



Contratti di solidarietà

a cura di Alessandro Rapisarda – Consulente del lavoro in Rimini

In un momento in cui la congiuntura economica negativa assume una rilevanza profonda nelle scelte politiche per la gestione del mercato del lavoro, diviene rile-

“Lavorare meno ma lavorare tutti”, è da questa filosofia che parte la base del contratto di solidarietà, che può essere attuato come ammortizzatore sociale in due fattispecie: quella difensiva e quella espansiva.

Nel pezzo che segue ci occuperemo principalmente della fattispecie difensiva che, vista anche la congiuntura negativa, prevede, tramite accordi aziendali stipulati con i sindacati, una diminuzione dell'orario dei dipendenti per evitare riduzioni del personale da porre in essere tramite i licenziamenti.

vante, nell'ambito della gestione del capitale umano, ponderare attentamente le scelte aziendali da porre in essere. Infatti la necessità di ridurre i costi o di reperire risorse finanziarie, due valori economici importanti per l'azienda, non possono prescindere da altri valori aziendali e sociali altrettanto importanti, come le competenze, la professionalità di ogni lavoratore, che costituiscono il *know how* dell'impresa e delle conseguenze sociali delle stesse scelte. Il principio sposato dal Ministro Sacconi (lavorare tutti ma meno) per contrastare l'attuale crisi, lo si rinviene più che in altri strumenti nell'ammortizzatore sociale dei contratti di solidarietà. Detto istituto, nella duplice funzione difensiva ed espansiva, viene istituito con D.L. n.726/84 e convertito con la L. n.863/84. È particolarmente interessante l'evoluzione normativa che ha subito la fattispecie difensiva e, in particolare, nella parte che interessa le agevolazioni contributive. Infatti le modifiche alle agevolazioni sono state introdotte con l'entrata in vigore dell'art.5 del D.L. n.148/93, convertito con la L. n.236/93 e a sua volta modificato dall'art.6 del D.L. n.510/96. I contratti di solidarietà si suddividono in due categorie:

- contratti di solidarietà con funzione espansiva, scarsamente utilizzati, nei quali si prevede una riduzione di orario per favorire l'assunzione di nuovi lavoratori;
- contratti di solidarietà con funzione difensiva, in quanto si prevede una riduzione di orario al fine di evitare la riduzione del personale.

Contratto di solidarietà con funzione difensiva

L'accordo collettivo aziendale prevede una riduzione di orario al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione del personale. L'art.5 della L. n.236/93 ha introdotto nell'ordinamento una nuova tipologia di contratto di solidarietà difensivo che, seppur aggiungendosi alla fattispecie già prevista dall'art.1 della L. n.863/84, a differenza di questa viene unicamente rivolta alle imprese che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento Cigs, oltre a quelle artigiane, alberghiere e termali, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di mobilità di cui all'art.24 della L. n.223/91, oppure licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Soggetti beneficiari

⇒ Aziende

Possono fare ricorso al contratto di solidarietà tutte le 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, ai sensi dell'art.2, D.M. n.31445/02. In pratica, in conformità alla disciplina della Cigs, la concessione del trattamento di integrazione trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori **nel semestre precedente alla data di presentazione dell'istanza del trattamento di integrazione salariale**, computandosi, a tal fine, anche gli apprendisti. Al riguardo il Ministero si è

espresso rilevando che il contenuto normativo del D.L. n.726/84 determina una coincidenza tra la sfera operativa della Cigs e quella dei contratti di solidarietà, ex art.1 dello stesso decreto. L'area di applicazione dei contratti di solidarietà ritrova gli specifici riferimenti nel medesimo contesto normativo della Cigs, nel senso che essa viene automaticamente ad ampliarsi in concomitanza dell'estensione del campo di applicazione dell'intervento straordinario della Cassa¹.

