

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI

(Fonte: <https://www.adlabor.it/>)

A decorrere dal **24 settembre 2015** entrano in vigore le disposizioni di cui al D.Lgs. 148/2015 il contratto di solidarietà è diventato una delle motivazioni dell'integrazione salariale straordinaria dunque si rimanda alla scheda "**Cassa integrazione guadagni straordinaria (post D.lgs 148/2015)**"

Finalità I Contratti di solidarietà sono finalizzati a conservare i livelli occupazionali delle imprese in crisi che possono farvi ricorso per evitare la dichiarazione di esubero del personale (e quindi i licenziamenti collettivi o la procedura di mobilità) o la sospensione dell'attività lavorativa a zero ore.

La conservazione del posto dei lavoratori considerati eccedenti avviene grazie ad una riduzione dell'orario di lavoro, che comporta una corrispondente riduzione della retribuzione, parzialmente compensata attraverso l'intervento di integrazione salariale.

Imprese ammesse alla stipulazione

Art. 2, D.M. 31445 del 20.08.2002

Art. 5, co 5, D.L. 148/93 conv. In L. 236/93 D.L. 185/2008 conv. In L. 2/09 art. 19, co 14

Circ. Min. Lav. n° 20/2004

D.L. 5/09 conv. in L. 33/09

art. 2 co. 2, D.M. 46448/2009

Art. 5, co. 8, D.L. 148/93 conv. in L. 236/93

(Circ. Min. Lav. n° 20/2004)

- tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione CIGS, ivi comprese le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizia, presso aziende industriali.

- tale requisito occupazionale **non è richiesto** per le aziende **editrici di giornali quotidiani** e alle **agenzie di stampa** a carattere nazionale e alle editrici di **giornali periodici**

Sono ammesse anche le imprese artigiane, alberghiere e termali con meno di 16 dipendenti, purché i loro dipendenti percepiscano a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali un contributo non inferiore alla metà della quota contributo pubblico [di integrazione salariale per CdS] destinata ai lavoratori.

Imprese Escluse

Art. 3, L. 223/91 - Art. 2, co. 3 e 4, D.M. 31445 del 20.08.2002

- non sono ammesse le imprese:

- assoggettate a procedure concorsuali

- edili nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa

Lavoratori ammessi

Art. 2, co. 5, e art. 3, D.M. 31445 del 20.08.2002

Art. 8, co. 3, D.L. 86/88

Circ. Min. Lav. n° 33/1994

(Cass. n° 1403/1990)

- tutti i dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS, che abbiano un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento.

- Lavoratori part-time il cui orario di lavoro ridotto rientri nella normale organizzazione dell'impresa

- Lavoratori con contratto a tempo determinato

[La riduzione di orario si applica anche ai lavoratori dissenzienti o non aderenti alle O.O.S.S. stipulanti]

Lavoratori esclusi

L. 236/93 - Circ. Min. Lav. n. 20 del 25/5/2004

L. 5/2009

(Circ. Min. Lav. 14 marzo 1994, n. 33)

- Lavoratori addetti a cantieri edili per fine lavoro - fine fase lavorativa
- Dirigenti
- Lavoratori a domicilio
- Apprendisti e assunti con contratto di inserimento (salvo quelli dipendenti da aziende escluse dal campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria

(es. artigiani sopra i 15 addetti o

altre aziende sotto i 15 addetti ammesse al trattamento in deroga) purchè la riduzione di orario non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi

- Personale assunto a tempo determinato in relazione ad esigenze stagionali

Procedura sindacale

D.P.R 218/00, art. 7

Art. 4, D.M. 31445 del 20.08.2002

Circ. Min. Lav. 25.05.2004 n° 20

1. Stipulazione di un **contratto collettivo aziendale** con le rappresentanze sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, con l'indicazione di:

- la data della stipula del contratto, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;

- l'individuazione delle parti stipulanti,
- il contratto collettivo di lavoro applicato ai dipendenti dell'impresa;
- l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;
- la quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula del contratto;
- i motivi che hanno determinato l'esubero (tenuto conte del risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo indebitamento, nel biennio precedente, tali da manifestare l'andamento involutivo dell'attività);
- il numero dei lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro con elenco nominativo
- la data di decorrenza dell'applicazione del regime di solidarietà e la relativa **durata**;
- la percentuale complessiva e l'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro;
- le eventuali modalità di modifica dell'orario concordato con diversa articolazione o aumento dell'orario lavorativo;
- la data dell'apertura della *procedura di mobilità*. (Solo imprese escluse dal campo di applicazione della CIGS: Tale elemento non deve essere indicato per le imprese artigiane, per le imprese alberghiere e per le aziende termali con meno di sedici dipendenti, alle quali non si applica la normativa in materia di procedura di licenziamento collettivo, nonché per le imprese che stipulano i C.d.S. in quanto già rientranti nel campo di applicazione della CIGS;

