

Il Ministero del lavoro aggiorna le regole per i contratti di solidarietà

Gabriele Bonati Consulente aziendale in Lodi



Con proprio decreto, il Ministero del lavoro rivede le modalità operative di accesso ai contratti di solidarietà, mentre la legge di conversione del decreto anticrisi conferma l'aumento dell'integrazione salariale dal 60 all'80%

Ministero del lavoro
Decreto 10.7.2009, n. 46448

Al fine di incentivare l'utilizzo dei contratti di solidarietà difensivi (quale strumento alternativo per la gestione degli esuberanti del personale), sono state riviste le modalità operative per l'accesso a tale ammortizzatore sociale ed è stato rideterminato, seppur in via sperimentale, l'ammontare dell'integrazione salariale spettante ai lavoratori coinvolti.

In particolare:

a) con decreto del 10 luglio 2009, n. 46448, in G.U. n. 178 del 3 agosto 2009, il Ministero del lavoro, al fine di favorire l'utilizzo di strumenti che consentano, pur in presenza di esuberanti di personale, di evitare, almeno in parte, i licenziamenti collettivi (salvaguardando quindi i posti di lavoro), ha provveduto a rivedere le procedure (con finalità semplificative ed estensive) relative all'accesso ai contratti di solidarietà difensivi di cui all'art. 1 del Dl n. 726/1984 (legge n. 863/1984), da parte delle imprese destinatarie della Cigs. L'intento Ministeriale è rivolto a:

- semplificare le modalità di accesso al contratto;
- ampliare il campo di applicazione, consentendo l'utilizzo della solidarietà anche ai lavoratori dipendenti di aziende che, pur se ammesse ad una procedura concorsuale, mantengano in capo all'imprenditore l'esercizio dell'impresa con conseguente svolgimento dell'attività lavorativa;
- fondare la valutazione dell'accesso ai contratti di solidarietà sulla sussistenza di un esuberante di personale e sulla sua finalità individuata ad evitare i licenziamenti (seppur in parte);
- conformare la durata del periodo di solidarietà

all'effettiva necessità entro i limiti previsti dal dettato normativo di riferimento, eliminando il vincolo del precedente decreto della durata minima di 12 mesi;

- modificare il parametro di congruità della riduzione d'orario, legandolo semplicemente a un limite massimo di riduzione della prestazione lavorativa (la percentuale di riduzione di orario non deve superare il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà);

- riconoscere, ove vi siano sopravvenute e straordinarie esigenze aziendali (legate all'attività produttiva), di ricorrere alle prestazioni di lavoro straordinario;

- permettere all'azienda di chiedere, con le modalità già previste per la Cig straordinaria, il pagamento diretto dell'integrazione salariale ai lavoratori da parte dell'Inps.

Le nuove disposizioni, che sostituiscono quelle contenute nel Dm 20 agosto 2002, come integrato dal decreto 16.9.2003, si rendono applicabili ai contratti di solidarietà stipulati dal 3.8.2009;

b) Con l'art. 1, comma 6, Dl n. 78/2009 (legge di conversione n. 102/2009), il legislatore, in via sperimentale per gli anni 2009 (dal 1° luglio 2009) e 2010 ha stabilito, nei limiti delle risorse finanziarie stanziato, di incrementare dal 60% all'80% l'integrazione salariale spettante ai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Le modalità di attuazione saranno contenute in un apposito decreto interministeriale (lavoro-economia), che dovranno raccordarsi con i vigenti interventi in materia di ammortizzatori sociali in deroga.

Le nuove disposizioni sono efficaci dal 3 agosto 2009

Il contratto di solidarietà difensivo dopo il decreto ministeriale

A seguito delle nuove disposizioni operative fornite con il decreto ministeriale del 10 luglio 2009 e di quanto disposto ai fini dell'individuazione dell'ammontare dell'integrazione salariale spettante ai lavoratori coinvolti dalla legge n. 102/2009, cogliamo l'occasione per riepilogare le disposizioni che regolano il contratto di solidarietà cosiddetto difensivo previsto dall'articolo 1 del Dl n. 726/

1984 (legge n. 863/1984); dalle modifiche ed integrazioni intervenute con l'art. 5 del Dl n. 148/1993 (legge n. 236/1993); dall'art. 4 del Dl n. 299/1994 (legge n. 451/1994) e dagli artt. 4 e 6 del Dl n. 510/1996 (legge n. 608/1996).

