



I CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

(schede/sintesi)



meno orario, più occupazione

Valerio Gastaldello

Maggio 2009

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

(difensivi)

<u>con intervento CIGS</u>)	Art. 1 Legge 863/84
)	
)	Art. 2 D.M. n. 31445 del 20 Agosto 2002
)	1) Aziende appaltatrici di servizi di mense
)	2) Aziende di servizi di pulizia
<u>senza intervento CIGS</u>)	Art. 5 Legge 236/93
)	
)	1) Comma 5 e 7
)	2) Comma 8

AZIENDE CON INTERVENTO CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Art. 1 Legge 863/84

<p>AZIENDE DESTINATARIE</p> <p>“tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS”</p>	<ul style="list-style-type: none">• Imprese industriali (comprese quelle edili ed affini) con più di 15 dipendenti nel semestre precedente.• Imprese che pur svolgendo attività inquadrabile nel terziario, risultavano inquadrate nel settore industria prima della Legge 88/1989.• Imprese commerciali con più di 200 dipendenti (per il 2009 : 50 DIPENDENTI)• Imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti (per il 2009)• Agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti (per il 2009)
---	--

AZIENDE DESTINATARIE

“tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS”

- Imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, per i dipendenti a tempo indeterminato, con più di 15 dipendenti nel semestre precedente.
- Compagnie e gruppi portuali (con più di 15 dipendenti nel semestre precedente)
- Imprese artigiane dell'indotto, anche se edili ed affini, con più di 15 dipendenti nel semestre precedente, che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza d'interventi di integrazione straordinaria che interessino l'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente. Si ha influsso gestionale prevalente quando nel biennio precedente il fatturato dei beni e servizi verso imprese rientranti nella disciplina CIGS è superiore al 50% (art. 12 L. n. 223/1991, Circolare INPS del 9 agosto 1991 n. 211)
- Imprese editrici, destinatarie delle disposizioni di cui alla legge 5 agosto 1981, n. 416 (editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale) e della Legge n. 67/87 (editrici di giornali periodici). Al riguardo, con apposita disposizione di legge, (art. 7, comma 3, DL n. 148/93) è stata sancita la specialità della specifica normativa. (*)
- Vettori aerei e società da questi derivanti con più di 15 dipendenti nel semestre precedente a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie, dall'1.1.2005 (art. 1- bis, legge 3.12.2004, n. 291, Circolare INPS 14.02.2005, n. 28)

(*) Il requisito occupazionale non si applica per le imprese editrici di giornali quotidiane e agenzie di stampa diffusione nazione, nonché editrici e / o stampatrici di giornali periodici (art. 7, comma 3 DL 148/93 convertito con L. 236/93.)

DETERMINAZIONE NUMERO DIPENDENTI

- Per il calcolo dei dipendenti occorre far riferimento all'occupazione media del semestre precedente, nel computo rientrati gli apprendisti, i lavoratori a tempo parziale (art. 6 D.lgs n. 61/2000), i dirigenti, i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori con contratto di inserimento (tipologia assimilabile al C.F.L prevista dall'art. 1 L. 223/91)
- Il lavoratore assente, ancorché non retribuito, per esempio per aspettativa, è computato solo se non è stata disposta la sua sostituzione. In caso contrario, sono considerati i sostituti. Di contro, stante l'art. 20 della L. n. 223/1991.dovrebbero essere esclusi gli assunti con contratto di reinserimento (Circ. INPS 9 agosto 1991 n.211)

PROCEDURE

<p>OBBLIGAZIONE IN CAPO ALL'AZIENDA</p> <p>“comunicazione”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dare comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato (comma 2, art. 4, L. 223/91).
<p>CONTENUTO COMUNICAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> La comunicazione deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente (3 comma, art. 4 L. 223/91)
<p>RICHIESTA SINDACALE PER ESAME CONGIUNTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro (5 comma, art. 4 L. 223/91)
<p>ACCORDO SINDACALE</p> <p>“contratto di solidarietà”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, <u>concede il trattamento di integrazione salariale</u>, agli operai ed agli impiegati delle imprese industriali e di quelle di cui all'articolo 23 della legge 23 aprile 1981, n. 155, e all'articolo 35 della legge 5 agosto 1981, n. 416, <u>le quali abbiano stipulato contratti collettivi aziendali, con i sindacati</u> aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale anche attraverso un suo più razionale impiego (art. 1 L. 863/84)