Procedura amministrativa

D.P.R. 218/2000;

Circ. Min Lav. 20/09/2000 n° 64/00

D.P.R. 218/00. Art. 8, co. 4

Circ. Min. Lav. del 27.03.2001, n° 37

2. L'impresa deve presentare la **domanda di ammissione** al trattamento al Ministero del Lavoro, competente ufficio della direzione Generale della previdenza sociale, con il Mod. Solid2001, (<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/02AE94DD-E6F7-4A09-9B40-63214B1ABDD4/0/ModCIGSSOLId1.doc>)

3. **inviare copia** della stessa domanda **alla sede INPS** competente per territorio.

Ogni domanda può riguardare un periodo massimo di 12 mesi, l'integrazione è concessa con separato decreto per ciascun periodo semestrale.

Alla domanda devono essere **allegati**:

- Accordo sindacale
- Ultimi due bilanci
- elenchi nominativi dei lavoratori interessati
- Certificato C.C.I.A.A.

4. il **Ministero del Lavoro** con decreto **autorizza** l'integrazione salariale **entro 30 gg.** dalla data di ricezione della domanda

5. L'INPS autorizza l'impresa al conguaglio

Durata

Art. 1, co. 2, D.L. 726/84

Art. 7, co. 1, D.L. 536/87 conv. in L. 48/88

- da 12 a 24 mesi prorogabili fino ad ulteriori 24 (36 per le imprese del Sud)
- non può essere stipulato un nuovo contratto di solidarietà prima di 12 mesi dal termine del precedente.

Riduzione dell'orario

Circ. Min. Lav. 28.03.2003, n° 8

D.M. 16.09.2003

Circ. Min. Lav. 14.03.1994, n° 33

D.L. 148/1993, art. 5, comma 1

D.M. 16.09.2003

- può essere determinata con riferimento all'orario giornaliero, settimanale o mensile
 - deve interessare un numero di lavoratori superiore a quello dei dipendenti eccedentari
 - può riguardare la generalità dei lavoratori o essere attuata con modalità differenziate per i lavoratori interessati ovvero interessare uno o più reparti specificamente individuati
 - deve essere “**congrua**” e si ritiene quando è tale che, su base settimanale, il numero delle ore non lavorate da tutti i lavoratori coinvolti dal contratto è pari al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori eccedenti, con una tolleranza del 30% in aumento o diminuzione.
 - non può superare il 50% dell'orario, anche se la riduzione interessa più della metà dell'organico.
 - L'orario di lavoro non può essere ulteriormente ridotto, rispetto a quanto previsto nel C.d.S., salva la possibilità di stipularne uno nuovo riproponendo la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale al Ministero del Lavoro
- Il C.d.S. può prevedere sin dall'inizio modalità di variazione dell'orario di lavoro *in aumento*
- sono ammesse variazioni dell'orario di lavoro in aumento solo per “*importanti esigenze aziendali*” comunque comprese nell'orario normale, da comunicare alla DRL competente
 - non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario, se non a carattere individuale ed eccezionale

Trattamento di integrazione

D.L. 510/96, art. 6, co. 3

D.L. n. 726/84, art. 1, co. 2

L. 223/91, art. 13, co. 1

L. 296/06 art. 1, co. 769

D.L. 726/84, art. 1, co. 6

D.M. 31445/2002, art. 5

Art. 5, D.M. 31445/02

D.L. 726/84, conv. in L. 863/84, art. 1, comma 6

D.L. 299/1994, art. 4 co. 1

D.M. 23 dicembre 1994 n° 42, art. 1

D.M. 23 dicembre 1994 n° 42, art. 2

- E' pari al **60% della retribuzione** persa per effetto della riduzione di orario.

- Nella determinazione della retribuzione non si tiene conto degli aumenti retributivi previsti dai contratti aziendali, *stipulati nei 6 mesi precedenti o anche prima*, se comunque producono aumenti retributivi in tale periodo.

- L'integrazione salariale non è invece ridotta nel caso in cui gli aumenti retributivi dipendano da accordi aziendali *successivi* alla stipulazione del contratto di solidarietà.

La retribuzione di riferimento può invece variare per effetto dei contratti collettivi nazionali.