Finalità

Il contratto di solidarietà difensivo rappresenta una forma solidaristica di riduzione dell'orario di lavoro, concordata tra azienda e rappresentanze sindacali (contratto collettivo aziendale) al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale. L'esubero, secondo quanto stabilito dal Dm 10 luglio 2009, deve essere quantificato e motivato nel contratto.

Campo di applicazione

Le imprese che possono ricorrere al contratto di solidarietà sono quelle rientranti nel campo di applicazione della normativa relativa alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, comprese le imprese appaltatrici del servizio di mensa e ristorazione e le imprese di servizi di pulizia a condizione che la situazione di esubero sia dipendente dalla difficoltà dell'impresa committente comprovata dall'ammissione alla Cigs (si veda Inps, circolare n. 106/1996 e Ministero del lavoro, circolare n. 8/2003). A tale proposito, il Dm 10 luglio 2009 precisa che la concessione del trattamento di solidarietà può avvenire limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti - computando anche gli apprendisti (e, si ritiene, i contratti di inserimento, anche se il decreto richiama i contratti di formazione e lavoro non più operativi nel settore privato) - nel semestre precedente la presentazione dell'istanza al Ministero del lavoro (trattasi del requisito occupazionale previsto dall'articolo 1, comma 1, della legge n. 223/1991 per le imprese industriali e affini - si ricorda che per le imprese commerciali in senso stretto il limite dimensionale per accedere alla Cigs è di 200 dipendenti, per l'anno 2009 detto limite, comprendendovi anche le agenzie di viaggio e turismo, è fissato in 50 dipendenti).

In ogni caso, così come previsto per la normativa in materia di Cigs, il requisito occupazionale non trova applicazione per le imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici.

Le imprese edili non possono utilizzare il contratto di solidarietà, nei cantieri, per fine lavoro e fine fase lavorativa. Ciò significa che il contratto di

solidarietà può essere utilizzato per i dipendenti inseriti in strutture stabili dell'impresa (come, per esempio, la sede amministrativa, l'officina e il magazzino). In tale ipotesi, nel contratto, l'azienda deve distinguere i nominativi dei dipendenti da struttura permanente da quelli di cantiere.

Non possono accedere al contratto di solidarietà le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse a una delle procedure concorsuali di cui all'art. 3 della legge n. 223/1991, ovvero siano state ammesse ad una procedura concorsuale qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. Ciò significa, come precisato nelle premesse al decreto ministeriale 10.7.2009, che il contratto di solidarietà può essere attivato per i lavoratori di aziende che, pure se ammesse a una procedura concorsuale, mantengano in capo all'imprenditore l'esercizio dell'impresa con conseguente svolgimento dell'attività lavorativa.

Lavoratori ammessi

I lavoratori che possono essere inclusi nel contratto di solidarietà sono tutti dipendenti ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti, dei lavoratori a domicilio e dei dipendenti in genere con anzianità aziendale, alla stipula del contratto di solidarietà, inferiore a 90 giorni (per tali lavoratori esclusi dal contratto di solidarietà, il datore di lavoro può fare ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga).

Il contratto è applicabile anche ai dipendenti con contratto part-time, qualora sia dimostrato il carattere strutturale nell'organizzazione del lavoro preesistente al contratto di solidarietà. Il contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Solidarietà solo per imprese con, in media, più di 15 dipendenti nel semestre precedente l'istanza

Orario di lavoro

La riduzione dell'orario di lavoro può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile. In ogni caso l'integrazione salariale deve essere comunque corrisposta traducendo la riduzione in termini settimanali (si veda anche la circ. Inps n. 212/1994).

L'applicazione di tale norma, per i contratti stipulati con riduzione di orario di lavoro verticale o ciclico, comporta, qualora il periodo iniziale sia di totale sospensione dell'attività lavorativa, la corresponsione dell'integrazione nei limiti della riduzione media dell'orario settimanale; l'ulteriore erogazione delle ore non prestate potrà avvenire soltanto al termine del periodo assunto a base

della media, in quanto sarà a quel momento che si conoscerà con esattezza il numero delle ore non lavorate per effetto del contratto di solidarietà, essendo anche prevista la possibilità di ridurre, per esigenze tecnico-produttive, l'intervento della solidarietà. In quest'ultimo caso, le modalità di deroga devono essere previste dal contratto collettivo di solidarietà e l'azienda è tenuta a darne comunicazione (dell'avvenuta variazione) al competente ufficio del Ministero del lavoro (si ritiene alla Direzione provinciale del lavoro).

