

---

# I contratti di solidarietà



Milano 9 aprile 2009

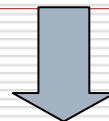
---

La legge istitutiva n. 863/84\* prevede 2 tipologie di contratto di solidarietà:

- L'uno “**difensivo**” disciplinato 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**”, disciplinato 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, per mancanza di copertura finanziaria.

(segue)



- Una terza tipologia di contratto di solidarietà è quella prevista per le aziende non rientranti nel regime di CIGS (sotto i 15 addetti) e per le aziende artigiane (art. 5 comma 5 legge n. 236/93)

Possibilità di stipulare contratti senza limiti alla riduzione di orario

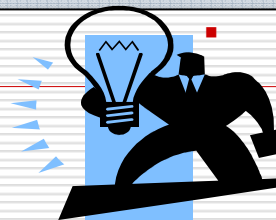
Durata massima 2 anni

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.

\*

Per quel che riguarda il contratto di tipo "difensivo" la normativa ha subito diverse evoluzioni e aggiunte: L'art. 1 della legge 863/84, modifiche e integrazioni 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



Le slides che seguono si riferiscono al contratto di solidarietà difensivo e tengono conto delle evoluzioni per quel che riguarda le aziende industriali alle quali si applica la normativa sulla CIGS (sopra i 15 addetti)

## Il contratto di solidarietà 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.



## Beneficiari:

# 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

OK per part time se è strutturale (art 3, comma 2 D.M. 20 agosto 2002 n. 31445)



- **Il contratto di solidarietà deve contenere i seguenti elementi:**
  - Motivazioni e quantificazione dell'eccedenza di personale: l'eccedenza di personale è la motivazione per evitare la quale (in tutto o in parte) si chiede il contratto di solidarietà
  - Individuazione delle cause dell'eccedenza, con riferimento all'andamento degli indicatori economico-finanziari (risultato dell'impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) riguardanti il biennio precedente e da cui deve emergere un andamento negativo o involutivo
  - Il numero dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà deve essere superiore al numero dei lavoratori considerati eccedenti
  - Quando il numero dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà è più della metà dell'organico la riduzione media non può superare il 50% delle ore (**media annuale**)
  - Deve prevedere le modalità di eventuali deroghe (minor riduzione) in presenza di temporanee maggiori esigenze di lavoro

## Il contratto di solidarietà di tipo difensivo

- La riduzione dell'orario può essere stabilita su base giornaliera, settimanale, mensile ( art.4 comma 3 del D.M. 20 agosto 2002 n. 31445), **(annuale)**
- Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale della riduzione concordata è tale che **il numero delle ore non lavorate** dai lavoratori interessati al contratto di solidarietà risulti  $\geq -30\% \leq +30\%$  (*compresa fra*) del **numero delle ore che avrebbe lavorato il personale considerato eccedente**. Il parametro di riferimento è quello settimanale.

Esempio

lavoratori totali	500	
considerati in esubero	100	
Personale interessato al Contratto di solidarietà		440
ore che sarebbero state lavorate dal personale in esubero settimanalmente		4000
Ore di riduzione settimanale ( <i>media</i> ) concordata	7	
ore complessive settimanali di riduzione		3080

**Verifica di congruità :**

$$3080/4000= 0,77$$

**- 23%**

**ok**

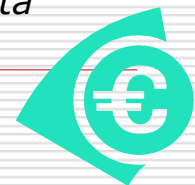
**Se le deroghe prevedono una maggiore riduzione (rispetto a quella concordata) bisogna rifare il contratto di solidarietà e presentare una nuova domanda**

# Integrazione salariale:

- grava sulla contabilità separata dei trattamenti straordinari della Cassa integrazione guadagni
- L'integrazione è anticipata dall'azienda che la pone a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS

## - viene integrato:

- Il 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario (chiarire)
- Non è soggetta all'applicazione dei massimali previsti dalle integrazioni salariali ( art. 13, c.1, l. n. 223/91)
- 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
- Ferie, PAR, istituti contrattuali annuali (compreso PDR), 13 mensilità : la quota parte non lavorata viene integrata al 60%.
- TFR la quota parte non lavorata interamente a carico INPS.
- Malattia: se il periodo che il lavoratore avrebbe lavorato comprende anche una riduzione di orario la malattia verrà pagata al 100% per le ore che avrebbe lavorato e al 60% per le ore perse di riduzione
- **IMPORTANTE:** I contributi a carico del lavoratore sono pari al 5,84% quindi in realtà l'integrazione è superiore al 60%