Per le imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici, il requisito occupazionale non si applica, in virtù della normativa sancita per il settore dell'editoria contenuta nell'art.7, co.3, del D.L. n.148/93. Sono invece **escluse dall'applicazione del contratto di solidarietà le imprese** che abbiano presentato istanza per essere ammesse a una delle **procedure concorsuali di cui all'art.3 della L. n.223/91**, ovvero siano state assoggettate a una delle suddette procedure. **Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per rapporti di lavoro a tempo determinato**, instaurati al fine di soddisfare le **esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale**. Si precisa inoltre che fino al 31 dicembre 2009, per effetto dell'art.19 del D.L. n.185/08, convertito con L. n.2/09, e fatte salve ulteriori proroghe, con la stipula del contratto di solidarietà di cui all'art.5, co. da 5 a 8, della L. n.236/93, viene corrisposto, per **un periodo massimo di due anni, un contributo** pari alla metà del monte retributivo non dovuto ai lavoratori a seguito della riduzione di orario, in rate trimestrali, ripartito in parti uguali tra l'impresa beneficiaria e i dipendenti interessati. Per questi ultimi, per quanto concerne gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali e assistenziali, tali contributi non hanno natura retributiva, fermo restando che l'intera retribuzione è base di riferimento ai fini pensionistici. Come affermato in giurisprudenza, il contratto di solidarietà *de quo* assume una funzione strategica per il superamento della crisi aziendale, essendo caratterizzato dallo scambio tra riduzione dell'orario e della retribuzione contro l'effettività e la certezza dell'occupazione². Sotto una diversa prospettiva si potrebbe affermare che con esso si sia colmata una lacuna nell'ordinamento, consentendo alle imprese interessate, prive della possibilità di ricorrere alla Cigs, di fruire di adeguate *opportunità* volte a evitare o ridurre i licenziamenti durante la gestione degli esuberi di personale. Per quanto attiene al campo di applicazione, la tipologia contrattuale a fini solidaristici prevista dall'art.5, co.5, della L. n.236/93 può essere applicata dalle imprese escluse dalla normativa in materia di Cigs, pertanto non rientranti nel campo di applicazione dell'art.1 della L. n.863/84 che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art.24 della L. n.223/91.

Tuttavia ne possono fruire anche:

- a) **le imprese alberghiere e le aziende termali pubbliche e private** operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali, individuate con DPCM del 1° ottobre 1993, senza limitazioni occupazionali (art.5, co.7);
- b) **le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della Cigs**, anche se occupino meno di 16 dipendenti a condizione che i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro percepiscano, dai fondi bilaterali istituiti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, prestazioni di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinato ai lavoratori (art.5, co.8).

Si evidenzia comunque, che con decorrenza 12 aprile 2009, in ragione delle modifiche apportate all'art.5, co.5, della L. n.236/93, dall'art.19 D.L. n.185/08, convertito nella L. n.2/09, il contratto di solidarietà può essere stipulato, oltre che nel corso di una procedura di licenziamento collettivo, anche per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

⇒ **Dipendenti**

L'articolo 3, del D.M. n.31445/02 dispone che **possono beneficiare del contratto di solidarietà tutti i 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 lavoro³.

¹ Ministero del Lavoro, circolare n.6/94.

² Cass. Civ. Sez. Lav. n.3050/05.

³ Ministero del Lavoro, circolare n.33/94.

L'accordo sindacale

Presupposto per il ricorso al Cds è **l'esistenza di un esubero di personale in relazione alle effettive esigenze dell'impresa**. Per fronteggiare tale esubero, l'impresa può stipulare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria e con le Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori, aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, un accordo sindacale che stabilisca una temporanea riduzione dell'orario di lavoro, al fine di scongiurare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale. In considerazione dei soggetti deputati alla stipula del suddetto accordo, **la legge non prevede una specifica procedura di consultazione sindacale**. L'accordo sul ricorso al Cds può, dunque, trovare collocazione nel corso della procedura di consultazione per l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria o, più frequentemente, nell'ambito di una procedura di mobilità, quale misura alternativa ai licenziamenti collettivi. In quest'ultimo caso, infatti è la stessa L. n.223/91 che **impone all'impresa di indicare, nella comunicazione di avvio della procedura, i motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure alternative al licenziamento**. La conseguenza di questa previsione normativa determina che l'esubero di personale debba trovare la sua espressa indicazione nell'accordo sindacale, in termini quantitativi e per quanto afferisce le cause del manifestarsi dell'eccedenza, **che sono individuate anche tenendo conto degli indicatori economico-finanziari** (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, dai quali deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo. Necessariamente si deve sottolineare che tale ultimo requisito non era previsto nella disciplina iniziale del contratto di solidarietà, ma è stato introdotto in tempi relativamente recenti con il D.M. del 28 agosto 2002 n.31445, alla stregua di quanto analogamente stabilito per la concessione della Cigs per crisi aziendale. Pertanto, se da un lato si è andati verso una semplificazione procedurale, eliminando ad esempio il DPR n.218/00, che prevedeva l'obbligo del parere preventivo della Direzione regionale del lavoro, atto questo propedeutico per l'approvazione dell'istanza, dall'altro si sono introdotti vincoli che possono aver contribuito e potranno contribuire alla scarsa appetibilità delle imprese nel ricorrere a tale ammortizzatore sociale.



