

Roma, 27 giugno 2011



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

*Alla Snater
Sindacato Nazionale Autonomo
Telecomunicazioni e Radiotelevisioni
Via Dardanelli n.13
00195 Roma*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. 25/II/0010820

Oggetto: istanza di interpello ex art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – compatibilità tra l'istituto dei contratti di solidarietà difensivi e l'appalto.

Lo SNATER, Sindacato Nazionale Autonomo Telecomunicazioni e Radiotelevisioni, ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla problematica concernente la compatibilità tra l'adozione in un determinato settore aziendale dello strumento dei contratti di solidarietà difensivi, introdotti a seguito di una iniziale procedura di mobilità ex L. n. 223/1991 e la stipulazione di contratti di appalto per le attività inerenti lo stesso settore nonché con l'eventuale incremento di tali appalti.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre evidenziare la *ratio* e la funzione dell'istituto dei contratti di solidarietà difensivi. Si tratta di una tipologia contrattuale rientrante nell'ambito della categoria degli ammortizzatori sociali, finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali nelle situazioni caratterizzate da crisi aziendale temporanea.

In conseguenza di quest'ultima, aziende e organizzazioni sindacali raggiungono un'intesa avente per oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro dei dipendenti, di tipo verticale o orizzontale, ai quali viene erogato un contributo integrativo volto a compensare la perdita di retribuzione determinata dalla suddetta contrazione dell'orario di lavoro. Tale integrazione, in altri termini, costituisce una forma di sostegno del reddito che muta in ragione del diverso tipo di azienda coinvolta. Esistono, infatti, due tipologie di contratti di solidarietà: quelli utilizzabili dalle aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS, disciplinati dall'art. 1 della L. n. 863/1984 e quelli invece destinati alle aziende minori, artigiane o comunque non aventi diritto alla fruizione del trattamento di integrazione salariale, disciplinati dall'art. 5, commi 5 e 8, della L. n. 236/1993.

In entrambe le ipotesi contemplate dalle suddette normative, il contratto di solidarietà costituisce uno strumento finalizzato ad evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale, oggi consentito, ai sensi dell'art. 7 *ter*, comma 9 lett. d) della L. n. 33/2009, anche alle aziende con meno di quindici dipendenti, al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Nella fattispecie prospettata dall'interpellante, l'attivazione del contratto di solidarietà si innesta nell'ambito della procedura di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991.

L'art. 24, avente per oggetto le disposizioni normative in materia di riduzione di personale, va letto in combinato disposto con la disciplina di cui all'art. 4, comma 5, della stessa Legge. Tale norma stabilisce che, sulla base di un iniziale avvio della procedura di mobilità, entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al comma 2 del medesimo articolo, le rappresentanze sindacali aziendali, nonché le rispettive associazioni possono richiedere un esame congiunto tra le parti allo scopo di esaminare **le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale** e la possibilità di utilizzazione diversa di tale personale o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, *“anche mediante la sottoscrizione di contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro”*.

In base a quanto sopra, pertanto, a questo Ministero è demandato principalmente il compito di verificare se, al momento dell'apertura della procedura di mobilità, in sede di sottoscrizione dell'accordo sindacale siano state adeguatamente considerate le cause che hanno determinato l'esubero, fra le quali possono rientrare verosimilmente forme di esternalizzazione – quali l'appalto – che, comunque, costituiscono espressione del principio della libera organizzazione del lavoro da parte dell'impresa.

Ciò premesso, si ritiene che **le valutazioni richieste dall'interpellante siano demandate dal Legislatore alle parti firmatarie dell'accordo sindacale** che, in tale sede, potranno dunque verificare i presupposti per l'attivazione della procedura finalizzata all'erogazione del contributo di solidarietà.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP

ADB