Non risulta invece possibile ridurre ulteriormente l'orario di lavoro rispetto a quello concordato nel contratto.

Al verificarsi dell'esigenza, occorre stipulare un nuovo contratto e trasmettere al Ministero del lavoro una nuova istanza (Dm 10.7.2009). In via generale non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, a meno che l'impresa non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva (Dm 10.7.2009). Particolare attenzione deve essere in ogni caso posta alle prestazioni straordinarie del personale non in solidarietà, se effettuate in contrasto con le cause che hanno portato alla stipulazione del contratto.

Congruità della riduzione di orario

In via generale, a decorrere dal 3 agosto 2009 (Dm 10.7.2009), il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire lo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata in ogni caso su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Esempi

Orario di lavoro settimanale: 40 ore

Lavoratori interessati al contratto di solidarietà: 100

Riduzione di orario concordata:

- a) 16 ore settimanali
- b) 20 ore settimanali
- c) 24 ore settimanali
- d) 28 ore settimanali

Limite complessivo per l'idoneità del contratto:
100 dip. x 40 ore/sett. - 60% = 2.400 ore

Caso a): 16 ore/sett. x 100 dip. = 1.600 ore = riduzione del 40% - Idoneo

Caso b): 20 ore/sett. x 100 dip. = 2.000 ore = riduzione del 50% - Idoneo

Caso c): 24 ore/sett. x 100 dip. = 2.400 ore = riduzione del 60% - Idoneo

Caso d): 28 ore/sett. x 100 dip. = 2.800 ore = riduzione del 70% - Non idoneo

Nota bene - In precedenza (Dm 20.8.2002 - valido fino alle istanze presentate a tutto il 2.8.2009), il contratto di solidarietà era considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata era tale che il totale del numero delle ore non lavorate dalla complessiva platea degli interessati al contratto stesso risultasse superiore nella misura del 30%, ovvero inferiore alla stessa misura percentuale, al numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero (il parametro di riferimento è costituito dall'orario di lavoro su base settimanale).

Durata

Il contratto di solidarietà può avere una durata non superiore a 24 mesi (non è più prevista la durata minima di 12 mesi introdotta dal precedente Dm 20.8.2002). Alla scadenza risulta possibile proporre una proroga di ulteriore massimo 24 mesi ovvero 36 mesi nelle aree del mezzogiorno così come individuate dal Dpr n. 218/1978 e successive modificazioni e integrazioni.

Raggiunta la predetta durata massima, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi 12 mesi (vedere anche circ. Min. lav. n. 8/2003).

I periodi di solidarietà computano ai fini del limite di 36 mesi di Cigs nell'arco di un quinquennio (art. 1, comma 9, legge n. 223/1991).

Detto limite può essere superato qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura di mobilità (Dm 10.7.2009)

Trattamento economico

Al lavoratore posto in mobilità è riconosciuto il seguente trattamento:

- integrazione salariale fissata nella misura del 60% (Dl n. 510/1996, art. 6, comma 3, legge n. 608/1996). L'art. 1, comma 6, del Dl n. 78/2009 (legge n. 102/2009) ha stabilito, in via sperimentale per gli anni 2009 (dall'1.7.2009) e 2010, nei limiti delle risorse finanziarie stanziato, di incrementare dal 60% all'80% l'integrazione salariale spettante ai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà (ciò significa che una volta esaurite le risorse finanziarie, l'integrazione salariale ritorna al 60% anche nel predetto periodo

sperimentale). Le modalità di attuazione di detto incremento dell'integrazione salariale dovranno essere disposte con un apposito decreto interministeriale (lavoro-economia). Il decreto dovrà altresì raccordarsi con i vigenti interventi in materia di ammortizzatori sociali in deroga;

- copertura figurativa ai fini pensionistici;
- trattamento di fine rapporto a carico della Cig; il datore di lavoro può recuperare la quota di Tfr maturata per la mancata prestazione lavorativa (compresa la rivalutazione), solo alla cessazione del rapporto di lavoro, utilizzando l'apposito modulo predisposto dall'Inps. L'Inps (circ. n. 74, 11.4.2002) ha precisato che la rivalutazione deve essere applicata al trattamento di fine rapporto inerente alle quote di Cigs erogate a titolo di contratto di solidarietà.

