) va verificato nel semestre precedente la domanda;
- **sono escluse le aziende in procedura concorsuale** o che abbiano presentato domanda di ammissione ad una procedura concorsuale, **quando sia cessata o non sia stata disposta la continuazione dell'attività**³.

Ai fini del calcolo del numero di addetti si considerano anche gli apprendisti e i contratti di inserimento.

Lavoratori che ne beneficiano

Tutto il personale dipendente ad esclusione di:

- Dirigenti
- Apprendisti
- Lavoratori a domicilio
- Lavoratori con anzianità aziendale inf. a 90 giorni
- Lavoratori a tempo determinato assunti per esigenze stagionali

Sono inclusi, invece, i lavoratori a contratto part-time se tale contratto riveste carattere strutturale nella preesistente organizzazione del lavoro (art. 3 comma 2 del D.M. 46488 del 10/7/09).

Procedura

La legge non prevede una specifica procedura di consultazione sindacale, tuttavia un presupposto è il raggiungimento di un accordo con le organizzazioni sindacali.

Il contratto di solidarietà deve contenere i seguenti elementi semplificati dal nuovo D.M. 46488:

- L'esubero di personale deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.
- La riduzione dell'orario può essere stabilita su base giornaliera, settimanale, mensile (art. 4 comma 3 del D.M. 46488 del 10/7/2009). Sono pienamente validi anche gli accordi che portano ad una riduzione verticale dell'orario di lavoro (alcuni mesi all'anno, mesi di pieno lavoro e mesi di riduzione anche differenziata) per i quali va comunque calcolata la riduzione media tradotta in termini settimanali.
- Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale della riduzione concordata tra le parti, **parametrata su base settimanale non supera il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà**.
- Nel nuovo decreto **non viene più considerato necessario** che il numero dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà sia superiore al numero dei lavoratori considerati eccedenti.

Va da sé però che, per buon senso, questo criterio anche se non esplicitato e quindi non suscettibile di verifiche, va tenuto come punto di riferimento. Infatti sarebbe un contro senso dichiarare un numero di esuberi superiore ai lavoratori effettivamente sospesi in CDS.

- Deve prevedere le modalità di eventuali deroghe (minor riduzione) in presenza di temporanee maggiori esigenze di lavoro. A questo proposito è sufficiente che l'accordo preveda, per questi casi un rinvio, proceduralizzato, a incontri da tenersi in sede aziendale. Le eventuali variazioni in positivo dell'orario vanno comunque comunicate al competente ufficio del Ministero del lavoro.

- **Nel caso invece che sia necessaria una maggiore riduzione è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà⁴.**

- L'elenco nominativo dei lavoratori posti in solidarietà, con qualifiche, data di assunzione e distinzione per unità produttive e reparti, non va allegato alla istanza da presentare al ministero ma va fatto pervenire all'INPS, una volta autorizzato il CDS, al momento della domanda di pagamento.

- E' stato abolito il calcolo di congruità stabilito dalle precedenti circolari e sostituito da un generico indice di congruità (indicato solo nella premessa del D.M.) rappresentato dal rapporto tra le ore non lavorate (di riduzione) e le ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà. **In pratica si tratta della percentuale di riduzione di orario settimanale.**

Non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario salvo il caso di sopravvenute esigenze straordinarie collegate all'attività produttiva di cui l'azienda deve fornire prova (art. 4 comma 5 del D.M. n. 46488 del 10/7/09).

Durata e costi per l'impresa:

Periodo minimo 12 mesi, **Periodo massimo** 24 mesi.

Possibilità di proroga per ulteriori 24 (36 nelle aree a obiettivo 1 e 2 del regolamento Cee n. 2081/93).

Il periodo di CDS si somma alla CIGO e alla CIGS per determinare i tre anni nel quinquennio di massima durata degli ammortizzatori sociali⁵.

Tuttavia raggiunti i 36 mesi (compresa la solidarietà) è possibile chiedere una proroga superando tale tetto con un nuovo contratto di solidarietà qualora il contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla mobilità (D.M. n. 46488 del 10/7/09). **In pratica** è possibile sfiorare il tetto dei 36 mesi senza altre condizioni.

Si tratta di una significativa modifica rispetto alle precedenti disposizioni che prevedevano invece il criterio della rioccupazione per almeno il 50% degli eccedenti!!

Non è prevista una relazione ispettiva

Il datore di lavoro **non è tenuto** a versare il contributo addizionale (previsto per la cigs) di cui all'art. 8 c.1, D.L. 21 marzo 1988, n. 86.

