

## **I contratti di solidarietà come strumento per la gestione delle crisi aziendali**

I "contratti di solidarietà" sono principalmente strumenti per la gestione delle situazioni di crisi aziendale, che hanno visto recentemente un miglioramento della loro efficacia, grazie ad alcuni correttivi alla disciplina originaria (definita dagli articoli 1 e 2 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 e modificata, appunto dall'art. 1 del D.L. n. 78/2009). Tali correttivi hanno trovato solo parziale applicazione, alla data in cui andiamo in stampa, tramite il D.M. n. 46448/2009; costituiscono, in ogni caso, lo spunto per un riassunto complessivo delle norme che regolano questo istituto. Ci occuperemo, pertanto, solo dei contratti di solidarietà c.d. "interni" o "difensivi", ovvero degli accordi stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero.

Tralascieremo invece i contratti di solidarietà "esterna" o "espansivi", previsti con lo scopo di favorire nuove assunzioni, perché assolutamente in disuso. Le due fattispecie contrattuali presentano, infatti, notevoli differenze, sia per le finalità perseguite, che per gli effetti sul piano economico. Mentre i primi (quelli difensivi) consentono ai lavoratori interessati di ottenere un trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, unita ad un premio contributivo per i datori di lavoro, i secondi, invece, si limitano al premio contributivo per i datori di lavoro.

### **1 Imprese che possono utilizzarlo**

Tradizionalmente, il contratto di solidarietà è stato riservato alle aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria, ivi comprese le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizia (art. 2, D.M. n. 46448/2009) e quindi, in sostanza, limitatamente alle imprese con più di quindici lavoratori (apprendisti compresi) nel semestre precedente la data di presentazione dell'istanza del trattamento di integrazione salariale.

Tuttavia, con un'innovativa interpretazione contenuta nella nota prot. 14/0022114 del 3 novembre 2009 del Ministero del Lavoro, il contratto di solidarietà può ora essere utilizzato anche nelle imprese con meno di 15 addetti.

Non si può, viceversa, utilizzare il contratto di solidarietà:

- per imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse ad una delle procedure concorsuali di cui all'art. 3 della L. n. 223/1991, ovvero siano state assoggettate ad una delle suddette procedure;
- nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili;
- in relazione a rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

### **2 Lavoratori interessati**

Possono essere destinatari del regime di solidarietà tutti i lavoratori dipendenti, ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

In relazione all'individuazione del numero di lavoratori interessati alla riduzione di orario, vanno tenuti presenti due principi di riferimento:

**a cura di** **Ciro Galeone e Alberto Pederzoli**  
**del Servizio Sindacale APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it**

- il numero dei lavoratori in solidarietà non può essere, in via generale, uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero nell'ambito del contratto di solidarietà;
- Se è coinvolta nel contratto di solidarietà più della metà dell'organico, l'entità della riduzione oraria non può essere superiore al 50% del numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero.

### **3 Modalità di riduzione dell'orario di lavoro**

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire su base giornaliera, settimanale o mensile.

L'art. 4, comma 3, D.M. n. 46448/2009 ha altresì precisato che il contratto di solidarietà si considera 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 (ad es., un lavoratore a tempo pieno di 40 ore sett., non può vedere ridotto il proprio orario sotto le 16 ore sett.).

Il contratto di solidarietà si differenzia, perciò, dalla cassa integrazione (ordinaria o straordinaria), perché:

- spalma l'esubero di un certo numero di lavoratori, su una platea maggiore, che coinvolge anche i colleghi teoricamente non in esubero;
- tale spalmatura si realizza sulla base di una definizione dell'orario di lavoro, destinata a restare tendenzialmente stabile per tutta la durata del contratto di solidarietà stesso.

N.b.: si è detto "tendenzialmente stabile", perché sono ammesse deroghe, nel caso si debbano soddisfare temporanee esigenze di maggior o, viceversa, minore lavoro. In tali casi:

- qualora si debba derogare nel senso di una minore riduzione rispetto all'orario determinato nel contratto di solidarietà (si debba cioè lavorare di più di quanto previsto), le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto stesso e l'azienda ha comunque l'obbligo di comunicare, volta per volta, l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro;
- nei casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario, è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà, con la conseguente presentazione di una nuova istanza.

Non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, a meno che l'impresa non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva.

I requisiti indicati si applicano ai contratti di solidarietà stipulati successivamente al 3 agosto 2009 (per i contratti stipulati in data antecedente, valgono ancora il D.M. n. 31445/2002 ed il D.M. 16 settembre 2003).

#### **3.1 Compatibilità con la Cigo**

Abbiamo detto che, nei casi in cui si debba attuare una maggiore riduzione di orario, è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà. Tale regola, piuttosto rigida, è però temperata con la possibilità di utilizzare la C.i.g. ordinaria, sia per gli stessi lavoratori interessati al contratto di solidarietà che per le altre unità produttive per le quali tale contratto non abbia efficacia, ovviamente nel rispetto dei requisiti per l'accesso a tale ammortizzatore sociale (temporaneità ed imprevedibilità dell'evento). Naturalmente, il limite massimo delle ore integrabili ai sensi della C.i.g. ordinaria sarà determinato ovviamente sulla base del nuovo orario concordato nel contratto di solidarietà.