A decorrere dal 3.8.2009 (art. 5, Dm 10.7.2009) può essere autorizzato il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale, con le stesse modalità previste per la Cig straordinaria (la domanda deve quindi essere presentata entro i 20 giorni successivi l'inizio della riduzione di orario). In tale ipotesi, l'istanza deve essere contemporaneamente presentata, oltre che al competente ufficio del Ministero del lavoro, anche al servizio ispezione del lavoro delle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti in base alla ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento.

Retribuzione integrabile

È integrabile, nella misura sopra esposta, la normale retribuzione persa dal lavoratore in conseguenza dell'adozione del contratto di solidarietà, comprese le mensilità aggiuntive, ogni voce retributiva ammessa alla cassa integrazione e le ferie maturate. Le festività infrasettimanali sono integrabili (completamento del minor salario corrisposto) a esclusione di quelle che cadono nel periodo di piena prestazione lavorativa nei contratti di tipo verticale e ciclico (Inps, circ. n. 212, 13.7.1994).

Non sono, invece, integrabili (Inps, circ. n. 212, 13.7.1994):

- le festività soppresse;
- l'indennità sostitutiva delle ferie;
- l'indennità di mancato preavviso.

Elenchi nominativi

Trimestralmente deve essere fornito all'Inps, con apposito modulo, l'elenco dei lavoratori che hanno beneficiato dell'integrazione. Tali lavoratori devono apporre la propria firma per attestare l'avvenuto pagamento dell'integrazione salariale.

Cumulabilità con altri istituti

Il contratto di solidarietà è cumulabile con l'indennità di malattia, maternità e infortunio (Inps, circ. n. 212, 13.7.1994; circ. n. 303/GS/38, 11.2.1987).

Per i contratti di tipo verticale e ciclico, per i quali non è stato adottato il criterio della corresponsione mensile della retribuzione in misura costante (cioè importo corrispondente alla media mensile delle ore lavorabili nell'anno a seguito dell'applicazione del contratto di solidarietà), ci si deve comportare nel seguente modo:

- malattia e congedo parentale (ex maternità facoltativa): durante l'attività lavorativa deve essere corrisposta l'indennità di malattia e maternità; durante la sospensione deve essere corrisposta l'integrazione salariale;
- congedo di maternità: deve essere corrisposta l'indennità di maternità.

Cumulabilità con la Cigs

Il contratto di solidarietà può convivere, nella stessa unità produttiva, con la Cigs, le condizioni per il cumulo sono disciplinate (attuazione dell'art. 4, comma 1, legge n. 451/1994) dal Dm 23.12.1994 (G.U. n. 42/1995), in particolare:

- a) il cumulo è consentito alle seguenti condizioni:
- i programmi di Cigs devono essere esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'art. 1 della legge n. 223/1991 e cioè per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale, ovvero per crisi aziendale;
 - nei casi di crisi aziendale è indispensabile che l'unità produttiva sia interessata da un programma di risanamento (recupero occupazionale) e non di cessazione dell'attività;

- i lavoratori interessati ai due distinti benefici devono essere diversi e individuati tramite appositi elenchi (è quindi tassativamente escluso che il singolo lavoratore possa cumulare il trattamento di Cigs con quello di solidarietà; Inps, circ. n. 103, 11.4.1995);

b) il cumulo non è ammesso nei seguenti casi:

- impresa che abbia presentato istanza o sia sottoposta a procedura concorsuale;
- in tutti i casi di crisi aziendale, in imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa, nei quali si renda necessaria una riduzione del personale ai fini del risanamento dell'impresa (art. 35, comma 3, legge n. 416/1991);
- nelle unità produttive in cui è in corso di applicazione l'accordo per la gestione degli esuberanti (legge n. 56/1994, art. 1 e successive modificazioni).

80%
*misura della
integrazione
salariale
dall'1.7.2009
al 31.12.2010*



Cumulabilità con la Cig ordinaria

Per quanto riguarda il ricorso alla Cig ordinaria, l'Inps ha precisato (circ. n. 210, 16.9.1993) che gli eventi devono rispettare i requisiti della temporaneità e transitorietà e differire sostanzialmente da quelli che hanno determinato il ricorso alla solidarietà.

Contributo addizionale

Le somme in argomento non sono soggette al contributo addizionale; devono subire, invece, la riduzione corrispondente all'applicazione dell'aliquota contributiva a carico apprendista (dall'1.1.2007: 5,84%), ai sensi dell'art. 26, legge n. 41/1986 (Inps, circ. n. 945/1986 e circ. n. 210/1993).