*Ad ogni modo si evidenzia che, per quanto concerne l'accesso alle agevolazioni riguardanti i contratti di solidarietà e, quindi, all'obbligo di stipulare un accordo sindacale aziendale contenuto nell'art.1, co.1, della L. n.863/84, **quest'ultimo risulta essere vincolante anche per quei dipendenti che si dissociano dall'accordo o che non aderiscono ai sindacati firmatari dello stesso**⁴.*

Contenuto del contratto di solidarietà

Ai sensi dell'art.4, del D.M. n.31445/02, che contiene le previsioni legislative in materia di conseguimento del trattamento Cigs, l'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso. Inoltre il co.7-bis dell'art.4 del decreto n.31445/02, introdotto dal D.M. 16 settembre 2003, precisa che, ai fini della concessione del beneficio dell'integrazione salariale, sono necessarie le seguenti indicazioni:

- il numero dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, non può essere, in via generale, uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero nell'ambito del contratto di solidarietà;
- **l'entità della riduzione oraria non può essere superiore al 50% del numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero.**

In sostanza tale inammissibilità rileva quando sia coinvolta nel contratto di solidarietà più della metà dell'organico. Rimane confermato che il parametro di riferimento è costituito dall'orario di lavoro su base settimanale come previsto dall'art.4, punto 5, del D.M. 20 agosto 2002 n.31445. Pertanto non è riconosciuta, in via generale, la possibilità di ricorrere all'istituto del contratto di solidarietà ex art.1, co1, L. n.863/84, laddove sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero, ovvero ove sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50%, qualora tale riduzione coinvolga più della metà dell'organico, valutando quest'ultimo con riferimento all'unità organica in cui viene applicata la solidarietà⁵. Le cause del manifestarsi dell'eccedenza sono individuate anche tenuto conto degli indicatori

⁴ Cass. Civ. Sez. Lav., 24 febbraio 1990 n.1403.

⁵ Ministero del Lavoro, circolare n.35/03.

economico finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, dai quali deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo.

Più in generale, come precisato dal Ministero con apposita circolare⁶, il contratto di solidarietà deve recare le seguenti indicazioni:

- 1) data della stipula del contratto;
- 2) esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali competenti alla stipula e dell'impresa;
- 3) contratto collettivo di lavoro applicato;
- 4) orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
- 5) data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità, ex art.4 e/o 24, L. n.223/91 e numero esuberi dichiarati;
- 6) quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;
- 7) motivi che hanno determinato tale esubero;
- 8) decorrenza contratto di solidarietà;
- 9) durata del contratto;
- 10) forma di riduzione dell'orario di lavoro;
- 11) articolazione puntuale della riduzione;
- 12) parametrizzazione su orario medio settimanale;
- 13) indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario;
- 14) eventuali deroghe all'orario concordato come previsto dall'art.5, co.10, L. n.236/93;
- 15) misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.

Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive, i menzionati punti devono essere indicati per ciascuna delle unità interessate.

Al contratto di solidarietà deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'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, nonché i modelli predisposti dal Ministero del Lavoro, compilati in ogni loro parte, a cura dell'azienda. Eventuali variazioni al contratto di solidarietà in riferimento ai nominativi interessati, fermo restando il numero complessivo degli stessi, devono essere contenute nell'accordo ovvero, se successiva alla stipula dello stesso, devono 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.

