



Contratti di solidarietà e riduzioni di orario

a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione territoriale del Lavoro di Modena*

Rispondendo ad una richiesta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, con [l'interpello n 27 del 13 settembre 2012](#), ha fatto conoscere il proprio orientamento relativo al mancato rispetto della riduzione di orario prevista dai contratti di solidarietà stipulati sia nel settore industriale ex art.1, co.1, della L. n.863/1984 che negli altri individuati dall'art.5, co.1, della L. n.236/93, nonché dall'art.23 della L. n.155/1981 (servizi di mensa e ristorazione con orario ridotto in conseguenza di situazione di crisi della stazione appaltante) e dall'art.35 della L. n.416/1981 (impiegati, giornalisti, pubblicisti e praticanti delle imprese editrici di giornali, periodici ed agenzie di stampa, senza alcun requisito minimo dimensionale richiesto). Pur essendo le due procedure estremamente diverse (la seconda, ad esempio, oltre che trovare le risorse finanziarie nel fondo per l'occupazione - art.1, co.7, della L. n.236/1993 - la cui dotazione è stata, finora, rinnovata con cadenza annuale, prevede un coinvolgimento più diretto delle Direzioni territoriali del Lavoro sin dalla fase di presentazione dell'istanza), le stesse presentano una caratteristica che le accomuna: essa è rappresentata dal fatto che la riduzione di orario, con l'integrazione parziale delle ore non lavorate, è sinonimo di una crisi che i datori di lavoro interessati pensano di superare, ricorrendo a tale strumento che è alternativo alla procedura collettiva di riduzione di personale.

Le peculiarità del contratto di solidarietà

Prima di entrare nel merito dell'interpello si ritiene opportuno procedere ad una breve disamina di alcune delle caratteristiche del contratto di solidarietà difensivo nelle sue varie e diverse accezioni.

Possono accedere alla procedura le imprese dimensionate con un organico medio (riferito all'ultimo semestre precedente la presentazione dell'istanza) con più di quindici dipendenti (nelle imprese commerciali ed in quelle editoriali si prescinde da tale requisito): non possono accedervi, le imprese che hanno presentato domanda per essere ammesse ad una procedura concorsuale, oppure ove la continuazione dell'attività non sia stata disposta, o nei casi di fine lavoro o fine fase lavorativa nei cantieri edili.

Il contratto di solidarietà trova applicazione in favore di tutto il personale dipendente, con l'eccezione dei dirigenti, degli apprendisti (ma questi ultimi rientrano nelle ipotesi ex art.5 della L. n.236/1993) ed i lavoratori a domicilio: quelli con contratto a tempo parziale vi possono rientrare a condizione che la riduzione di orario sia ritenuta strutturale rispetto alla precedente organizzazione del lavoro.

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

La durata complessiva non può superare i ventiquattro mesi: qualora non venga raggiunta la durata massima, decorsi dodici mesi, può essere stipulato un nuovo contratto riferito alle stesse unità produttive.

Come si dirà successivamente l'esubero di personale va quantificato e motivato nel contratto: le cause riferite all'eccedenza vanno chiaramente individuare nell'accordo (è sufficiente la sottoscrizione delle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti) facendo anche riferimento all'andamento involutivo dell'ultimo biennio, valutato sotto l'aspetto del risultato d'impresa, del fatturato, del risultato operativo e dell'indebitamento). La norma nulla dice in ordine ai criteri di scelta relativi al personale interessato: di conseguenza, ove tecnicamente possibile, è opportuno seguire il criterio della rotazione (come per la CIGS), al fine di ripartire i sacrifici nella misura il più possibile uniforme.

Ai lavoratori spetta il 60% (ma nel settore industriale è l'80% per il 2012, nei limiti delle risorse stanziare) della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario, ridotta del 5,84% ma non soggetta al massimale previsto per i trattamenti integrativi salariali. La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'ammontare dell'integrazione è quella dei compensi che il lavoratore avrebbe ricevuto per le prestazioni orarie non effettuate. L'integrazione è erogata direttamente dal datore di lavoro che, attraverso il sistema del conguaglio (ma occorre una specifica richiesta in tal senso), si sostituisce, in sostanza, all'Inps. A tal proposito, con cadenza trimestrale, è tenuto a trasmettere all'Istituto un elenco nominativo dei soggetti interessati (e da questi sottoscritto) con alcune specifiche che possono così sintetizzarsi:

- a) ore previste dal contratto di lavoro;
- b) numero di ore lavorate nel trimestre;
- c) numero di ore non lavorate, in conseguenza dell'applicazione del contratto di solidarietà;
- d) ammontare della retribuzione oraria;
- e) retribuzione non dovuta;
- f) importo lordo delle somme integrate;
- g) importo netto della quota a carico del lavoratore;
- h) ritenute fiscali;
- i) quota del trattamento di fine rapporto;
- j) trattenute sulle pensioni;
- k) estremi delle denunce contributive mensili con le quali è stato effettuato il conguaglio.