Agevolazioni per il datore di lavoro

Al datore è riconosciuta, per 24 mesi, una riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali (alternativa a ogni altro beneficio; Inps, circ. n. 48, 31.3.2009), dovuti per i lavoratori interessati al contratto (conguagliabili attraverso il mod. DM10, ovvero attraverso il flusso UniEmens), nella seguente misura (art. 6, comma 4, legge n. 608/1996; Inps, circ. n. 48, 31.3.2009):

- 25%, quando la riduzione d'orario concordata è superiore al 20% rispetto all'orario di lavoro contrattuale;
- 35%, quando la riduzione d'orario concordata è superiore al 30% rispetto all'orario di lavoro contrattuale.

Per le imprese operanti nelle aree individuate per l'Italia dalla Cee ai sensi dell'obiettivo 1 del regolamento n. 1260/1999 (Trattasi delle Regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia), le predette riduzioni sono elevate rispettivamente al 30% e al 40%.

Per godere dei citati benefici occorre essere in possesso del requisito per il Durc.

Importante - Per l'applicazione dei benefici occorre attendere un apposito decreto ministeriale (ai fini della copertura finanziaria). Si segnala che lo sblocco dei benefici, per le istanze presentate dopo il 31.12.2003 e comunque entro il 31 dicembre 2005, è stato disposto dal Ministero del lavoro con nota del 29.10.2008, prot. n. 14/0014668. Le istruzioni operative per il recupero dei benefici sono contenute nella circolare Inps n. 48 del 31.3.2009.

La procedura per il conseguimento del beneficio deve essere attivata dal datore di lavoro avente titolo. L'Inps assegnerà, ai fini del DM10, ovvero dell'UniEmens) il codice autorizzazione «7K» (avente significato «azienda che ha stipulato con-

tratti di solidarietà successivamente al 14 giugno 1995 ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'art. 6, comma 4, della legge 28 novembre 1996, n. 608).

Il codice da utilizzare nel quadro D del modello DM10 (ovvero nel flusso UniEmens) è, per il recupero dei benefici spettanti (una volta autorizzati) per i periodi di paga scaduti, L508 (circ. Inps n. 48/2009).

Il beneficio è comunque applicabile anche alle aziende che nel frattempo hanno cessato l'attività lavorativa e lo stesso può essere applicato anche dall'impresa subentrante a seguito di operazioni societarie (Inps circ. 48/2009)

Domanda

La richiesta di autorizzazione al contratto di solidarietà deve essere inoltrata al Ministero del lavoro (Dpr n. 218/2000) utilizzando il nuovo mod. CIGS/SOLID.1 con la scheda 8 «contratti di solidarietà» (Min. lav., circ. n. 38, 18.10.2004). Una copia del mod. CIGS/SOLID.1 deve essere recapitata anche alla sede Inps competente per territorio e per i contratti stipulati dal 3.8.2009 (Dm 10.7.2009) alla Direzione provinciale del lavoro, settore ispezioni, nei casi di richiesta di pagamento diretto dell'integrazione ai lavoratori da parte dell'Inps. Il Ministero del lavoro autorizza (tenendo conto delle coperture finanziarie) con proprio decreto entro 30 giorni (Dpr n. 218/2000), termine non perentorio.

In relazione a eventuali limiti di disponibilità finanziarie, il Ministero del lavoro ha individuato i seguenti criteri di priorità nell'approvazione dei contratti (Dm 8.2.1996, in G.U. n. 67/1996) e cioè:

- data dell'accordo sindacale intervenuto a livello ministeriale;
- ordine cronologico di inoltro delle domande da parte delle aziende.

L'azienda, una volta autorizzata dal ministero del lavoro, richiede all'Inps l'ulteriore autorizzazione (Igi 15 str.) a pagare la Cigs e a conguagliare gli importi anticipati (naturalmente in tutti i casi in cui l'azienda non abbia richiesto il pagamento diretto da parte dell'Inps. In tale ipotesi. All'Inps l'azienda dovrà fornire per ciascun lavoratore interessato il mod. SR41), comprese le agevolazioni a proprio favore (se ne è stata deliberata la copertura finanziaria).

Assunzioni obbligatorie

La stipula dei contratti di solidarietà permette di sospendere gli obblighi occupazionali derivanti dalla disciplina delle assunzioni obbligatorie dei disabili (art. 3, comma 5, legge n. 68/1999).