- L'anticipazione salariale deve essere ridotta del 5,84% (trattenuta a carico del dipendente), e non è soggetta al massimale previsto per la CIGS.

- Il trattamento è anticipato dal datore di lavoro che può poi conguagliarlo con i contributi dovuti, secondo le regole in materia di CIGS.

[In caso di stipulazione del contratto di solidarietà di cui all'art. 1 l. 863/1984, per legittimare la riduzione di orario, e quindi di retribuzione, è necessario che a detta stipula segua la concessione della integrazione salariale, di talché, in sua mancanza, il datore continua a essere tenuto all'obbligazione originaria (orario pieno), con conseguente diritto dei lavoratori al risarcimento del danno in caso d'inadempimento.

(Cassazione civile, sez. lav., 28 novembre 2007, n. 24706)]

- Solo nei casi in cui, nel corso di attuazione del contratto di solidarietà, l'impresa versi in condizioni di accertate difficoltà di ordine finanziario, cessi l'attività, o sia assoggettata a procedura concorsuale, può essere adottata, previa richiesta aziendale, specifica autorizzazione al **pagamento diretto** da parte dell'I.N.P.S.

- I dipendenti delle imprese artigiane ricevono il pagamento direttamente dal Ministero del Lavoro.

I trattamenti di integrazione previsti per il CDS sono cumulabili con il trattamento di CIGO, ma il numero massimo delle ore integrabili per CIGO sarà quello determinato dal minor orario di lavoro definito nel CDS. Quindi il trattamento di CIGO sarà pari all'80% della retribuzione persa per le ore non lavorate a causa dell'ulteriore intervento della CIGO, rispetto all'orario ridotto previsto dal CDS, mentre le ore non lavorate in base alla riduzione orario prevista dal CDS continueranno ad essere indennizzata a tale titolo.

Il cumulo dei benefici del CDS è compatibile con la CIGS è ammesso alle seguenti condizioni:

- che l'intervento della CIGS sia stato approvato per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale, ovvero per crisi aziendale

- che nell'unità produttiva sia in atto un programma di risanamento, con prospettive di recupero occupazionale e quindi con esclusione dei casi di cessazione attività.
- che i benefici economici dei trattamenti di CIGS e CDS siano erogati a lavoratori diversi risultanti da elenchi nominativi

Il cumulo è escluso:

- nei casi in cui l'impresa ha presentato istanza per l'ammissione al beneficio della CIGS in quanto sottoposta a procedura concorsuale
- sia in corso di esecuzione un accordo per la gestione degli esuberanti (procedura di mobilità)
- nei casi di intervento della CIGS in favore dei dipendenti di imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa, nei casi di crisi aziendale nei quali si renda necessaria una riduzione del personale ai fini del risanamento dell'impresa e, nei casi di cessazione dell'attività aziendale, anche in costanza di fallimento.

Benefici per le imprese

D.L. 510/96, art. 6, co. 4

Reg. CEE n° 1260/1999, obiettivi 1 e 2

Circ. INPS 28/3/2008 n° 38

Circ. INPS 7.04.1997 n° 87

Art. 5, co. 5, D.L. 148/93 conv. in L. 236/93

D.L. 185/2008 conv. in L. 2/09 art. 19, co 14

- Riduzione per la durata pari a quella del C.d.S., fino a un massimo di 24 mesi, della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta in relazione ai lavoratori interessati dalla riduzione d'orario, in misura diversa a seconda che quest'ultima sia:

- compresa tra il 20 % ed il 30 % → 25%
- superiore al 30 % → 35%

Nelle aree del Mezzogiorno le percentuali di riduzione sono aumentate rispettivamente al 30% ed al 40%

- La riduzione contributiva si applica anche alle erogazioni ultramensili a carico del datore di lavoro, nella misura corrispondente alla riduzione dell'orario di lavoro effettuata nel mese di erogazione.

- Il beneficio della riduzione contributiva è alternativo alle altre forme di riduzione contributiva derivanti da assunzioni incentivate.

- Le imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, che ricorrano ai C.D.S. per evitare licenziamenti collettivi, o per evitare licenziamenti plurimi individuali, fruiscono di un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione orario.

Il contributo è erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra impresa e lavoratori.

La quota del contributo spettante ai lavoratori a compensazione delle ore non lavorate non ha natura retributiva né incidenza sugli istituti contrattuali e legali, né sugli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali.

Procedura amministrativa per conseguire lo sgravio contributivo

Circ. INPS 27.07.1998, n° 169

1. La Sede INPS competente attribuisce alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "7K" avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà successivamente al 14 giugno 1995 ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'art. 6, c. 4, della L. 28 novembre 1996, n. 608".

