

Durata e sgravi spingono il contratto di solidarietà

Ammortizzatori

È la formula più gettonata fra le causali della Cigs, applicabile fino a 36 mesi

Possibile il taglio del 35% dei contributi se la riduzione d'orario supera il 20%

Pagina a cura di
Mauro Marrucci

Il contratto di solidarietà è la causale più gettonata fra quelle ammesse per la cassa integrazione straordinaria. Nel mese di aprile, come si evince dall'ultimo Osservatorio statistico Inps disponibile, alla causale solidarietà sono state riconducibili 7,8 milioni di ore concesse, su un totale di 11,7 milioni di ore di Cigs. Le causali crisi e riorganizzazione aziendale hanno fatto registrare insieme poco più di 3,9 milioni di ore.

Da istituto rigido, introdotto con la legge 863/1984, e per questo poco utilizzato, il contratto di solidarietà, già nel 2009, in seguito alla crisi innescata dal fallimento della Lehman Brothers, venne semplificato e reso più flessibile con il Dm 46448 del 10 luglio 2009 (Gazzetta Ufficiale 178 del 3 agosto 2009).

Con la riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro dovuta al Dlgs 148/2015 e con le modifiche introdotte dalla legge 234/2021 - che hanno ampliato la platea dei fruitori della Cigs, estendendola ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali anche alternativi e territoriali che, nei sei mesi precedenti rispetto alla richie-

sta di intervento, abbiano occupato, in media, più di 15 dipendenti - lo strumento si pone come la soluzione normativamente più vantaggiosa per superare crisi contingenti.

Il contratto di solidarietà, infatti, è finalizzato a evitare in tutto o in parte il licenziamento del personale, tramite un accordo stipulato dal datore di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o con le loro rappresentanze aziendali, in base all'articolo 51 del Dlgs 81/2015, con il quale si realizza una forma di solidarietà tra lavoratori che, accettando una riduzione dell'orario di lavoro e della corrispondente retribuzione, ottengono, tramite decreto ministeriale, un'integrazione salariale, nei limiti di legge, a fronte del trattamento economico perso.

L'accordo sindacale è l'asse portante di questo tipo di causale della Cigs, regolamentata dall'articolo 21, comma 5, del Dlgs 148/2015 e dagli articoli 3 e 4 del Dm 94033/2016. Per dar modo al ministero del Lavoro di valutarne l'approvazione, vi deve essere quantificato e motivato l'esubero del personale, specificando la conseguente riduzione dell'orario concordata dalle parti, oltre che le modalità attraverso le quali il datore, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario lavorativo, quello ridotto.

La riduzione dell'orario dei lavoratori coinvolti può arrivare, su base aziendale, fino a una media dell'80% di quello giornaliero, settimanale o mensile nell'arco dell'intero periodo di durata del contratto, con punte individuali massime del 90 per cento. Pur non potendosi superare questi limiti massimi, è così possibile una riduzione flessibile del tempo di lavoro, correlata all'andamento quantita-

tivo della produzione. Nell'accordo è peraltro necessario indicare i lavoratori coinvolti: l'ammortizzatore può riguardare l'intera azienda o una parte di essa. A tale scopo, all'accordo deve essere allegato l'elenco analitico dei dipendenti interessati (con la sola esclusione dei dirigenti), con qualifica e data di assunzione, distinti per unità produttiva e reparto.

La flessibilità è altresì assicurata dalla possibilità di svolgere lavoro straordinario, seppure solo in presenza di situazioni eccezionali da motivare (circolare del ministero del Lavoro 27/2016). Il favore del legislatore verso questo strumento è convalidato dal fatto che:

1 per ricorrere alla Cigs per crisi o riorganizzazione le parti (o il datore, in caso di mancato accordo) devono dichiararne l'impercorribilità;

2 il suo utilizzo per i primi 24 mesi viene computato al 50%, permettendo così una durata complessiva degli ammortizzatori nel quinquennio mobile fino a 36 mesi in luogo di 24;

3 è l'unico ammortizzatore per il quale le quote di Tfr relative alla retribuzione persa rimangono a carico dell'Inps, salvo che per i lavoratori licenziati entro 90 giorni dal termine del contratto o di un ulteriore trattamento Cigs concesso entro 120 giorni dal precedente;

4 su istanza datoriale, per i lavoratori coinvolti, se interessati da una contrazione dell'orario superiore al 20%, è ammessa una riduzione contributiva del 35% per cento.

Lo strumento non può tuttavia essere applicato nei casi di fine lavoro nei cantieri edili e nei contratti a termine stagionali. Per i lavoratori part-time l'ulteriore riduzione dell'orario è possibile solo se è dimostrato il preesistente carattere strutturale del contratto a tempo parziale.