<p>SOGGETTO SINDACALE LEGGITTIMATO ALLA FIRMA DELL'ACCORDO</p> <p>"contratto di solidarietà"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
<p>EFFICACIA SOGGETTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il Contratto di Solidarietà (l'accordo) vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403).
<p>CONTENUTO ACCORDO SINDACALE</p> <p>"contratto di solidarietà"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • data della stipula del contratto; • esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS.LL. 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 (ex art. 4 e/o 24 L. 223/91) e numero esuberanti dichiarati; • quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo; • motivi che hanno determinato tale esubero; • decorrenza contratto di solidarietà'; • durata validità 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 (art. 5, comma 10, L. 236/93); • misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione. <p>(circ. M.L. 33 del 14 Marzo 1994)</p>
<p>ALLEGATI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al contratto di solidarietà deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica e della data di assunzione. • (N.B) L'elenco dei lavoratori deve essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. e dell'impresa) <p>(circ. M.L. 33 del 13 Marzo 1994)</p>

<p>VARIAZIONI POSSIBILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il C.D.S. può prevedere la variazione dell'individuazione dei singoli lavoratori ai quali si applica la riduzione concordata dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi • Eventuali modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, nelle ipotesi di temporanee esigenze di maggior lavoro, devono essere determinate nel C.D.S.
<p>PRESENTAZIONE DOMANDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'azienda presenta domanda al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: • Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. Divisione IV – Via Fornivo 8 , 00192 Roma : • Utilizzando il modello CIGS/SOLID-1 e la scheda 8
<p>ESCLUSIONI PER : "situazioni aziendali" "tipologia di rapporti"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sono escluse dall'applicazione del contratto di solidarietà le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse ad una delle procedure concorsuali di cui all'art. 3 della citata legge n. 223 del 1991, ovvero siano state assoggettate ad una delle suddette procedure (comma 3 art. 2 D.M. 31445/2002 • Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, deve essere indicato nel suddetto contratto il nominativo dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli appartenenti ai casi sopra richiamati. (comma 4 art. 2 D.M. 31445/2002
<p>IDONEITA' E LIMITI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In via generale, il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti è tale che il totale del numero delle ore non lavorate dalla complessiva platea degli interessati al contratto stesso risulti <u>superiore</u> nella misura del <u>30%</u>, ovvero <u>inferiore</u> nella stessa misura <u>percentuale, al numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero</u>. Il parametro di riferimento è costituito dall'orario di lavoro su base settimanale (comma 5 art. 4 D.M. 31445/2002) • In considerazione delle finalità stesse dell'istituto della solidarietà, non e' ammessa, in via generale, la possibilità di stipulare accordi sindacali laddove venga previsto che il numero dei lavoratori interessati alla

IDONEITA' E LIMITI	<p>riduzione oraria risulti essere uguale o inferiore al numero dei lavoratori ritenuti esuberanti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altresì, in linea di principio, al fine di mantenere una reale tenuta produttiva dell'azienda, non possono essere ritenuti idonei i contratti di solidarietà <u>che prevedano una riduzione oraria superiore al 50% qualora tale riduzione interessi più della metà dell'organico</u> (comma 7 bis dell'art. 4 D.M. 31445/2002)
DURATA	<ul style="list-style-type: none"> • Nel contratto di solidarietà non può essere prevista, in via generale, una durata inferiore a dodici mesi e, come previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 863 del 1984, una durata superiore a ventiquattro mesi (comma 4 art. 4 D.M. 31445/2002) • In base all'art. 7, D.L. 536/87 il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, successivamente alla scadenza del periodo massimo può prorogare il trattamento fino ad un massimo di 24 mesi (36 per i lavoratori occupati nel mezzogiorno)
RICHIESTA NUOVO CDS	<ul style="list-style-type: none"> • Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista dall'articolo 7 del decreto legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1998, n. 48, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi dodici
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE	<ul style="list-style-type: none"> • I datori di lavoro che stipulino il contratto di solidarietà, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 5, commi 5, 7 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, hanno diritto ai sensi dell'art. 5 comma 2 L. 236/93 • per un periodo non superiore ai 24 mesi, ad una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale ad essi dovuta per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento.