In tale ipotesi, per le ore non lavorate a seguito del contratto di solidarietà la misura dell'integrazione spettante al lavoratore è pari al 50% (senza massimali: vd. *infra*) del trattamento retributivo perso, mentre per le riduzioni del nuovo orario di lavoro risultante dal contratto stesso, conseguenti alle circostanze che hanno determinato l'intervento ordinario della C.i.g., tale misura è pari all'80% (entro i consueti massimali) della relativa retribuzione.

### **4 Durata del contratto**

Il contratto di solidarietà ha una durata non inferiore a dodici mesi e non superiore a ventiquattro; successivamente alla scadenza del periodo massimo dei 24 mesi, il contratto può essere prorogato fino ad un massimo di altri 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nel Mezzogiorno).

Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista in via generale, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi dodici mesi dal termine del precedente

#### **4.1 Deroga al limite temporale massimo**

Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito dall'art. 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (36 mesi nell'arco di un quinquennio fisso), può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla mobilità. La deroga, tuttavia, deve essere finalizzata al mantenimento in azienda di almeno il 50% delle eccedenze dichiarate nel contratto di solidarietà, nel quale deve essere espressamente confermata la predetta finalità.

### **5 Integrazione salariale**

Ai lavoratori destinatari della riduzione dell'orario di lavoro, spetta un trattamento di integrazione salariale, a carico dell'Inps e pari normalmente al 60% della retribuzione persa a seguito di detta riduzione. Tuttavia, l'art. 1, comma 6, del D.L. n. 78/2009 ha stabilito, in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, che l'integrazione salariale passi dal 60% all'80% della retribuzione persa. Alla data in cui andiamo in stampa, però, il previsto decreto del Ministro del lavoro, che dovrebbe stabilire le modalità di attuazione di tale aumento ed il relativo raccordo con i complessivi interventi di ammortizzatori sociali in deroga, non è ancora stato emanato.

Il trattamento di integrazione viene dunque calcolato in percentuale sulla base del trattamento retributivo perso dal lavoratore, determinato senza tener conto degli eventuali aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.

L'aspetto che più caratterizza l'indennità erogata in regime di solidarietà, rispetto a quella percepita durante la Cassa integrazione, è che non viene applicato il massimale in vigore per la stessa C.i.g.; altro aspetti importante, l'importo dell'integrazione calcolato all'inizio del regime di solidarietà, non subisce riduzioni a seguito di successivi aumenti salariali intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Sulle integrazioni erogate, non è dovuto il contributo addizionale a carico del datore di lavoro, normalmente previsto per la C.i.g..

Infine, per i periodi coperti dall'integrazione in esame i lavoratori hanno diritto ai contributi pensionistici figurativi, commisurati al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario .

#### **5.1 Retribuzione indiretta**

Relativamente agli istituti contrattuali indiretti (ferie, festività, gratifica natalizia, mensilità aggiuntive), essi sono coperti dall'integrazione salariale, anche in relazione ai suddetti istituti per la parte non più a carico del datore di lavoro, con alcune precisazioni. In particolare:

- per le ferie, è ammessa l'integrazione solo per i periodi maturati in costanza del contratto di solidarietà ed usufruiti nell'ambito di validità del decreto concessivo del trattamento stesso;
- non sono integrabili l'indennità sostitutiva delle ferie, il trattamento per le festività soppresse, l'indennità di mancato preavviso;
- le festività infrasettimanali, nelle riduzioni di tipo verticale, non sono integrabili se la festività cade nel corso di un periodo lavorato e retribuito ad orario normale, mentre lo è quando cade in un periodo di sospensione totale dal lavoro.

#### **5.2 TFR**

Le quote di accantonamento relative alla retribuzione persa sono a carico Inps. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro chiederà il pagamento, in favore dei lavoratori interessati, delle quote di trattamento di fine rapporto accantonate, sulle quali spetterà la rivalutazione ex art. 1, 4° comma, L. 29 maggio 1982, n. 297.

### **5.3 Malattia, maternità, ANF**

L'integrazione salariale è cumulabile con la prestazione economica di malattia, che resta riferita alla effettiva retribuzione percepita dai lavoratori, per effetto del nuovo orario di lavoro fissato dal contratto di solidarietà.

L'indennità di malattia a carico INPS è determinata sulla base della sola retribuzione percepita nel periodo quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente l'evento (anche se inferiore a quella risultante dall'applicazione dei minimali di retribuzione). Restano escluse dal calcolo le somme corrisposte a titolo di trattamento di cassa integrazione.

Anche le prestazioni economiche di maternità a carico dell'INPS sono normalmente corrisposte alle lavoratrici aventi diritto. Nei casi in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia attuata con alternanza tra periodi di sospensione totale dal lavoro e periodi di lavoro pieno, l'indennità per astensione facoltativa spetta solo per i periodi di prevista attività, mentre, per i rimanenti periodi, è corrisposto il trattamento di integrazione salariale.

