

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Esistono due tipi di **Contratti di Solidarietà**

- **CDS difensivi** che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro per evitare, del tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.
- **CDS espansivi** per i quali l'accordo collettivo aziendale preveda una riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'assunzione di nuovi lavoratori.

CDS DIFENSIVI

Possono accedere ai **CDS** le aziende rientranti nei criteri di applicazione della **CIGS**. Sono perciò ammesse in via generale le aziende industriali, che abbiano impiegato mediamente **più di 15 dipendenti** nel semestre precedente. Inoltre:

- **aziende commerciali** con oltre **200 dipendenti** al momento della richiesta (ridotti a **50** da reiterate disposizioni normative)
- **agenzie di viaggio e turismo**, compresi operatori turistici con più di **50 dipendenti**.
- **aziende di vigilanza** con più di **15 dipendenti**
- **aziende esercenti la ristorazione aziendale** che operano presso imprese a loro volta fruente di un trattamento di integrazione salariale ordinario o straordinario
- **aziende di pulizia** con più di **15 dipendenti**, con riduzione di attività connessa alla contrazione dell'attività dell'azienda committente.
- **imprese artigiane** con più di **15 dipendenti** se la committente che esercita il flusso gestionale preminente sospende o riduce l'attività
- **aziende dei settori ausiliari connessi e complementari al servizio ferroviario** ovvero nel comparto della produzione e manutenzione del materiale rotabile con più di **15 dipendenti**
- **imprese cooperative di lavorazione di prodotti agricoli e zootecnici**
- **aziende di trasporto aereo e società di gestione aeroportuale**
- **aziende dell'editoria e agenzie di stampa** senza limite dimensionale

Sono **escluse** le aziende sottoposte a **procedure concorsuali**.

Lavoratori che possono beneficiare della CDS

Possono accedere al trattamento di CIGS i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato e con un'anzianità aziendale di almeno **90 giorni** appartenenti alle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati, quadri, lavoratori assunti con contratto di inserimento, soci e non lavoratori di cooperativa di produzione e lavoro (ovviamente nei casi in cui la cooperativa sia destinataria del trattamento). Sono ammessi anche coloro che hanno un contratto a termine, sino alla scadenza dello stesso.

Sono **esclusi** gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti. Sono inoltre esclusi coloro che non siano dipendenti dell'impresa (es. somministrati, lavoratori in distacco temporaneo) o che non abbiano un rapporto di lavoro subordinato (es. cocopro, partite iva).

Procedura di attivazione dei CDS

La legge 863/1984 prevede la stipula di un contratto con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano occupazionale, che stabilisca la riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare l'esubero di personale. Non è stabilita una procedura particolare. Nell'accordo devono essere concordate:

- É le modalità di intervento nel caso l'azienda, per soddisfare temporanee esigenze, dovesse richiedere l'aumento dell'orario ridotto di lavoro.
- É le cause che hanno determinato la situazione di esubero di personale
- É la quantificazione dell'esubero di personale
- É il numero di lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà, che deve essere il più ampio possibile anche mediante processi di mobilità interna, l'entità e le modalità della riduzione di orario e di conseguenza il nuovo sistema di orario di lavoro applicato.

La domanda va presentata al Ministero che entro 30 giorni autorizza la richiesta.

Se l'azienda aveva già attivato una procedura di mobilità, l'accordo deve disporre il ritiro della procedura stessa.

Durata dei CDS

I **Contratti di Solidarietà** possono durare per un minimo di 12 mesi e un massimo di 24 mesi e non può essere concessa nessuna proroga senza soluzione di continuità. La durata massima può essere tuttavia – per analogia con la durata massima della CIGS – aumentata a 36 mesi nell'arco del quinquennio, con la conseguenza che risulta possibile utilizzare il contratto di solidarietà più di una volta.

Valore dell'integrazione salariale

La norma generale prevede che ai **lavoratori** spetta per le ore di riduzione a seguito del contratto di solidarietà un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa; l'ammontare dell'integrazione salariale è soggetto alla riduzione corrispondente all'aliquota contributiva a carico dell'apprendista (5,84%).

L'integrazione salariale corrisposta nel contratto di solidarietà non è assoggettata ai massimali mensili previsti per cigo e cigs.