Visto il Dl 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
 Visto l'art. 7 Dl 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1988, n. 48;
 Vista la legge 23 luglio 1991, n. 223;
 Visto il Dl 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236;
 Visto l'art. 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;
 Visto il Dl 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1994, n. 451;
 Visto l'art. 4, comma 35, Dl 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, che individua in un arco temporale fisso i limiti temporali di cui all'art. 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 Visto l'art. 6 del citato Dl n. 510/1996, ed in particolare i commi 2, 3 e 4, relativi alla disciplina dei contratti di solidarietà stipulati successivamente alla data del 14 giugno 1995;
 Visto l'art. 7-ter, comma 1, del Dl 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33;
 Visto il Dpr 10 giugno 2000, n. 218;
 Visto il Dm n. 31445 del 20 agosto 2002 così come integrato dal Dm n. 32832 del 16 settembre 2003;
 Considerata l'esigenza di semplificare le modalità di accesso ai contratti di solidarietà;
 Considerata, altresì, l'opportunità di favorire l'utilizzo di uno strumento che consenta, pur in presenza di esuberanti di personale, di evitare il ricorso ai licenziamenti collettivi e di salvaguardare i rapporti di lavoro;
 consentire l'utilizzo del contratto di solidarietà ai lavoratori dipendenti di aziende che, pur se ammesse ad una procedura concorsuale, mantengano in capo all'imprenditore l'esercizio dell'impresa con conseguente svolgimento dell'attività lavorativa;
 fondare la valutazione dell'accesso ai contratti di solidarietà sulla sussistenza dell'esuberante occupazionale e sulla finalità di evitare il ricorso ai licenziamenti, in conformità al dettato dell'art. 1 del Dl 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863;
 conformare la durata del contratto di solidarietà alle previsioni normative di cui all'art. 1 del precedente capoverso, nonché all'art. 7, commi 1 e 3, Dl 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1988, n. 48;
 sostituire il parametro di congruità fissato dal Dm n. 31445 del 20 agosto 2002, con un indice di congruità, di più agevole applicazione, consistente nel rapporto tra ore non lavorate e ore che sarebbero state lavorate dai soggetti coinvolti nel contratto di solidarietà;
 riconoscere la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario nelle ipotesi di sopravvenute e straordinarie esigenze aziendali direttamente collegate all'attività produttiva;
 armonizzare le procedure per il pagamento diretto dell'integrazione salariale a seguito di contratto di solidarietà con le procedure applicate per il pagamento diretto della cassa integrazione guadagni straordinaria;
 Ritenuto, pertanto, di semplificare le modalità di accesso al trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti collettivi aziendali 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, la cui applicazione è stata già oggetto di precedenti decreti ministeriali;

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente decreto disciplina la concessione del trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto, ai sensi dell'art. 1 del Dl 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, nella legge

Ministero del lavoro Decreto 10 luglio 2009, n. 46448 (G.U. 3 agosto 2009, n. 178)

Oggetto: Semplificazione delle modalità di accesso al trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali denominati «contratti di solidarietà»

19 dicembre 1984, n. 863, contratti collettivi aziendali, di seguito denominati «contratti di solidarietà», 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.

Articolo 2

Campo di applicazione

1. Possono fare ricorso al contratto di solidarietà tutte le aziende rientranti nel campo

di applicazione della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria, ivi comprese le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizia, alle condizioni rispettivamente previste dall'art. 23, comma 1, della legge 23 aprile 1981, n. 155 e dall'art. 1, comma 7, della legge 19 luglio 1994, n. 451. In conformità alla suddetta disciplina, la concessione del trattamento regolato dal presente decreto trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione dell'istanza del trattamento di integrazione salariale, computandosi, a tal fine, anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

2. Il requisito occupazionale di cui al comma 1 non trova applicazione per le imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici, considerata la specialità della normativa sancita, per il settore dell'editoria, dall'art. 7, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236.

3. 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. 223/1991, ovvero siano ammesse ad una procedura concorsuale qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata.

4. 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, devono essere indicati nel suddetto contratto i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli di cui al primo periodo del presente punto 4.

5. 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.

Articolo 3

Soggetti beneficiari

1. Può beneficiare del contratto di solidarietà tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

2. 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.