Riduzione dell'orario di lavoro

L'istituto della riduzione dell'orario di lavoro nell'ambito dei contratti di solidarietà viene regolato, ai sensi dell'art.5, co.1, del D.L. n.148/93, su base giornaliera, settimanale o mensile, come previsto dall'art.4, co.3, D.M. n.31445/02. Il CDS deve essere ritenuto "congruo", ai sensi dell'art.4, co.5 del già menzionato decreto, quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, che viene riproporzionata su base settimanale, è tale che il numero delle ore non lavorate da tutti i lavoratori coinvolti dal contratto risulti esattamente pari al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori eccedenti. **Tuttavia, è ammessa una variazione percentuale, inferiore o superiore al 30%**⁷. Per soddisfare sopravvenute esigenze di maggior lavoro, è possibile prevedere deroghe temporanee alla riduzione d'orario stabilita nel CDS, purché siano previste nel contratto stesso ovvero sia integrato con un nuovo accordo. L'azienda dovrà poi comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In tutti i casi in cui la deroga o l'ulteriore riduzione di orario, rispetto a quella prevista dal contratto di solidarietà, diventi strutturale e non già temporanea, insorgerà l'obbligo di sottoscrivere un nuovo contratto di solidarietà, con la conseguente presentazione di nuova istanza. **In via generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, oltre l'orario a tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria.**

⁶ Ministero del Lavoro, circolare n.33/94.

⁷ Ministero del Lavoro, circolare n.8/03.

Trattamento di integrazione salariale

Ai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà viene riconosciuto, per le ore di lavoro non prestate a seguito della riduzione di orario, un trattamento di integrazione salariale pari al 60% della retribuzione persa senza alcun massimale, come invece previsto per la cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria. Al contrario, al trattamento di integrazione viene applicata la riduzione pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%). Pertanto, **il trattamento di integrazione salariale per Cds risulta sostanzialmente commisurato al 56,50% circa della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non lavorate**. Nella retribuzione di riferimento non devono inizialmente essere presi in considerazione gli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali stipulati nei sei mesi precedenti, mentre può tenersi conto delle variazioni mensili derivanti da istituti contrattuali (ad esempio aumenti periodici di anzianità) e da eventuali successivi aumenti stabiliti dalla contrattazione collettiva aziendale. In via generale, il trattamento viene corrisposto dall'impresa successivamente all'emanazione del decreto ministeriale di concessione, provvedendo poi a conguagliare gli importi corrisposti sui contributi dovuti mensilmente mediante denuncia DM10 che diverrà nei prossimi mesi UniEMens. Infatti, se da un lato non è previsto alcun obbligo per l'impresa di anticipare il trattamento prima dell'emanazione del decreto, dall'altro non è possibile chiedere il pagamento diretto all'Inps, salvi i casi tassativamente previsti dalla legge, ovvero nel corso di attuazione del contratto di solidarietà l'impresa cessi l'attività o sia assoggettata a procedura concorsuale. A differenza della Cigs o Cigo, sulle somme erogate al lavoratore a titolo di integrazione salariale non è dovuto il contributo addizionale a carico del datore di lavoro.

Presentazione della domanda di integrazione salariale

A seguito delle prescrizioni normative contenute nel DPR n.218/00 - recante il regolamento per la semplificazione dei procedimenti di concessione del trattamento Cigs e di solidarietà - l'istanza intesa ad ottenere il trattamento di integrazione salariale va presentata o trasmessa, alla Divisione V della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. del Ministero del lavoro. A tal fine è necessario utilizzare il modello CIGS/SOLID-1, a cui va allegato l'originale del contratto di solidarietà, unitamente all'elenco nominativo del personale interessato⁸. Il modello "CIGS/SOLID-1", predisposto in formato elettronico (MSWORD), va compilato in tutte le sue parti e una copia dello stesso deve essere recapitata anche alla sede Inps competente per territorio⁹. Il decreto concessivo è emanato entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda, come previsto dagli artt.7, 8 e 11, del DPR n.218/00. Sulla base del decreto ministeriale di concessione, l'Inps darà quindi corso all'integrazione, applicando la normativa vigente in materia di interventi straordinari (in quanto compatibile).

Rimborso

Per ottenere il rimborso delle integrazioni salariali anticipate ai lavoratori, il datore di lavoro deve presentare richiesta di autorizzazione al conguaglio con apposito modello IGi 15/str. Tale richiesta, come ha chiarito l'Inps con apposita circolare, deve riguardare l'intero periodo autorizzato con il decreto ministeriale e deve essere contenuta strettamente nei termini previsti dal contratto di solidarietà¹⁰. Al momento delle prime operazioni di conguaglio delle integrazioni salariali autorizzate con decreto ministeriale, il datore di lavoro deve trasmettere all'Inps copia del contratto di solidarietà stipulato. Inoltre, trimestralmente, il datore di lavoro è obbligato a fornire all'Istituto, utilizzando l'apposito prospetto predisposto dall'ente, 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 non lavorate 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 sono stati dichiarati i conguagli degli importi esposti¹¹. Inoltre **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**.