Per gli **anni 2009 e 2010**, la legge **102/09** (art. 1, c. 6) ha previsto di elevare la misura dell'integrazione salariale all'80% (sempre senza assoggettamento ai massimali mensili) della retribuzione persa; tuttavia la concreta applicazione di tale misura è subordinata ad un decreto interministeriale di attuazione, per la cui emanazione non è previsto un termine, e quindi la misura stessa è ad oggi piuttosto aleatoria.

Contributi al datore di lavoro

Al **datore di lavoro** spetta una riduzione contributiva per i lavoratori interessati dal contratto di solidarietà per un periodo massimo di 24 mesi, alle seguenti riduzioni:

- Riduzione di orario superiore al **20%** rispetto all'orario contrattuale: **25%** (**30%** per il mezzogiorno e aeree di declino industriale)
- Riduzione orario superiore al **30%** rispetto all'orario contrattuale: **35%** (**40%** per il mezzogiorno e aeree di declino industriale)

Tali benefici sono applicabili entro i limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo. I criteri di priorità sono stati definiti nel 1994 con decreto del ministero del lavoro e sono la data dell'accordo al ministero e l'ordine cronologico delle domande presentate alla Direzione regionale del lavoro dalle aziende.

CDS e ferie

Le **ferie** maturano unicamente in rapporto alle ore di lavoro prestato.

CDS e TFR

Il **TFR** matura per intero: a carico del datore di lavoro per la quota relativa alle ore di lavoro prestato ed a carico della cassa integrazione per la quota relativa alle ore di riduzione.

CDS e malattia maternità e infortuni

Il contratto di solidarietà è cumulabile con la malattia, la maternità e l'infortunio: in generale, si applicano detti istituti relativamente alle ore previste di prestazione lavorativa, mentre per le ore di riduzione interviene il trattamento di integrazione salariale. Per quanto riguarda la maternità obbligatoria, se iniziata prima dell'attivazione del contratto di solidarietà, la lavoratrice continua a percepire per intero la relativa indennità, compresa l'eventuale integrazione a carico del datore di lavoro.

CDS e contribuzione ai fini pensionistici

Le somme che vengono erogate dall'INPS a titolo di cassa integrazione straordinaria per i periodi di solidarietà autorizzati, **non** sono soggette a contributo addizionale.

Per i periodi interessati alla riduzione dell'orario di lavoro a seguito dei contratti di solidarietà, è previsto l'accredito figurativo dei contributi pensionistici commisurato al trattamento retributivo perso.

CDS per imprese non soggette alla CIGS

Per le imprese con più di 15 dipendenti non rientranti nel campo di applicazione della cigs è stata introdotta a partire dal 1993 una particolare forma di contratto di solidarietà. La misura, all'origine con carattere di transitorietà, è stata via via prorogata. Per il 2009 è stata disposta sino al 31 dicembre, con un finanziamento complessivo nazionale che allo stato attuale risulta essere di 35 mln di euro.

Possono accedere a detto strumento:

1. le imprese escluse dalla normativa in materia di CIGS che abbiano attivato una procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 24 legge 223/91, ovvero che intendano attuare licenziamenti individuali plurimi
2. le imprese alberghiere, le aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali
3. le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della CIGS indipendentemente dal numero dei dipendenti. Le imprese artigiane con più di 15 dipendenti devono però attivare le procedure di mobilità. Il contributo è erogato a condizione che i lavoratori interessati dalla riduzione orario, percepiscano dai fondi bilaterali istituiti dai CCNL, prestazioni di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinato ai lavoratori.

CDS ESPANSIVI

E' un contratto stipulato tra datore di lavoro e sindacati aderenti alla confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale che prevede una **riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione** dei dipendenti in forza e, contestualmente, l'effettuazione di nuove assunzioni al fine di incrementare l'organico. Le **nuove assunzioni** devono essere a tempo indeterminato e non devono determinare la diminuzione della manodopera femminile.

Il datore di lavoro che stipula CDS espansivi ha diritto alle seguenti agevolazioni

- Contributo per ogni mensilità dei nuovi assunti pari al 15% per i primi dodici mesi, al 10% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese e 5% dal venticinquesimo al trentaseiesimo mese.
- Ai lavoratori neoassunti di età compresa tra i 15 e i 29 anni contribuzione a carico del datore di lavoro in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende con più di 9 dipendenti per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento dei 29 anni.