Articolo 4

Modalità applicative

1. L'esuberante di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

2. La riduzione dell'orario di lavoro è stabilita, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Dl n. 148/1993 convertito dalla legge n. 236/1993, così come modificato dall'art. 6, comma 2, del Dl n. 510/1996 convertito dalla legge n. 608/1996, nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile.

3. Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60%

dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

4. Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare nel senso di una minore riduzione di orario, così come già determinata nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto stesso. L'azienda comunica l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà, con la conseguente presentazione di una nuova istanza.

5. Non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, a meno che l'impresa non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva.

Articolo 5

Pagamento diretto

1. Può essere autorizzato il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale, con le stesse modalità previste per la integrazione salariale straordinaria di cui l'art. 7-ter, comma 1, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33. In tale ipotesi, l'istanza è contemporaneamente presentata, oltre che al competente ufficio del lavoro, anche al servizio ispezione del lavoro delle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti in base alla ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso.

Articolo 6

Durata del trattamento e richiesta di un nuovo contratto di solidarietà

1. Il contratto di solidarietà può avere, come previsto dall'art. 1, comma 2, del Dl 726/1984 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863/1984, una durata non superiore a 24 mesi, prorogabile, come previsto dall'art. 7, comma 1, del Dl n. 536/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 48/1988, di ulteriori

24 mesi. Come disposto dal comma 4 del sopra citato art. 7, per gli operai e per gli impiegati occupati nei territori di cui al Tu delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con Dpr 6 marzo 1978, n. 218, e successive modificazioni ed integrazioni, il limite massimo per detta facoltà di deroga è fissato in 36 mesi.

2. Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista dal citato art. 7, commi 1 e 4, Dl n. 536/1987, convertito, con modificazioni, con legge n. 48/1988, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi 12 mesi.

Articolo 7

Deroga ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge del 23 luglio 1991, n. 223

1. Fermo restando l'arco temporale fissato dall'art. 4, comma 35, del Dl n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608/1996, il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito dall'art. 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della citata legge n. 223/1991.

Articolo 8

Disposizioni finali

1. Le modalità ed i criteri indicati nei precedenti articoli si applicano ai contratti di solidarietà stipulati successivamente alla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana del presente decreto.
2. Dalla medesima data cessano di avere efficacia i decreti ministeriali n. 31445 del 20 agosto 2002 e n. 32832 del 16 settembre 2003.
3. L'efficacia del presente decreto decorre dalla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Lavoro & Territorio

**Comunicato stampa
4.8.2009**

Oggetto: Stanziamento di fondi per interventi rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici che usufruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga



Regione Piemonte: formazione per cassintegrati in deroga

Nell'ambito della Direttiva 2009-2010 per la programmazione e gestione delle misure di potenziamento delle competenze dei lavoratori colpiti dalla crisi economica, stanziati 50 milioni di euro per interventi rivolti a lavoratori/trici che usufruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga. Per assicurare l'avvio delle azioni viene disposta una prima assegnazione di 15 milioni, così suddivisa: 2.512.472 euro ad Alessandria, 338.409 ad Asti, 2.680.403 a Biella, 784.303 a Cuneo, 1.031.843 a Novara, 6.684.220 a Torino, 697.305 al VCO, 371.042 a Vercelli. Inoltre, sono stati trasferiti all'Inps 10 milioni di euro come anticipo della quota a carico della Regione sulla base della convenzione stipulata con l'Istituto. L'obiettivo è l'accrescimento o l'acquisizione di nuove competenze certificabili e spendibili o la ricerca di una nuova occupazione per alcune categorie di lavoratori, in particolare per quelli in sospensione per periodi di breve durata (max 60 gg.) o in sospensione con riduzione orizzontale dell'orario di lavoro per i quali sono attivabili un colloquio, un modulo di orientamento ed azioni di rinforzo delle competenze. Coloro in sospensione per oltre 60 gg. e con competenze adeguate possono accedere a percorsi di aggiornamento secondo una formazione in gruppo o individuale mediante apprendimento assistito, mentre chi è stato licenziato o non ha possibilità di rientro in azienda accederà a percorsi di riqualificazione delle competenze o di ricollocazione professionale. I lavoratori che usufruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga saranno presi in carico dalle Province, che provvederanno all'analisi delle competenze e alla valutazione dei fabbisogni, sulla base dei quali saranno avviate misure personalizzate.

Ivano Franco Colombo - Pragma Service Srl Pistoia