⁸ Inps, circolare n.38/04, Inps circolare n.61/00, Inps circolare n.64/00.

⁹ Inps circolare n.37/01.

¹⁰ Inps circolare n.212/94.

¹¹ Inps circolare n.212/94.

Durata dell'integrazione

Relativamente alla concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, nel contratto di solidarietà non può essere prevista, in via generale, una durata inferiore a dodici mesi, come previsto dall'art.1, co.2, del D.L. n.726/84, e una durata superiore a ventiquattro mesi, ai sensi dell'art.4, co.4 del D.M. n.31444/02. Per quanto disposto nell'art.7, D.L. n.536/87, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, **successivamente alla scadenza del periodo massimo dei 24 mesi, può prorogare ulteriormente il trattamento fino ad un massimo di 24 mesi che diventano 36 mesi per i lavoratori occupati nel Mezzogiorno**. Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista dall'art.7 del D.L. n.536/87, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, ai sensi dell'art.6 del D.M. n.31445/02, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi dodici mesi.

Deroga al limite temporale massimo

Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito dall'art.1, co.9, della legge 23 luglio 1991, n.223 (36 mesi nell'arco di un quinquennio) può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art.4 della citata L. n.223/91. In tale caso, si evince dal contenuto normativo dell'art.7 del già menzionato D.M., che la deroga al predetto **limite massimo 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.

Rapporto con altri istituti

Tra le previsioni presenti nel contratto di solidarietà è opportuno che vengano espressamente regolate con apposita clausola il riproporzionamento di tutti gli istituti legali, contrattuali e aziendali diretti, indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto al ridotto orario di lavoro prestato. Per la parte non più a carico del datore di lavoro, in via generale, è ammissibile l'integrazione salariale da parte dell'Inps.

Ferie

Prima di tutto occorre fare un distinguo tra le ferie maturate in periodi anteriori al Cds e quelle relative a periodi successivi all'applicazione del contratto stesso. Per quanto concerne le prime, verrà escluso qualsiasi intervento di integrazione salariale per le giornate corrispondenti. Sarà invece da ammettere il trattamento integrativo per le quote di retribuzione persa relative a periodi di ferie maturati in costanza del Cds e usufruiti nell'ambito di validità dello stesso. Questo ragionamento varrà anche per i permessi retribuiti previsti dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro. Non potrà essere invece integrabile l'indennità sostitutiva delle ferie.

Festività

Viene ammessa all'intervento di integrazione salariale per la quota di retribuzione persa relativa alle festività che cadono durante il periodo di vigenza del contratto di solidarietà. Secondo l'Inps si richiede una ponderazione specifica per il trattamento delle giornate festive infrasettimanali, qualora sia stata concordata una riduzione di orario di tipo verticale (con alternanza di periodi di sospensione e periodi a orario pieno). Non a caso, per la riduzione dell'orario di lavoro di tipo orizzontale, il trattamento di integrazione salariale può erogarsi a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro per la festività. Qualora la riduzione dell'orario sia invece di tipo verticale, occorre distinguere: se la festività cade durante 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 periodo di sospensione totale dal lavoro è pienamente integrabile.

Tredicesima o gratifica natalizia

Anche per quanto concerne l'istituto delle mensilità aggiuntive, in generale, si può affermare che per il lavoratore matureranno due quote di mensilità aggiuntive: la prima è quella corrispondente alle ore effettivamente lavorate e/o alle ore non lavorate che tuttavia concorrono alla maturazione dei ratei: malattia, infortunio, ecc. e queste risulteranno a carico del datore di lavoro; la seconda è quella riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel Cds ed è oggetto di integrazione salariale e quindi a carico dell'Inps.

Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto matura sull'intero importo della retribuzione contrattuale; la diminuzione della retribuzione per effetto del contratto di solidarietà, quindi, non produce alcun effetto su tale trattamento. Infatti, per le ore lavorate, il datore di lavoro continuerà ad accantonare il Tfr, mentre per quelle non lavorate per effetto del contratto di solidarietà il Tfr è a carico dell'Inps e sarà erogato al lavoratore sempre dal datore di lavoro, che successivamente lo recupererà dall'Inps. Al riguardo, l'Istituto ha precisato che il diritto al rimborso delle suddette quote di Tfr può essere riconosciuto soltanto a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, evento che potrebbe verificarsi anche a distanza di anni dalla scadenza del Cds.