2. Il codice è conservato fino alla scadenza del beneficio o, qualora il periodo di ammissione al beneficio sia già scaduto, per il solo periodo di paga cui si riferisce la denuncia contributiva con cui viene operato il conguaglio relativo ai mesi pregressi.

3. il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una richiesta di **autorizzazione al conguaglio** (MOD. IGI 15 STR

[http://notes1.regione.vda.it/dbweb/DPI/SitoDPI.nsf/All/864A1AF0A3D12C6DC125748A002BF6FC/\\$FILE/Modello%20IG15_STR.pdf](http://notes1.regione.vda.it/dbweb/DPI/SitoDPI.nsf/All/864A1AF0A3D12C6DC125748A002BF6FC/$FILE/Modello%20IG15_STR.pdf))

4. Il datore deve trasmettere trimestralmente l'**elenco nominativo** dei lavoratori cui è stato anticipato il trattamento, specificando per ciascuno di essi:

- ore previste nel contratto di lavoro
- numero di ore effettivamente prestate
- numero delle ore perdute per effetto del CDS
- retribuzione oraria
- importo lordo dell'integrazione
- importo al netto della quota a carico del lavoratore
- ritenute erariali
- trattenute sulla pensione
- quota TFR
- estremi delle denunce Mod. DM10 con le quali è stato operato il conguaglio degli importi esposti

L'elenco nominativo deve essere controfirmato dai lavoratori interessati che attestano l'avvenuto pagamento e dichiarano l'assenza di situazioni di incompatibilità o in cumulabilità

Effetti sul rapporto di lavoro

D.L. 7286/84, art. 1, co. 5

D.L. 86/88, art. 8, co. 2-bis

Circ. INPS 13.07.1994 n° 212

Circ. INPS 11.02.1987, n° 38

- **Le ferie:** maturano in proporzione all'effettivo orario di lavoro svolto dai dipendenti interessati dal CDS.

In caso di riduzione giornaliera, i giorni di ferie maturati sono gli stessi che si maturerebbero normalmente, ma la retribuzione corrisposta è in parte coperta dall'integrazione salariale INPS

In caso di riduzione oraria su base settimanale alternata (ad es. una settimana ad orario pieno ed una di inattività) i ratei maturano solo con riferimento ai mesi in cui sono state lavorate almeno 2 settimane e se le ferie sono godute nelle settimane di attività la retribuzione è a carico del datore di lavoro, mentre se sono godute nella settimana di inattività la retribuzione è a carico dell'INPS.

- **Mensilità aggiuntive:** sono ridotte in proporzione alla riduzione d'orario, e vanno calcolate sommando alla retribuzione dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate ed a quelle di assenza tutelata (malattia, infortunio) la quota di integrazione retributiva a carico INPS.

Il datore può pagare mensilmente la quota della mensilità aggiuntiva posta a carico dell'INPS, insieme all'anticipazione dell'integrazione salariale, o trattenere tale quota per versarla alla scadenza annuale insieme alla quota a proprio carico.

- **TFR:** E' calcolato sulla retribuzione spettante per la prestazione lavorativa comprensiva delle ore non lavorate per effetto della riduzione d'orario, con addebito a carico INPS della differenza fra l'accantonamento così individuato e quello risultante dalla somma della retribuzione delle ore effettivamente lavorate con quelle di assenza tutelata. Il datore potrà richiedere all'INPS al momento della cessazione del rapporto di congruare le quote accantonate pari alla differenza suddetta.

- **Maternità:** se l'astensione inizia *durante* il periodo di riduzione orario è ammesso il cumulo fra indennità di maternità ed integrazione salariale, sia in caso di distribuzione orizzontale dell'orario di lavoro, sia in caso di distribuzione verticale con retribuzione corrisposta in misura costante sulla media mensile.

Nel caso in cui la retribuzione sia corrisposta in misura variabile rispetto alle media mensile, è corrisposta la sola indennità di maternità

Se l'astensione è *già in atto*, la lavoratrice ha diritto alla normale indennità di maternità ed al termine del periodo di astensione obbligatoria percepirà la retribuzione prevista per tutti i lavoratori interessati dal CDS.

- **Infortunio:** se interviene durante il periodo del CDS l'indennità verrà commisurata alla retribuzione spettante per l'orario effettivamente prestato.

Contribuzione figurativa

D.L. 726/84, art. 1, co. 4

Al lavoratore spettano i contributi figurativi, accreditati d'ufficio, validi ai fini di tutte le pensioni (vecchiaia - anzianità), in misura pari all'intera retribuzione persa.