<p>AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La misura della riduzione e' del 25 per cento ed e' elevata al 30 per cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988. • Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura e' elevata, rispettivamente, al 35 ed al 40 per cento.
<p>LAVORATORI BENEFICITARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Può beneficiare del contratto di solidarietà tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio (comma 1 art. 3 D.M. 31445/2002) • 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 (comma 2 art. 3 D.M. 31445/2002)
<p>ESCLUSIONI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avere una anzianità di servizio inferiore a 90 giorni. (cir. Inps 212/94) • 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 (comma 5 art. 2 D.M. 31445/2002)
<p>TRATTAMENTO ECONOMICO "misura dell'integrazione"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'ammontare del trattamento di integrazione salariale di cui al comma 1 è determinato nella misura del sessanta per cento del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. <u>Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà</u> (art 1 comma 2 Legge 863/84 con modifiche apportate dal comma 3 art. 6 Legge 608/96) • L'ammontare del trattamento di integrazione salariale concesso ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, non è soggetto alla disciplina sull'importo massimo (massimale) come determinato dalla legge 13 agosto 1980, n. 427, e non

	<p>subisce riduzioni a seguito di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale (art. 13 comma 1 legge 223/91)</p>
RITENUTE FISCALI	<p>L'integrazione è soggetta a IRPEF</p>
MALATTIA	<ul style="list-style-type: none"> • Nel caso in cui la malattia si verifichi nei periodi di sospensione totale dal lavoro, il trattamento economico di solidarietà prevale sull'indennità economica di malattia (circ. Inps 152/90) • Nel caso in cui la malattia si verifichi dentro un intervento di solidarietà riferibile per alcune ore della giornata, si usufruirà contemporaneamente del trattamento economico di malattia per le ore effettivamente prestate e del trattamento di solidarietà per le ore non prestate (cir. Inps 38/87)
MATERNITA'	<ul style="list-style-type: none"> • Quando l'astensione per maternità è in atto prima di applicare il CDS, la lavoratrice ha diritto alla normale indennità di maternità, poiché il CDS è irrilevante rispetto a questa situazione. • Se invece l'astensione obbligatoria inizia durante il CDS, il lavoratore percepisce l'indennità di maternità proporzionata alle ore considerate lavorative e, in aggiunta, continuerà a percepire l'integrazione salariale relativa alle ore perse per effetto del CDS.
INFORTUNIO	<ul style="list-style-type: none"> • Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio del CDS il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di adozione del CDS. • Se l'infortunio avviene nel corso del CDS, la determinazione della retribuzione media giornaliera avverrà con riferimento all'orario di lavoro effettivamente prestato Così come stabilito dal CDS. Il trattamento economico relativo all'infortunio viene corrisposto sulla base di quanto previsto dai CCNL e l'infortunato continua a percepire il trattamento economico stabilito dal CDS.

T.F.R	<ul style="list-style-type: none"> • Ai sensi della legge 297/82 in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro con intervento dell'integrazione salariale, tali periodi vanno computati nel TFR in misura della retribuzione perduta. • La quota di TFR maturata durante il CDS è posta a carico alla cassa integrazione guadagni
ACCREDITAMENTO CONTRIBUTI FIGURATIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Il periodo per il quale viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale, è riconosciuto utile ai fini della acquisizione del diritto, della determinazione della misura della pensione e del conseguimento di supplemento di pensione da liquidarsi a carico della gestione pensionistica cui sono iscritti i lavoratori interessati. Il contributo figurativo è a carico della contabilità separata dei trattamenti di Cassa integrazione guadagni ed è commisurato al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario (comma 4 art. 1 l. 863/84).
ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE	<ul style="list-style-type: none"> • L'azienda che corrisponde il trattamento di integrazione salariale è tenuta ad erogare l'assegno per il nucleo familiare oltre che per le giornate di lavoro, anche per quelle di integrazione.

AZIENDE APPALTATRICI DI SERVIZI DI MENSE

(art. 2 comma 1 D.M. 31445/2002)