Malattia

In caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, se la malattia interviene durante l'assenza dell'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, al lavoratore continua ad essere pagata la cassa integrazione per contratto di solidarietà. Se, invece, la malattia interviene durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, viene pagata l'indennità di malattia. In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, al lavoratore spetta sia il trattamento di integrazione salariale per contratto di solidarietà sia l'indennità di malattia, ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

Infortunio sul lavoro

Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio del Cds, il lavoratore ha diritto al normale contrattuale trattamento di infortunio, anche se l'assenza si protrae nel periodo di applicazione del Cds. Qualora l'infortunio si verifichi durante il Cds, il calcolo del trattamento di infortunio (indennità corrisposta dall'Inail e relativo trattamento da parte del datore di lavoro) verrà effettuato con riferimento alle ore lavorative ridotte. Il lavoratore avrà inoltre diritto all'integrazione salariale in relazione alla retribuzione persa a seguito del Cds.

Congedo di maternità e congedo parentale

In caso di congedo di maternità (ex maternità obbligatoria) la lavoratrice, per tutta la durata del congedo stesso (due mesi precedenti e tre mesi successivi il parto), avrà diritto a percepire l'indennità di maternità. Per quanto riguarda il congedo parentale si applicano le stesse regole previste per la malattia. Pertanto, in caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, se il congedo parentale viene usufruito durante l'assenza dall'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, spetta il trattamento economico per contratto di solidarietà; se, invece, il congedo parentale viene usufruito durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, spetta l'indennità per congedo parentale. In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro spetta sia il trattamento economico per contratto di solidarietà sia l'indennità per congedo parentale, ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

Riposi per allattamento e permessi - L n.104/92

Qualora, durante il Cds, vengano richieste le due ore di riposo giornaliero per maternità, spettanti nel primo anno di vita del bambino (c.d. "allattamento"), alla lavoratrice o al lavoratore compete il trattamento di integrazione salariale, con riferimento alla retribuzione relativa alle ore di riposo perse a seguito del Cds. Spetterà invece l'indennità a carico dell'Inps, pari all'intero ammontare della retribuzione, se i riposi si collocano in un giorno interamente lavorato. I medesimi criteri valgono relativamente ai permessi ex lege n.104/92.

Assegni per il nucleo familiare e indennità di mancato preavviso

Mentre l'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante il Cds, per quanto concerne l'indennità di mancato preavviso l'Inps ha precisato che non è integrabile, poiché non costituisce un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa¹².

Agevolazioni contributive

L'articolo 6, co.4, D.L. n.510/96 prevede che per i contratti di solidarietà nei quali sia pattuita una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%, i datori di lavoro possono beneficiare, per un periodo non superiore ai 24 mesi, di una riduzione dell'ammontare dei contributi da essi dovuti, per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro. La misura della riduzione contributiva è del

¹² Inps, circolare n.212/94.

25%, elevata al 35% nel caso in cui il contratto di solidarietà disponga una diminuzione di orario di lavoro superiore al 30%. Per le imprese che operano nelle aree individuate per l'Italia dalla CE - ai sensi dell'obiettivo 1 del regolamento n.1260/99 - tali percentuali sono ulteriormente elevate rispettivamente al 30% e al 40%¹³. Si precisa che la corresponsione di tali benefici è autorizzata dal Ministero del Lavoro sulla base delle disponibilità finanziarie preordinate nel Fondo per l'occupazione. I criteri di priorità per la concessione delle riduzioni sono fissati dal D.M. 8 febbraio 1996. La norma in esame non troverà applicazione solo nel caso in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo. Le riduzioni contributive sono alternative agli sgravi contributivi per il Mezzogiorno o ad altre forme di riduzione contributiva, quali, ad esempio, quelle previste in caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o in caso di assunzione con contratto di formazione e lavoro. Esse sono inoltre applicabili avendo riguardo all'orario di lavoro svolto da ciascun lavoratore e per il periodo cui si riferisce la denuncia contributiva; conseguentemente, devono essere applicate sulla quota dei contributi a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore che, nel mese cui si riferisce la denuncia, abbia osservato un orario di lavoro ridotto¹⁴. A tal proposito però si segnala che a tutt'oggi, per queste tipologie di agevolazioni contributive, non sembra sussistere la copertura finanziaria prevista, per questo le istanze inviate al Ministero potrebbero essere oggetto di diniego.