⇒ *Contratti di solidarietà e altri istituti*

Ai soli fini di una disamina complessiva, si ritiene necessario anche sottolineare alcune particolarità relative agli effetti del contratto di solidarietà su istituti legali e contrattuali correlati, cominciando, ad esempio dalle **ferie** che maturano in proporzione all'effettivo orario svolto. Nell'ipotesi più frequente con la riduzione d'orario su base giornaliera il numero dei giorni che maturano è quello "normale" ma la retribuzione è composta di due quote: quella lavorativa a carico del datore di lavoro e quella non lavorativa, coperta parzialmente dall'intervento integrativo.

Un discorso del tutto analogo va fatto per le **c.d. "mensilità aggiuntive"**: durante l'orario ridotto maturano due quote, quella per le ore prestate e per le assenze, come la malattia, tutelate dalla norma e quella per le ore non lavorate che beneficia della integrazione salariale parziale.

Per quel che concerne, invece, il **trattamento di fine rapporto**, nella misura dell'intera retribuzione andata perduta, sono accantonate con addebito a carico dell'Inps, secondo alcune modalità di calcolo che sono a cura del datore di lavoro il quale dovrà determinare l'importo avendo quale parametro di riferimento l'intera retribuzione che sarebbe spettata

in caso di normale prestazione lavorativa, con la relativa indicazione all'Istituto, alla cadenza trimestrale.

Per quel che concerne, invece, **la tutela della maternità** occorre distinguere due ipotesi, come stabilito dall'Inps con la circolare n.38 dell'11 febbraio 1987. In caso di astensione iniziata durante il contratto di solidarietà con riduzione orizzontale dell'orario, l'integrazione salariale è cumulabile con l'indennità di maternità, proporzionata alle ore considerate lavorative. Lo stesso criterio è applicabile nel caso in cui, con una riduzione verticale di orario, la retribuzione venga corrisposta in misura costante su una media mensile. Diversa è, invece, l'ipotesi della riduzione di orario di tipo verticale alla quale corrisponda una retribuzione di natura variabile ove per i congedi di maternità (astensione obbligatoria) che per quelli con astensione totale dal lavoro, va corrisposta esclusivamente l'indennità di maternità. Se, infine, l'astensione dal lavoro è già in atto al momento iniziale di applicazione del contratto di solidarietà la lavoratrice ha diritto alla normale indennità.

Due parole anche per **l'infortunio sul lavoro**: se questo è precedente al contratto di solidarietà, il lavoratore ha diritto alla normale indennità, se avviene durante la "solidarietà" la determinazione dell'importo è strettamente correlata alle ore effettivamente previste come prestazioni.

⇒ *Coesistenza di Cigs e Solidarietà*



Ma i trattamenti di contratto di solidarietà e di integrazione salariale possono coesistere nella stessa azienda?

La risposta è positiva, atteso che gli istituti hanno finalità diverse. L'integrazione ordinaria (CIG) può riguardare anche unità produttive diverse da quelle interessate al contratto di solidarietà, oppure gli stessi lavoratori: ovviamente, il limite massimo delle ore di CIG (80%) è determinato dal minor orario del contratto di solidarietà. Per quel che riguarda, invece, il trattamento straordinario (CIGS) la compatibilità è riconosciuta con alcuni limiti:

- ✓ gli interessati debbono essere diversi ed individuati in appositi elenchi nominativi: la diversità deve sussistere finché intervengono contemporaneamente i due istituti (contratto di solidarietà e CIGS);
- ✓ i programmi di CIGS debbono riguardare le c.d. "ipotesi classiche", come la riorganizzazione, la ristrutturazione, la riconversione industriale e la crisi aziendale, e non le procedure concorsuali, individuate dall'art.3 della L. n.223/1991.

Da ultimo, è opportuno ricordare come sulle retribuzioni integrate spettino i contributi figurativi da far valere ad ogni effetto nella misura corrispondente alla retribuzione persa.

La preoccupazione dell'Ordine, da cui scaturisce la richiesta di parere, ha portato quest'ultimo a chiedere quali siano, sotto l'aspetto sanzionatorio, le conseguenze sia riferite al mancato rispetto delle modalità di riduzione dell'orario concordato, che all'espletamento di un orario di lavoro superiore.

La risposta ministeriale prende le mosse dal D.M. n.46448 del 18 maggio 2009 con il quale, a suo tempo, furono dettate norme semplificative per l'accesso ai contratti aziendali di solidarietà difensiva dei settori non ricompresi nell'art.5 della L. n.236/1993 e, in particolare, l'attenzione si è appuntata sull'art.4 (modalità applicative), laddove si precisa che:

- a) l'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto l'accordo, deve essere sia quantificato che motivato;
- b) la riduzione dell'orario di lavoro è stabilita secondo l'orario giornaliero, settimanale o mensile;

- c) l'idoneità del contratto di solidarietà, in relazione allo scopo principale che è quello della salvaguardia dei livelli occupazionali, si ritiene perseguita nel momento in cui la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non sia superiore al 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori coinvolti nel "programma solidaristico";
- d) l'eventuale riduzione dell'intervento integrativo è previsto allorquando situazioni temporanee di mercato (ad esempio, l'espletamento di una commessa) richiedano un maggior orario lavorativo: in questo caso, afferma il Decreto Ministeriale, l'accordo di solidarietà deve prevedere le modalità derogatorie che vanno comunicate direttamente alla Divisione IV^a della Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione (per le imprese con il modello CIGS/SOLID – 1, come previsto dalla circolare del Ministero del Lavoro n.38 dell'8 ottobre 2004). Ovviamente, nel caso contrario, nel quale un aggravamento della crisi postuli la necessità di una ulteriore riduzione dell'orario concordato (sempre nei limiti del 60%), è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà e presentare una nuova istanza;
- e) le prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori in solidarietà non sono ammesse: l'eventuale eccezione scatta soltanto nell'ipotesi in cui l'impresa dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze strettamente connesse all'attività produttiva.

