

Contratti di solidarietà: ultimi chiarimenti ministeriali

I contratti di solidarietà cosiddetti difensivi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, hanno ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e, quindi, evitare la riduzione del personale. Tali contratti si caratterizzano, principalmente, in una riduzione dell'orario di lavoro che può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile. In caso di variazione delle ore lavorate in aumento o in diminuzione trovano applicazione le seguenti disposizioni:

- nel contratto di solidarietà può essere previsto che, onde soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, si possa derogare da quanto stabilito nell'accordo, aumentando l'orario di lavoro con contestuale riduzione delle ore di sospensione;
- nel caso di aumento delle ore di integrazione salariale è obbligatoria la sottoscrizione di un nuovo contratto di solidarietà e la presentazione di nuova domanda.

In tema di variazioni in aumento dell'orario di lavoro, e quindi di un minor fabbisogno assistenziale, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere della Direzione generale in ordine a tale aspetto. Nel dettaglio la richiesta verteva nel conoscere le eventuali conseguenze sanzionatorie nel caso in cui l'azienda:

- non rispettasse l'accordo predisposto in sede di stipulazione dei contratti di solidarietà in relazione alle modalità di riduzione dell'orario;
- richiedesse al personale coinvolto l'espletamento di un orario di lavoro superiore a quello concordato nel contratto stesso. Sul punto, il Ministero del lavoro (interpello del 13 settembre 2012 n. 27) ha precisato che il superamento dell'orario concordato nell'ipotesi di mancata previsione in sede contrattuale non inficia, in nessun modo, la validità del contratto di solidarietà. Diverso è, invece, il caso in cui l'impresa debba operare una maggiore riduzione dell'orario di lavoro a fronte di quello originariamente pattuito; in tal caso risulta indispensabile, infatti, la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà con la conseguente presentazione di un'ulteriore istanza.

- **Il contratto di solidarietà**

L'istituto del contratto di solidarietà è disciplinato dall'articolo 1 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726 (convertito con modificazioni in legge 19 dicembre 1984, n. 863) che prevede la possibilità di stipulare “contratti collettivi aziendali con i sindacati 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 esubero del personale, anche attraverso un suo più razionale impiego”.

I contratti di solidarietà si prefiggono, il triplice obiettivo di:

- **sollevare l’azienda dai costi del personale nei momenti di crisi aziendale;**
- **evitare il ricorso ai licenziamenti collettivi;**
- **salvaguardare i rapporti di lavoro.**

Esistono sostanzialmente **due tipologie di contratti di solidarietà**:

- **quello di tipo A**, applicabile alle aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS
- e **quello di tipo B**, applicabile alle aziende minori, artigiane ed in quelle dove, in genere, non trova applicazione la CIGS.

I CONTRATTI di SOLIDARIETA

Tipo A

- destinata a sostenere le aziende che rientrano nel campo di intervento della Cassa Integrazione straordinaria,

Tipo B

- indirizzata a sostenere le aziende che NON rientrano nel campo di intervento della Cassa Integrazione straordinaria

- Contratto di solidarietà Tipologia A

Per quanto riguarda la prima **tipologia (Tipo A)**, tali contratti sono stati istituiti dalla legge n. 863/1984 e **si distinguono a loro volta in due categorie sulla base della finalità che si prefiggono:**

- si definiscono **“estensivi”** i contratti di solidarietà che hanno lo scopo di incrementare l'occupazione in cambio della riduzione di orario per gli occupati,
- mentre si definiscono **“difensivi”** quelli che prevedono una riduzione di orario per il mantenimento dei livelli occupazionali.

Le due fattispecie contrattuali presentano notevoli differenze, sia per le finalità perseguite, che per gli effetti sul piano contributivo - previdenziale:

- la stipula di un **contratto di solidarietà difensivo** comporta per i lavoratori la concessione del trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, per i datori di lavoro una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- **contratti di solidarietà espansivi**, invece, assicurano ai datori di lavoro un particolare beneficio contributivo.

In entrambe i casi comunque sono previste delle forme di agevolazione sia nei confronti dei datori di lavoro, per le quali è assicurato un particolare beneficio contributivo previdenziale ed assistenziale, sia nei riguardi dei lavoratori per i quali la stipulazione di un contratto di solidarietà comporta la concessione del trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro.

- **Contratto di solidarietà difensivi**

Per quanto di interesse in questa sede, i **contratti di solidarietà difensivi** sono **accordi**, stipulati **tra l'azienda e le rappresentanze sindacali**, aventi ad oggetto la **diminuzione dell'orario di lavoro al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale**. Il contratto di solidarietà altro non è che un **“ammortizzatore sociale”** che si aggiunge agli strumenti ordinari che vengono incontro al lavoratore qualora sussistano ipotesi di crisi aziendale, quali la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

L'utilità dei contratti di solidarietà difensivi, sostanzialmente, risiede nella **possibilità di**

far ricadere sul gruppo dei lavoratori (e non sui singoli) le conseguenze della eccedenza di manodopera.