Compatibilità con le altre forme di intervento della Cig

Con apposita circolare, l'Istituto previdenziale ha puntualizzato che l'uso del contratto di solidarietà non è incompatibile con il ricorso alla Cig 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, questa interpretazione trova inoltre riscontro anche in una precedente circolare ministeriale¹⁵. Ove, pertanto, durante i periodi di utilizzo dei contratti di solidarietà si verifichi il ricorso alla Cig ordinaria in base alle circostanze che legittimano l'intervento in questione, il limite massimo delle ore integrabili ai sensi della Cigo 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% 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 Cig, tale misura è pari all'80% della relativa retribuzione.

Cig straordinaria

L'Istituto del contratto di solidarietà trova una sua compatibilità ai sensi dell'art.13, co.2, L. n.223/91, anche con l'intervento della cassa integrazione straordinaria. In particolare il citato articolo stabilisce che nelle unità produttive interessate da contratti di solidarietà e da programmi di Cigs, le condizioni in presenza delle quali è consentito il cumulo dei due distinti benefici sono disciplinate con decreto del Ministro del Lavoro, sentito il comitato tecnico di cui all'art.19 della legge 28 febbraio 1986, n.41, D.M. 23 dicembre 1994¹⁶.

Accredito dei contributi figurativi

Oltre al trattamento integrativo retributivo, al lavoratore in contratto di solidarietà vengono accreditati i contributi figurativi per tutta la durata del contratto sulla base della retribuzione contrattuale¹⁷.

Incompatibilità del contributo di solidarietà con altre forme di sostegno al reddito

Il ricorso alla solidarietà, qualora siano stati concordati periodi di riduzione dell'orario di lavoro a zero ore, esclude la possibilità, per i lavoratori interessati, di accedere ad ogni altro tipo di sostegno al reddito, ove previsto.

¹³ Inps, circolare n.48/09.

¹⁴ Inps, circolare n.169/98; Inps circolare n.178/99; Inps circolare n.163/00.

¹⁵ Inps, circolare n.9/86; Ministero Lavoro, circolare n.96/85.

¹⁶ In merito D.M. 23 dicembre 1994 e Inps, circolare n.103/95.

¹⁷ Inps, circolare n.9/86; Inps, circolare n.267/94.

Assunzioni a tempo determinato

A favore delle imprese in regime di solidarietà è prevista, dall'art.3-*bis* del D.L. n.108/02, una deroga al divieto, di cui all'art.3, co.1, lett.c), D.Lgs. n.368/01, di procedere ad assunzioni con contratti a termine presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

Controlli della Direzione Provinciale del Lavoro

Il Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente effettua trimestralmente l'accertamento sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolta dai lavoratori interessati¹⁸. A tal fine, i datori di lavoro devono inviare al Servizio ispettivo l'elenco aggiornato dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con l'indicazione, per ogni lavoratore, dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata e del relativo importo da corrispondere. L'eventuale ripristino dell'orario ordinario deve essere tempestivamente comunicato dalle aziende ai Servizi ispettivi. Il Servizio ispettivo, anche sulla base dei dati forniti trimestralmente dall'impresa, verifica:

- ❖ l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata ai lavoratori interessati dal regime di solidarietà;
- ❖ la corrispondenza tra i lavoratori indicati nelle schede allegate al contratto di solidarietà e quelli che effettivamente sono stati collocati in regime di solidarietà e che beneficiano del contributo;
- ❖ la corrispondenza tra le retribuzioni medie orarie indicate per ogni lavoratore e quelle desumibili dalle registrazioni sui libri paga.

Sulla base di tali verifiche, la Direzione Provinciale del Lavoro individua l'esatto importo da erogare all'impresa la quale, successivamente alla corresponsione del contributo, provvede a trasferire ai lavoratori la quota del contributo medesimo a ciascuno spettante. Qualora, in fase di verifica, venga accertato che l'impresa destinataria del contributo di solidarietà ha cessato l'attività, la Direzione Provinciale del Lavoro individua unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e comunica la cessazione dell'attività all'Inps, ai fini dell'erogazione diretta ai singoli lavoratori della quota di contributo loro spettante.

¹⁸ Ministero del Lavoro, circolare n.20/04.