Sono previste agevolazioni anche per le imprese: sono previsti sgravi contributivi in misura del 25%

(riferiti a tutti i lavoratori interessati dal contratto di solidarietà), se la riduzione di orario è superiore al 20%; in misura del 35% se la riduzione di orario è superiore al 30% dell'orario contrattuale (è previsto inoltre uno sgravio aggiuntivo del 5% per i contratti di solidarietà stipulati nelle aree individuate per l'Italia ai sensi degli Obiettivi 1 e 2 del regolamento Cee n. 2081/93). **Attualmente tali agevolazioni non sono finanziate⁶.**

Adempimenti Amministrativi

Il datore di lavoro:

Deve inviare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale redatta in conformità al modello CIGS/SOLID-1 allegando l'originale dell'accordo sul contratto di solidarietà e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati (art. 7, DPR 10 giugno 2000, n. 218)

Il decreto ministeriale è adottato entro 30 giorni. Dopo la pubblicazione sulla G.U. del decreto il datore di lavoro deve presentare domanda di autorizzazione alla sede INPS competente.

Con apposito provvedimento l'INPS autorizza il datore di lavoro a porre a conguaglio le integrazioni anticipate.

Ogni 3 mesi va inviato all'INPS, da parte aziendale, l'elenco nominativo dei lavoratori a cui è stata anticipata l'integrazione.

Modalità di gestione:

Il contratto di solidarietà prevede la possibilità di diversificare le modalità di riduzione tra reparti, gruppi di lavoratori, diretti, indiretti ecc. e ovviamente può essere applicato su un numero di lavoratori inferiore all'organico totale.

Questo consente un mix tra minore (o maggiore riduzione) e modalità di gestione (verticali o orizzontali, settimanali, mensili, giornaliere).

Può prevedere periodi in cui si lavora a tempo pieno e periodi di riduzione e anche un mix con l'uso della flessibilità, se prevista da accordi, (il cui orario medio non può ovviamente superare le ore contrattuali).

Caso particolare è quello rappresentato dal fatto che aziende in ristrutturazione possono avere la necessità (per soppressione di reparti, uffici, funzioni) di mettere a zero ore i lavoratori interessati perché almeno una parte di questi non sono fungibili.

In questo caso molte aziende respingono il contratto di solidarietà perché considerato non idoneo a risolvere i problemi di fungibilità.

Si possono infatti prevedere, nelle diverse modalità, che un gruppo (relativamente piccolo) di lavoratori (quelli non fungibili) possa essere sospeso al 90% in CDS e altri con riduzioni minori compatibili con una riduzione media annua che resti nel 60%⁷.

Questa modalità è già stata sperimentata in alcune aziende e già da tempo autorizzata dal ministero del lavoro.

Il contratto di solidarietà **è compatibile** con una **richiesta di CIGS** purchè riguardi lavoratori diversi da quelli interessati dal CDS.

Inoltre è **compatibile** anche con una richiesta successiva di **CIGO, che riguardi gli stessi lavoratori interessati dal contratto di solidarietà**, perché ad esempio vi sono ulteriori temporanee cadute di ordini. In questo caso le ore integrabili dalla cassa ordinaria saranno comprese tra le zero ore e l'orario settimanale ridotto a seguito del contratto di solidarietà.

Integrazione Salariale

Viene integrato il 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario. L'integrazione non è soggetta all'applicazione dei massimali previsti dalle integrazioni salariali (art. 13, c.1, l. n. 223/91)

Tuttavia per il 2009 e il 2010 la legge n. 102 del 3 agosto 2009 (nei limiti di spesa indicati) **ha stabilito una integrazione pari all'80% della retribuzione persa (SIAMO IN ATTESA DEL RELATIVO DECRETO).**

Non comprende gli aumenti previsti da accordi aziendali nei 6 mesi antecedenti il contratto di solidarietà; vi comprende invece gli eventuali aumenti aziendali successivi alla stipulazione del cds.

Il trattamento è, generalmente, anticipato dall'azienda. E' previsto tuttavia dal nuovo decreto ministeriale (n. 46488) la possibilità di **chiedere il pagamento diretto** analogamente a quanto previsto dalla cassa integrazione straordinaria. In questo caso la domanda di CDS va inviata contemporaneamente anche al Servizio Ispezioni del lavoro delle Direzioni provinciali del lavoro (il quale verificherà la condizione di non liquidità dell'azienda).

Naturalmente occorre ricordare che nel caso di pagamento diretto i tempi per l'erogazione ai lavoratori si allungano!!!!

Retribuzione di riferimento

La retribuzione di riferimento ai fini della integrazione del 60% (80% per il 2009-2010) è quella "persa a seguito della riduzione di orario"- Ciò significa che per un lavoratore normalmente lavorante a turni nel calcolo della retribuzione persa va compreso anche la maggiorazioni per i turni.