### Durata e costi per l'impresa:

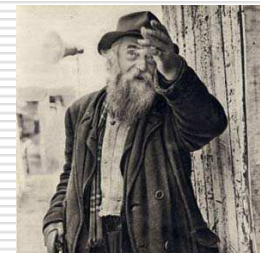
Periodo minimo 12 mesi

Periodo massimo 24mesi

- Possibilità di proroga per ulteriori 24 (36 al sud) se si predisporre un piano che preveda la rioccupazione di almeno il 50% degli esuberanti  
Il periodo di CDS si somma alla CIGO e alla CIGS per determinare i **tre anni** nel quinquennio di massima durata degli ammortizzatori sociali. Tuttavia se si sono usati 3 anni di solidarietà è possibile ( con un piano di ricollocazione/riassorbimento del 50% degli esuberanti) ottenere il 4° anno.( D.M.n. 31445 del 28.8.2002)

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
- Le agevolazioni che la legge prevederebbe a favore dei datori di lavoro non sono state più finanziate e allo stato non sono disponibili



# 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, fermo restando la verifica di congruità sulla riduzione media e il non superamento della media annuale del 50% consente 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 significa un mix tra minore (o maggiore riduzione) e modalità di gestione (verticali o orizzontali, settimanali, mensili, giornalieri).

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

---

## Modalità di gestione: (CONTINUA)



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.

Si possono prevedere, nelle diverse modalità, che un gruppo (relativamente piccolo) di lavoratori possa essere sospeso al 90% in CDS e altri con riduzioni minori compatibili con una riduzione media annua che soddisfi il criterio di congruità.



(.....è vero che per questi lavoratori si può ricorrere anche alla CIGS - che in questo caso sarebbe compatibile anche con la presenza del CDS - ma il trattamento salariale è notevolmente diverso specie, ma non solo, se si tratta di figure impiegatizie..... )

---

## Aspetti particolari:

Computabilità ai fini del numero minimo di dipendenti (15) degli apprendisti, dei contratti di inserimento.

Integrazione riferita al "trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario"- questione maggiorazioni per i turni notturni

Ferie e permessi si maturano per intero, la retribuzione è invece integrata(al 60%)per la parte non lavorata

*Es. riduzione orario 50%.*

*Ferie 160 ore di cui 80 pagate al 100% e 80 pagate al 60%*

---

# Perchè il contratto di solidarietà

---

La Fim e la Cisl hanno sempre preferito lo strumento della solidarietà per fronteggiare le crisi aziendali:

- Per evitare i licenziamenti
  - Per evitare un peso eccessivo solo su alcuni lavoratori
  - Per redistribuire i sacrifici
-

# Differenze tra Cds e Cig

---

## La dimensione sociale

- ❑ Il Cds è uno strumento temporaneo
  - ❑ Presuppone la volontà aziendale di condivisione e non contrapposizione con lavoratori e sindacati
  - ❑ Non discrimina tra lavoratori "fortunati" e "esuberanti"
-

# Differenze tra Cds e Cig

---

## La dimensione aziendale

- L'azienda in Cds mantiene la propria piena funzionalità
  - L'azienda dimostra la volontà di uscita in positivo dalla crisi
-



# Differenze tra Cds e Cig

---

## La dimensione organizzativa

- ❑ Il Cds è flessibile nelle modalità di utilizzo
  - ❑ Il Cds è flessibile nell'entità della riduzione di orario,
  - ❑ Copre un'arco temporale più ampio (12-24 mesi)
-

# Differenze tra Cds e Cig

---

## La dimensione economica

- Il lavoratore ha una migliore copertura economica nel Cds rispetto alla Cig (60% di integrazione)
  - Il lavoratore mantiene una relativa costanza di reddito tra il periodo di lavoro e quello con presenza di Cds
-

# Differenze tra Cds e Cig

---

## La dimensione professionale

- Il lavoratore non si sente escluso dalla organizzazione aziendale, e prosegue la sua crescita professionale
  - L'azienda può contare su professionalità già integrate nella propria organizzazione, decisive per l'uscita dalla crisi
-

# In definitiva

---

Cassa integrazione fa rima con  
deresponsabilizzazione

Solidarietà, fa rima con  
responsabilità'

La responsabilità sociale di impresa

---