Il rimedio alternativo al licenziamento di tale eccedenza di manodopera, sostanzialmente, consta nella riduzione dell'orario di lavoro del gruppo di dipendenti, che in parte viene **compensato**, a **livello economico, tramite integrazioni a carico dell'INPS.**

I contratti di solidarietà difensivi, quindi, garantiscono una soluzione all'eccedenza di manodopera alternativa e più elastica del licenziamento attraverso la condivisione, da parte dei lavoratori, degli svantaggi derivanti dall'esubero di manodopera e **l'intervento "integrativo" da parte dell'INPS.**

- **I contenuti del contratto di solidarietà**

In base alle precisazioni contenute nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.20/2004, **il contratto di solidarietà, stipulato tra azienda e sindacato, deve indicare alcuni dati per ogni singola unità produttiva interessata.** Nello specifico, tale contratto deve contenere **l'elenco nominativo dei lavoratori** interessati dall'applicazione del regime di solidarietà (con la specificazione della qualifica, della data di assunzione). Il predetto elenco potrà essere **variato limitatamente in relazione ai soggetti a cui viene operata la riduzione dell'orario di lavoro.**

Ciò detto di seguito elenchiamo il **contenuto del contratto di solidarietà difensivo:**

IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'	
	<ul style="list-style-type: none">- la data di stipula, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;- la data dell'apertura della procedura di mobilità (questo dato 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 riapplica la normativa in materia di procedura di licenziamento collettivo, o in caso di licenziamenti

<p>IL CONTENUTO DEL CONTRATTO SOLIDARIETÀ</p>	<p>individuali plurimi);</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'esatta individuazione della 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>la quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula del contratto;</p> <ul style="list-style-type: none"> - i motivi che hanno determinato l'esubero; - il numero dei lavoratori interessati alla 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 anche per quanto previsto dall'art. 5, comma 10, della legge n. 236/1993; - 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.
--	--

- **Presentazione dell'istanza**

L'istanza per ottenere l'integrazione salariale è presentata in **triplice copia**, di cui una

in bollo, presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente unitamente ai seguenti allegati:

- l'accordo sindacale;
- la **scheda informativa** contenente tutti i **dati strutturali dell'impresa** (secondo il modello allegato n. 3) alla circolare n. 20/2004 del Ministero del lavoro);
- il **dettaglio dell'orario ridotto** e dell'orario ordinario con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà (Allegati n. 4 e 5 alla circolare n. 20/2004 del Ministero del lavoro);
- l'**elenco nominativo del personale** interessato (allegato n. 6) alla suddetta circolare).

- **La Durata**

La **durata minima** del contratto di solidarietà non può essere inferiore a **dodici mesi**, mentre la **durata massima non può essere superiore a ventiquattro mesi**. Al raggiungimento dei 24 mesi, le imprese possono chiedere al Ministero del lavoro una proroga:

- di ulteriori 24 mesi;
- di ulteriori 36 mesi per i territori del Mezzogiorno.

Esaurita la proroga, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato **solo se sono decorsi dodici mesi dal contratto precedente**.

Si precisa che il **limite massimo di fruizione del trattamento straordinario** di integrazione salariale è stabilito in **36 mesi nell'arco di un quinquennio**. Tale limite, però, **può essere superato** qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la **finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità** e la deroga sia finalizzata al **mantenimento in azienda di almeno il 50% delle eccedenze** dichiarate nel contratto di solidarietà.

DURATA DEL CONTRATTO	
Durata Minima	12 mesi
Durata Massima	24 mesi
Proroghe	Ulteriori 24 mesi Ulteriori 36 mesi per i territori del Mezzogiorno
Limite Massimo	Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale è stabilito in 36 mesi nell'arco di un

quinquennio (fatta eccezione casi particolari).