Gli istituti a cadenza annuale sono integrati, per la quota parte al 60% (80% per il 2009-2010) ed erogati alla loro naturale scadenza.

Ferie, Par, Istituti contrattuali

Ferie, PAR, istituti contrattuali annuali (compreso i premi), 13 mensilità : la quota parte non lavorata viene integrata al 60% (80% per il 2009-2010).

Importante: le ferie e i permessi maturano per intero. E' la loro retribuzione che viene per la quota parte relativa alla riduzione di orario integrata al 60% (80% per il 2009-2010).

Esempio: riduzione orario 50%. Ferie che si maturano = 160 ore annue di cui 80 retribuite al 100% e 80 retribuite al 60%.

Non sono invece integrabili in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa, **l'indennità sostitutiva delle ferie, il trattamento per le festività soppresse,**

l'indennità di mancato preavviso.

Per quel che concerne il **trattamento per le festività infrasettimanali**, nel caso in cui sia stata attuata una riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale (attività lavorativa sospesa per settimane o mesi interi), occorre distinguere fra le seguenti ipotesi:

se la festività cade nel corso di un periodo lavorato e retribuito ad orario normale, non sussistono i presupposti per l'intervento di integrazione salariale; negli altri casi, la festività cadente in un periodo di sospensione totale dal lavoro è da considerarsi pienamente integrabile (INPS circ. n. 212/1994).

Altri permessi

Permessi per donatori di sangue: se il lavoratore è in riduzione di orario per tutta la giornata percepirà quanto spetta a titolo di contratto di solidarietà. Se la riduzione di orario interessa solo una parte delle ore della giornata, la retribuzione sarà in parte a carico del permesso donatori di sangue e in parte in contratto di solidarietà.

Permessi elettorali: se il lavoratore è sospeso per l'intera giornata di lunedì (o martedì) spetta l'integrazione del CDS. Spetta invece la retribuzione per le giornate di sabato e domenica.

Permessi legge 104: si ripropongono in base ai giorni di effettivo lavoro. Il giorno è di effettivo lavoro anche quando avviene con una parziale riduzione di orario.

Malattia

Se il periodo che il lavoratore si assenta per malattia coincide con il periodo nel quale è compresa anche una riduzione di orario, la malattia verrà pagata al 100% per le ore che avrebbe lavorato e al 60% (80% per il 2009-2010) per le ore perse di riduzione.

Se il periodo di malattia coincide con giorni di lavoro a pieno orario contrattuale viene assicurato il trattamento contrattuale.

Se coincide con periodi di totale riduzione (ad esempio una settimana piena a zero ore il lavoratore è considerato in solidarietà anche se è ammalato e quindi riceverà la retribuzione al 60% (80% nel 2009-2010).

Congedo di maternità

Qualora il congedo di maternità sia già in atto al momento della stipula del contratto di solidarietà, la lavoratrice continua a fruire del trattamento economico relativo calcolato sulla retribuzione intera.

Se invece la lavoratrice entra in maternità durante la vigenza del contratto di solidarietà che prevede la riduzione di orario di tipo orizzontale o verticale con retribuzione costante, la relativa indennità si calcola sulla retribuzione spettante per tale minore orario, mentre viene corrisposto contemporaneamente il trattamento di integrazione salariale in relazione alle ore per le quali, contrattualmente, non è prevista una prestazione di attività.

Nell'ipotesi di riduzione dell'orario di tipo verticale con retribuzione variabile, alla lavoratrice in astensione obbligatoria va invece corrisposta la sola indennità di maternità sia per i periodi nei quali è programmata una sua prestazione di attività sia per quelli per i quali è prevista la totale sospensione dal lavoro.

Congedo parentale (ex aspettativa facoltativa)

Qualora il congedo parentale sia già in atto al momento della stipula del contratto di solidarietà, la lavoratrice continua a fruire del trattamento economico relativo calcolato sulla retribuzione intera.

Se, invece, la lavoratrice entra in maternità durante la vigenza del contratto di solidarietà che prevede la riduzione di orario di tipo orizzontale o verticale con retribuzione costante, la relativa indennità si calcola sulla retribuzione spettante per tale minore orario, mentre viene corrisposto contemporaneamente il trattamento di integrazione salariale in relazione alle ore per le quali, contrattualmente, non è prevista una prestazione di attività.

Nei casi in cui la riduzione dell'orario di tipo verticale con retribuzione variabile, l'indennità per astensione facoltativa spetta solo per i periodi di prevista attività, mentre, per i periodi in cui è programmata la sospensione, è corrisposto il trattamento di integrazione salariale (INPS circ. n. 212/1994).