AZIENDE DESTINATARIE	Aziende appaltatrici di servizi di mense o ristorazione, addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni di lavoro ad orario ridotto in conseguenza di situazioni di crisi e di difficoltà anche temporanee dell'impresa industriale, presso cui vengono svolti i servizi di mensa o ristorazione, purché dette situazioni diano luogo all'applicazione del trattamento a carico della Cassa per l'integrazione guadagni ordinaria o straordinaria (art. 23 Legge 155/81)
REQUISITI SOGGETTIVI (D.M. 31447/2002)	<ul style="list-style-type: none">• essere alle dipendenze di un'azienda appaltatrice di servizi di mensa o ristorazione che comprenda nel proprio organico almeno 15 addetti per i quali vengano versati i contributi CIG;• svolgere tale attività in modo prevalente e continuativo;• essere sospesi dal lavoro o effettuare un orario di lavoro ridotto in dipendenza di una contrazione dell'attività dell'azienda committente.
REQUISITI OGGETTIVI (D.M. 31447/2002)	<ul style="list-style-type: none">• la contrazione dell'attività dell'azienda di mensa deve essere in diretta connessione con le contrazione dell'attività dell'impresa committente;• le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti di integrazione salariale, ivi compreso l'intervento di integrazione salariale a seguito della sottoscrizione di contratti di solidarietà ai sensi del decreto-legge n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, nella legge n. 863 del 1984.
LIMITI OGGETTIVI (D.M. 31447/2002)	<ul style="list-style-type: none">• L'intervento di integrazione salariale in favore dell'azienda appaltatrice richiedente non può eccedere il periodo di ricorso alla CIG ordinaria o straordinaria effettuato dall'azienda committente.

AZIENDE DI SERVIZI DI PULIZIA

(art. 2 comma 1 D.M. 31445/2002)

AZIENDE DESTINATARIE	<ul style="list-style-type: none">• La disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale si applica ai dipendenti delle <u>imprese appaltatrici dei servizi di pulizia</u> e, se <u>costituite in forma cooperativa, anche ai soci lavoratori, addetti in modo prevalente e continuativo allo svolgimento delle attività appaltate</u>• Il trattamento di integrazione salariale é concesso <u>nei casi in cui i predetti lavoratori siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto</u> in conseguenza della riduzione delle attività appaltate ove connessa all'attuazione, da parte dell'appaltante, di programmi di crisi aziendale, o di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, <u>che abbiano dato luogo all'applicazione del trattamento a carico della cassa integrazione guadagni straordinaria</u> (art. 1 Legge 451/94)
----------------------	--

AZIENDE ESCLUSE INTERVENTO CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

(..*.. art. 5 comma 5 , 7, 8 , Legge 236/93)

..*.. disposizione per il solo 2009 in base al comma 14 art.19 L.2 del 2009

AZIENDE DESTINATARIE	<ul style="list-style-type: none">• Alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, <u>o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo</u>, stipulano contratti di solidarietà. (comma 5 con le modifiche dell'art 7 Ter comma 9 lettera d, del D.L. 5 del 2009 riportate sottolineate qui sopra)• Le disposizioni di cui al comma quinto si applicano anche a tutte le imprese alberghiere, nonché alle aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali che presentano gravi crisi occupazionali. Il Presidente del Consiglio dei ministri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, forma l'elenco delle località termali cui si applicano le suddette disposizioni. (comma 7)• Le disposizioni di cui al comma quinto trovano applicazione anche per le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, anche ove occupino meno di 16 dipendenti, a condizione che i lavoratori con orario ridotto da esse dipendenti percepiscano a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non superiore a quella corrispondente alla metà del contributo pubblico destinato ai lavoratori. (comma 8)
----------------------	--

<p>LAVORATORI BENEFICITARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La riduzione dell'orario di lavoro si può applicare ai dipendenti dell'impresa richiedente che abbiano un rapporto di lavoro subordinato, costituito, ovviamente, in data antecedente all'apertura della procedura di mobilità. • Anche ai lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di inserimento e agli apprendisti si può applicare il regime di solidarietà ed il relativo contributo per tutta la durata del contratto di solidarietà e, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza del contratto a termine, del contratto di inserimento o dell'apprendistato, purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata.
<p>LAVORATORI ESCLUSI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sono esclusi i lavoratori con qualifiche dirigenziali.