Tabella di sintesi

CONTRATTI di SOLIDARIETA' DIFENSIVI	
Destinatari	Aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS, comprese le aziende appaltatrici di mense e pulizia in aziende industriali e le ipotesi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili.
Durata	<ul style="list-style-type: none">• Minimo 12 mesi, massimo 24 mesi;• possibilità di proroga fino ad un massimo di 24 mesi• la durata del contratto di solidarietà non può superare i 36 mesi nel quinquennio;• il limite di 36 mesi può essere superato qualora il contratto di solidarietà abbia il fine di limitare la messa in mobilità.
Benefici a favore dei lavoratori	60% della retribuzione persa a causa della riduzione di orario.
Benefici a favore delle imprese	<ul style="list-style-type: none">• Riduzione del 25% dei contributi per le ore lavorate se la riduzione è compresa tra il 20 e il 30% dell'orario contrattuale;• riduzione del 35% dei contributi se la riduzione è superiore al 30% dell'orario contrattuale.
Riduzione di orario	<ul style="list-style-type: none">• La riduzione di orario va effettuata su base giornaliera, settimanale o mensile;• la riduzione di orario deve rispettare il principio di congruità: è congruo un contratto che prevede un numero di ore non lavorate esattamente pari al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori eccedenti;• è ammessa una variazione superiore o inferiore massimo del 30%.
Domanda	L'istanza per ottenere l'integrazione salariale è presentata in triplice copia , di cui una in bollo, presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente unitamente ai seguenti allegati: l'accordo sindacale , la scheda informativa contenente tutti i dati strutturali dell'impresa , il dettaglio dell'orario ridotto e dell'orario ordinario

	con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà e l'elenco nominativo del personale interessato;
--	---

- **Riduzione dell'orario**

Come si evince dalla suddetta tabella, **i contratti di solidarietà difensivi si sostanziano, principalmente, in una riduzione dell'orario di lavoro** che può essere stabilita nelle forme di **riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile.**

Vale la pena precisare che, in ogni caso, la disciplina dei contratti di solidarietà difensivi non prevede la possibilità di stabilire forme di riduzione annuale.

In caso di **variazione delle ore lavorate in aumento** o in **diminuzione** si applicano le seguenti disposizioni:

- variazioni in aumento: nel contratto di solidarietà può essere previsto che, **onde soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro**, si possa **derogare da quanto stabilito nell'accordo, aumentando l'orario di lavoro** con contestuale riduzione delle ore di sospensione. In tal caso è **solamente necessario richiedere una semplice comunicazione della variazione di orario** al competente ufficio del Ministero del lavoro.
- variazioni in diminuzione: nel caso di **aumento delle ore di integrazione salariale** è obbligatoria la **sottoscrizione di un nuovo contratto di solidarietà** e la presentazione di nuova domanda.

Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro ridotto

In tema di solidarietà, **la circolare del Ministero del lavoro n. 20/2004 ha fornito importanti chiarimenti aventi ad oggetto, tra l'altro, la disciplina applicabile alle prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro ridotto.** Sul punto la predetta circolare precisa che:

- nel contratto di solidarietà devono essere determinate **le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro può modificare in**

umento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto determinato dal medesimo contratto";

- **il maggior lavoro prestato per soddisfare esigenze di maggior lavoro da luogo ad una riduzione del contributo di solidarietà che grava sullo stato.**

Nello specifico la predetta circolare chiarisce che:

- **le modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato**, nelle ipotesi di temporanee esigenze di maggior lavoro, **devono essere determinate nel contratto di solidarietà; nel caso in cui il contratto di solidarietà non preveda tali modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, le stesse dovranno essere concordate in apposito successivo accordo sindacale integrativo;**
- **il ricorso all'esecuzione di prestazioni in eccedenza rispetto all'orario ridotto concordato**, in conseguenza di esigenze di maggior lavoro, **deve essere tempestivamente comunicato ai competenti Servizi ispettivi;**
- **la prestazione eccedente l'orario di lavoro concordato non può comportare l'esecuzione di prestazioni eccedenti il normale orario contrattuale**, salvo particolari ed eccezionali esigenze derivanti dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto; in tal caso, **l'impresa deve motivare tali particolari ed eccezionali esigenze;**
- **in caso di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, il contributo di solidarietà è proporzionalmente ridotto.**

[Chiarimenti ministeriali: nota del 16 gennaio 2012](#)

Sull'argomento, **il Ministero del lavoro (nota del 16 gennaio 2012)**, in risposta ad un particolare quesito, **ha chiarito**, tra l'altro, **che la determinazione, da parte del contratto di solidarietà**, delle "modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, nelle ipotesi di temporanee esigenze di maggior lavoro" **deve evitare possibili disparità tra i lavoratori interessati al trattamento integrativo salariale.**

Quanto alle motivazioni, invece, che spingono l'azienda a richiedere prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, **la nota in commento ricorda che le stesse sono ricondotte alle ipotesi di "temporanee esigenze di maggior lavoro".**

In tale definizione rientra, ovviamente, una "normale fluttuazione del mercato di riferimento che, in base alla sola valutazione dell'azienda, faccia sorgere l'esigenza di una maggiore prestazione di lavoro". Ne consegue che spetterà all'azienda interessata valutare la tempistica secondo cui richiamare i lavoratori per rispondere alle richieste del mercato e quindi recuperare la necessaria competitività. Si tratta, pertanto, di una valutazione che non può essere sindacata dall'organo ispettivo e sulla quale non possono basarsi giudizi di illegittimità della procedura.