Il contenuto dell'art.4 offre lo spunto per alcune riflessioni.

1. La prima è abbastanza ovvia nel senso che l'articolato si riferisce soltanto ai lavoratori coinvolti nell'accordo che, quindi, può non interessare alcune unità produttive o linee di produzione dell'impresa. Ciò significa che per le stesse non valgono i limiti: i lavoratori interessati possono continuare a svolgere la propria attività secondo le varie prerogative contrattuali. Il datore di lavoro potrebbe anche procedere a nuove assunzioni purchè le stesse non riguardino qualifiche e mansioni analoghe od equivalenti a quelle dei prestatori "ad orario ridotto".

2. La seconda considerazione riguarda il riferimento ai "lavoratori coinvolti" per i quali la risposta ministeriale, dopo aver richiamato i contenuti della nota n.3558 dell'8 febbraio 2010, afferma che il riferimento alla percentuale del 60% va intesa riferita alla globalità dei soggetti interessati, nel senso che la stessa va considerata come media: ciò comporta la piena validità di un accordo nel quale per alcuni lavoratori la riduzione complessiva sia superiore alla soglia faticosa e per altri inferiore.

Da questa seconda riflessione nasce la criticità del quesito che ha indotto l'Ordinanza nazionale a presentare un interpello al Dicastero del Welfare: Infatti, una gestione dinamica delle prestazioni lavorative in imprese che presentano una certa complessità potrebbe, anche involontariamente, produrre risultati non in linea con l'accordo sindacale ed il successivo provvedimento autorizzatorio. Ciò potrebbe accadere nell'ipotesi in cui, ad esempio, il datore di lavoro usufruisca di una prestazione lavorativa oltre il limite conseguito senza versamento di alcun contributo. La risposta del Ministero è che, il calcolo errato non inficia la validità del contratto di solidarietà, ma ha come unica conseguenza quella di un comportamento fattivo dell'imprenditore finalizzato ad una corretta applicazione di quanto contenuto nell'atto di concessione della solidarietà: egli dovrà contabilizzare e registrare le ore effettivamente lavorate, corrispondendo la retribuzione per quella che né stata la effettiva prestazione e versando la relativa contribuzione, cui segue un'altra incombenza di natura amministrativa rappresentata dal fatto che occorrerà comunicare direttamente all'Inps le ore non lavorate per le quali il dipendente ha diritto all'integrazione salariale.

La risposta della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva è, indubbiamente, finalizzata a quelle situazioni "lineari" che sono facilmente gestibili in un'ottica di correttezza: anzi, l'attenzione rimane alta (e in questi anni sono numerosi gli interventi degli organi di vigilanza) nei confronti di quelle situazioni a contenuto fraudolento ed elusivo che riguardano e hanno riguardato l'utilizzazione dei vari strumenti integrativi (non solo contratti di solidarietà difensivi, ma anche integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, nonché in deroga). Qui, anche attraverso visite di iniziativa, è stato, in molti casi, riscontrato un uso distorto delle risorse pubbliche con lavoratori, percettori di indennità, che prestavano, in contemporanea, la propria attività. La risposta del personale ispettivo sia delle Direzioni territoriali del Lavoro che degli Istituti di vigilanza, oltre alla ripetizione dell'indebito, è stata l'inoltro della denuncia per truffa alla Procura della Repubblica.

PERCORSO FORMATIVO

OTTOBRE 2012 - APRILE 2013



**L'IMPATTO DELLA RIFORMA DEL LAVORO SULL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE:
LINEE GUIDA E RIFLESSI OPERATIVI**

Le novità in materia di contratti flessibili, licenziamento e ammortizzatori sociali

L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE 2012/2013

Temi emergenti e problematiche attuali nell'organizzazione del lavoro e nella crisi d'impresa

Sedi (6 giornate Intere)

ANCONA	AOSTA <i>New</i>	BERGAMO	BOLOGNA	BRESCIA	FIRENZE
LIVORNO	MILANO	PADOVA <i>New</i>	PARMA/R.EMILIA		ROMA
TORINO	TREVISO	UDINE	VERONA		



MATURA 42 CFP

**SCOPRI LA
NUOVA EDIZIONE**

FOCUS

Scopri la formula Focus (6mezze giornate) nelle sedi di
 Ascoli Piceno - Cagliari - Genova - Mantova - Matera - Napoli
 Palermo - Perugia - Sassari

**CLICCA
E SCOPRI >>>**