PROCEDURE

1) - per le aziende **con più di 15 dipendenti** che intendono provvedere al licenziamento collettivo nel corso di una **procedura di riduzione del personale** (art. 24 L. 223/91) : **la stessa procedura riguardante le aziende con intervento CIGS;**

2) - per tutte le altre aziende con meno di 15 dipendenti o con più di 15 dipendenti, che **al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo**, stipulano contratti di solidarietà , **la seguente :**

COMUNICAZIONE AZIENDA	<p>Ai soggetti sindacali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rsu • Rsa • Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni stipulanti il CCNL
SOGGETTO SINDACALE LEGGITTIMATO ALLA FIRMA DELL'ACCORDO " contratto di solidarietà"	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
EFFICACIA SOGGETTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Il Contratto di Solidarietà (l'accordo) vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403).
CONTENUTO ACCORDO SINDACALE "contratto di solidarietà"	<p>Il contratto di solidarietà deve indicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la data della stipula del contratto, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà; • l'esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando, accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS. competenti alla stipula e dei rappresentanti dell'impresa; • il contratto collettivo di lavoro applicato ai dipendenti dell'impresa; • l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;

<p>CONTENUTO ACCORDO SINDACALE</p> <p>“contratto di solidarietà”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • la quantificazione dell’esubero di personale all’atto della stipula del contratto; • i motivi che hanno determinato l’esubero; • il numero dei lavoratori interessati dalla riduzione dell’orario di lavoro; • 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; • l’eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all’impresa; • le eventuali deroghe all’orario concordato; - le modalità attraverso le quali l’impresa può, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l’orario ridotto. <p>(circ. M.L. 20 del 25 Maggio 2004)</p>
<p>ALLEGATI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al contratto di solidarietà deve essere allegato, costituendone parte integrante, l’elenco nominativo dei lavoratori interessati dall’applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica e della data di assunzione. • (N.B) L’elenco dei lavoratori deve essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. e dell’impresa) <p>(circ. M.L. 20 del 25 Maggio 2004)</p>
<p>VARIAZIONI POSSIBILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il C.D.S. può prevedere la variazione dell’individuazione dei singoli lavoratori ai quali si applica la riduzione concordata dell’orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi • Eventuali modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l’orario ridotto concordato, nelle ipotesi di temporanee esigenze di maggior lavoro, devono essere determinate nel C.D.S.
<p>PRESENTAZIONE DOMANDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’istanza dell’impresa richiedente il contributo di solidarietà deve essere indirizzata alla D.P.L. competente per territorio <p>(circ. M.L. 20 del 25 Maggio 2004)</p>
<p>VERIFICA PRESUPPOSTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La D.P.L. competente per territorio, ricevuta l’istanza dell’impresa, verifica l’esistenza dei presupposti di legge ed in particolare: • che l’impresa richiedente il contributo abbia i requisiti previsti dall’art. 5, commi 5 e sgg. della legge n. 236/1993;

<p>VERIFICA PRESUPPOSTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'autenticità del contratto di solidarietà; • che il contratto di solidarietà sia intervenuto nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, nei casi previsti, ovvero, per le imprese artigiane, che sia stata attivata la procedura volta ad ottenere il contributo a carico del fondo bilaterale. • Conclusa la verifica sopradescritta, la D.P.L. trasmette l'istanza, corredata dai relativi allegati, alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O. – divisione I.
<p>AMMISSIONE AL CONTRIBUTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'ammissione al contributo di solidarietà è disposta con decreto direttoriale. L'importo indicato nel decreto, determinato sulla base dei dati forniti in via preventiva dall'azienda per l'intero periodo di applicazione del regime di solidarietà richiesto, comprende la quota spettante all'impresa e la quota spettante ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro. • Al decreto direttoriale è allegata la scheda informativa, che ne costituisce parte integrante, contenente l'individuazione dei lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro e la previsione dell'importo spettante ad ognuno. • Il decreto direttoriale di concessione del contributo di solidarietà, munito del visto dell'Ufficio centrale di bilancio, viene trasmesso dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. alla D.P.L. competente per territorio e all'INPS – Direzione centrale prestazioni a sostegno del reddito, nonché alla sede provinciale INPS territorialmente competente.
<p>DURATA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un periodo massimo di due anni (comma 5, art. 5 L 236/93)
<p>AGEVOLAZIONI AZIENDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. (comma 5, art. 5 L. 236/93)
<p>TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORATORE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Essendo il contributo corrisposto all'azienda ripartito in parti uguali, il trattamento economico sarà pari al 25% delle ore non lavorate a seguito della riduzione orario lavoro. (comma 5, art. 5 L. 236/93)
<p>RITENUTE PREVIDENZIALI E FISCALI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi previdenziali e assistenziali (com. 5, art.5, L. 236/93)

AI FINI PENSIONISTICI

- Ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

(art 5, comma 5 dl 148/93 conv. in L. 236/93, art. 19 comma 14 Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185.)

Maggio 2009