Nei casi in cui i contratti di solidarietà prevedano espressamente il **richiamo in servizio dei lavoratori, questa previsione non deve avere, in alcun caso, carattere di eccezionalità o di urgenza.** Tali requisiti sono richiesti soltanto **nell'ipotesi in cui l'azienda utilizzi prestazioni straordinarie** ("la prestazione eccedente l'orario di lavoro concordato non può comportare l'esecuzione di prestazioni eccedenti il normale orario contrattuale, salvo particolari ed eccezionali esigenze derivanti dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto") **e non nei casi in cui le prestazioni rientrino nel normale orario contrattuale.**

[Chiarimenti ministeriali: interpello del 13 settembre 2012 n. 27](#)

Sempre in tema **variazioni in aumento dell'orario di lavoro** e, quindi, di un minor fabbisogno assistenziale, **il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere della Direzione generale in ordine a tale aspetto.** Nel dettaglio la richiesta verteva nel conoscere le eventuali conseguenze sanzionatorie nel caso in cui l'azienda:

- **non rispettasse l'accordo predisposto** in sede di stipulazione dei contratti di solidarietà in relazione alle modalità di riduzione dell'orario;
- **richiedesse al personale coinvolto l'espletamento di un orario di lavoro superiore a quello concordato** nel contratto stesso.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro e al fine di fornire la soluzione alla suddetta richiesta, **il Ministero del lavoro (interpello n. 27/2012) ha ribadito che per temporanee esigenze del datore di lavoro d'incrementare l'attività,** tali da richiedere prestazioni ulteriori rispetto a quelle concordate comunque non eccedente l'orario di lavoro ordinario, **è possibile per le parti (sindacati e impresa) derogare alla riduzione predeterminata in virtù di clausole contenute nel contratto e concernenti le modalità di attuazione di tale deroga.**

Lavoratori interessati

I lavoratori interessati alla riduzione delle ore di integrazione salariali, a detta del Ministero, sono sostanzialmente tutti i “lavoratori coinvolti” nel contratto di solidarietà. Importante precisazione è quella secondo cui soltanto alcuni lavoratori potrebbero essere coinvolti con una percentuale superiore al 60% (percentuale di integrazione massima salariale), ed altri con una riduzione inferiore. In ogni caso, la riduzione dell’orario di lavoro deve, nella media, rispettare il tetto massimo del 60% tenuto conto della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

In altre parole, all’interno di un contratto di solidarietà, alcuni lavoratori potranno effettuare prestazioni eccedenti il suddetto limite percentuale, a condizione il dato complessivo di riduzione dell’orario di lavoro non superi il 60% dell’orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Sottolinea il ministero che, a fronte di una valutazione previsionale fatta in sede di stipulazione del contratto di solidarietà, possono evidentemente presentarsi nuove esigenze produttive che determinano un aumento delle prestazioni lavorative. Nel caso di specie, precisa il Ministero, il superamento dell’orario concordato nell’ipotesi di mancata previsione in sede contrattuale non inficia la validità del contratto di solidarietà.

Sul punto, il ministero rileva che nel caso di superamento dell’orario concordato non sussiste alcun obbligo in capo dell’azienda di stipulare un nuovo contratto. Obbligo che, come detto, è previsto nella sola ipotesi di una ulteriore diminuzione dell’orario di lavoro concordato, in quanto ciò va a determinare un aggravio di spesa pubblica.

Diverso è, invece, il caso in cui l’impresa debba operare una maggiore riduzione dell’orario di lavoro a fronte di quello originariamente pattuito; in tal caso risulta indispensabile, infatti, la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà con la conseguente presentazione di un’ulteriore istanza.

Adempimenti del datore di lavoro

Tuttavia, anche nel caso di superamento dell'orario concordato, il datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispettare le regole per la corretta applicazione delle modalità di variazione oraria e a contabilizzare e registrare le ore effettivamente prestate dai lavoratori, comprese quelle in eccedenza rispetto a quanto autorizzato. Operativamente spetterà al datore di lavoro l'obbligo di:

- **versare la relativa contribuzione e corrispondere la retribuzione dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore;**
- **comunicare correttamente all'INPS le ore di lavoro non prestate per le quali il lavoratore ha diritto all'integrazione salariale,** mentre per le ore di lavoro prestate, il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.

Quanto sopra, conclude il ministero, trova chiaramente applicazione nei casi "fisiologici", mentre l'eventuale configurazione di condotte fraudolente, connesse ad una impropria utilizzazione della risorse pubbliche, andrà accertata caso per caso da parte del personale ispettivo, verificando con attenzione se sussistano o meno nella fattispecie concreta gli estremi di condotte penalmente rilevanti.