Gli assegni per il nucleo familiare, infine, sono erogati dal datore di lavoro che corrisponde il trattamento di integrazione salariale, sia per le giornate di lavoro effettivamente prestate, sia per quelle di integrazione.

### **5.4 Pagamento**

Tradizionalmente, nel contratto di solidarietà era preclusa la possibilità del pagamento diretto delle integrazioni da parte dell'Inps. L'unica modalità di corresponsione era quella del pagamento a conguaglio, come per la C.i.g.o., con anticipo da parte del datore di lavoro e conguaglio, appunto, sul DM10.

Il D.M. 46448/09 ha introdotto, in alternativa alla modalità a conguaglio (che quindi resta tuttora attuabile), la possibilità di pagamento diretto da parte dell'Inps, con le stesse modalità previste per l'integrazione salariale straordinaria dall'art. 7-ter, comma 1, del D.L. n. 5/2009.

In caso di pagamento a conguaglio, il datore di lavoro deve presentare richiesta di autorizzazione sul modello IGi 15/str. La richiesta deve riguardare l'intero periodo autorizzato con il decreto ministeriale e deve essere contenuta strettamente nei termini previsti dal contratto di solidarietà.

Con cadenza trimestrale, il datore di lavoro deve fornire all'INPS l'apposito prospetto con l'elenco nominativo dei lavoratori ai quali è stato anticipato il trattamento di integrazione salariale, specificando, per ciascuno di essi le ore previste dal contratto di lavoro, il numero delle ore effettivamente prestate nel trimestre, il numero delle ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, l'ammontare della retribuzione oraria, l'importo lordo del trattamento straordinario di integrazione salariale e delle relative trattenute, gli estremi delle denunce di modello DM10/2 con le quali è operato il conguaglio degli importi esposti.

I lavoratori interessati devono apporre la propria firma per attestare l'avvenuto pagamento e per sottoscrivere la dichiarazione prestampata circa la mancanza di situazione di incompatibilità o incumulabilità.

## **6 Agevolazioni contributive**

Relativamente a questo specifico argomento, va fatta una doverosa premessa: i benefici previsti sono erogati compatibilmente con le disponibilità finanziarie preordinate nel Fondo per l'occupazione che, a tutt'oggi, sono decisamente carenti; inoltre, i benefici non si applicano ai contratti di solidarietà stipulati per evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

In sintesi, i benefici previsti dalla normativa sono i seguenti:

- in caso di riduzione prevista dell'orario di lavoro superiore al 20%, è concessa una riduzione dell'ammontare dei contributi dovuti per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro, pari al 25%;
- tale riduzione è elevata al 35% nel caso in cui il CdS disponga una diminuzione di orario di lavoro superiore al 30%;
- per le imprese che operano nelle aree del Mezzogiorno e di declino industriale, l'agevolazione è elevata rispettivamente al 30% e al 40%.

Le agevolazioni sono alternative agli sgravi contributivi per il Mezzogiorno o ad altre forme di riduzione contributiva (assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità)

## **7 Presentazione della domanda**

La domanda di autorizzazione va presentata o trasmessa alla Divisione V della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. del Ministero del lavoro, utilizzando il modello CIGS/SOLID-1 (lo stesso usato come "modello-base" per la C.i.g. straordinaria), cui vanno allegati la "Scheda 8" e l'originale del contratto di solidarietà, unitamente all'elenco nominativo del personale interessato. La modulistica è facilmente scaricabile dal sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), nella sezione dedicata agli ammortizzatori sociali. Una copia della domanda deve essere recapitata anche alla sede INPS competente per territorio.

### **7.1 Contenuto del contratto**

Alla domanda va allegata, come abbiamo appena detto, una copia del "contratto di solidarietà", ovvero dell'accordo sindacale che istituisce tale regime. Tale accordo può essere redatto in forma libera, tened però presente che deve contenere i seguenti elementi indispensabili:

- data della stipula del contratto;
- esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali competenti alla stipula e dell'impresa;
- contratto collettivo di lavoro applicato;
- orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
- data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità e numero esuberi dichiarati;
- quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;
- motivi che hanno determinato tale esubero;
- decorrenza contratto di solidarietà;
- durata del contratto;
- forma di riduzione dell'orario di lavoro;
- articolazione puntuale della riduzione;
- parametrizzazione su orario medio settimanale;
- indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario;
- eventuali deroghe all'orario concordato;
- le misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione;
- **elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà, con la specifica della qualifica e data di assunzione, distinti per unità produttive e per reparti, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e dall'azienda.**

N.b.: l'eventuale variazione dei nominativi interessati al contratto di solidarietà, fermo restando il numero complessivo degli stessi, deve essere prevista nell'accordo o, se successiva alla stipula dello stesso, deve formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere al Ministero del lavoro e all'INPS. In ogni caso devono comparire nell'accordo i nominativi dei lavoratori per i quali è applicata la riduzione di orario.