Assegno per il nucleo familiare

L'INPS, con circolare n. 9/1986, ha puntualizzato che l'azienda che corrisponde il trattamento di integrazione salariale è tenuta ad erogare gli assegni familiari sia per le giornate di lavoro effettivamente prestate che per quelle di integrazione.

Contributi e tasse

I contributi a carico del lavoratore sono pari al 5,84% quindi in realtà l'integrazione è, di fatto, superiore al 60% (80% per il 2009-2010).

La ritenuta fiscale sarà operata nella misura e con le percentuali stabile per legge.

Trattamento previdenziale

I periodi trascorsi in CDS sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, vecchiaia, invalidità e superstiti e per la determinazione della misura di queste. A tale scopo i contributi sono effettivamente reali in quanto ai fini del calcolo della pensione si tiene conto della retribuzione sulla quale è calcolata l'integrazione.

In altre parole la retribuzione di riferimento, ai fini della pensione, durante i periodi di Cds è quella che il lavoratore avrebbe percepito lavorando.

Tuttavia la legge sulla riforma delle pensioni, per chi ha iniziato l'attività lavorativa dopo il 1° gennaio 1993, limita a cinque anni i contributi figurativi cumulabili nell'arco della vita lavorativa, ricomprendendo, fra questi, anche i periodi trascorsi in Cig e quindi anche in CDS.

TFR

Il TFR si matura per intero: la quota parte non lavorata, a carico INPS, sarà comunque erogata dall'azienda.

Previdenza complementare

Durante i periodi di CDS il contributo aziendale matura (1,2% del minimo tabellare) per il periodo effettivamente lavorato. Il contributo a carico del lavoratore segue la stessa sorte se è quello minimo (1,2%).

Se invece il lavoratore ha optato per un contributo superiore essendo lo stesso riferito alla base di calcolo del TFR viene versato, purché vi sia capienza nella retribuzione del mese (occorre cioè che non sia a zero ore per tutto il mese).

Il TFR viene versato al fondo per la quota parte lavorata.

1 Per quel che riguarda il contratto di tipo "difensivo" la normativa ha subito diverse evoluzioni e aggiunte: modifiche e integrazioni all'art 1 della legge 863/84 sono state successivamente introdotte con l'art. 7 comma 1 e 4 della legge n. 48/88, con l'art. 5 della legge n. 236/93; e con l'art. 6, comma 3 e 4 della legge n. 608/96, con il dpr n. 218/2000, nonché Decreti ministeriali di cui i più significativi sono: il D.M. 20/8/2002 n. 31445, il D.M. 16/9/2003 n. 32832 e la circolare ministeriale 28/3/2003 n. 8, la circolare ministeriale 11 novembre 2003 n. 35. Dal 3 agosto 2009 è entrato in vigore il D.M. 10 luglio 2009 n. 46448 che ha abolito i decreti n. 31445 del 20/08/02 e il n. 32832 del 16/09/03 e pertanto le nuove disposizioni che trovate nella scheda sono applicabili ai contratti di solidarietà stipulati successivamente al 3 agosto 2009.

2 Una terza tipologia di contratto di solidarietà è quella prevista per le aziende non rientranti nel regime di CIGS e per quelle sotto i 15 addetti) e per le aziende artigiane (art. 5 comma 5 legge n. 236/93 e legge n. 5/2009). Prevede la possibilità di stipulare contratti senza limiti alla riduzione di orario. La durata massima è di 2 anni. Viene concesso un contributo pari al 50% della retribuzione persa diviso a metà tra azienda e lavoratore. Per le aziende artigiane la possibilità di accedere è legata alla condizione che i lavoratori abbiano una integrazione salariale dall'ente bilaterale non superiore al contributo statale.

3 Il che significa che in caso di continuazione di attività anche attraverso forme di affitto di ramo d'azienda è invece possibile. (Modifica introdotta dal D.M. 46448 del 10/7/09).

4 Si ricorda che, in alternativa, è sempre possibile il ricorso per gli stessi lavoratori alla cassa integrazione ordinaria.

5 Il quinquennio è fisso e va dal 12 agosto 2005 al 12 agosto 2010.

6 Le ultime agevolazioni riconosciute con un provvedimento sanatoria risalgono fino al 1993.

7 È vero che per questi lavoratori si potrebbe ricorrere, più agevolmente, alla CIGS ma il trattamento salariale è notevolmente diverso specie, ma non solo, se si tratta di figure impiegate....

Aggiornato al 10 Settembre 2009

Fai una scelta di classe iscriviti alla Fiom