

I punti cardine



Che cosa è e a che cosa serve

Il contratto di solidarietà è una causale della Cigs con la quale, tramite un accordo sindacale, stipulato in base all'articolo 51 del Dlgs 81/2015, si stabilisce una contrazione dell'orario di lavoro per evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche attraverso un suo più razionale impiego. È necessaria l'autorizzazione del ministero del Lavoro su istanza, ex articolo 25 del Dlgs 148/2015.

La riduzione dell'orario di lavoro

Fino a una media dell'80% nell'arco dell'intero periodo di durata del contratto, con punte individuali massime del 90%.

L'integrazione salariale

È dell'80% della retribuzione globale per le ore di lavoro non prestate, nel limite dell'orario contrattuale, al netto del contributo apprendisti e nel massimale di legge.

L'integrazione è ridotta in caso di successivi aumenti retributivi stabiliti da contratti aziendali.

Variazioni

Il datore deve comunicare l'avvenuta variazione quantitativa della contrazione dell'orario al ministero del Lavoro e all'Inps. Quando la deroga comporta una

maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

Lavoro straordinario

È ammesso solo in presenza di situazioni eccezionali da motivare

Computo ai fini della durata massima degli ammortizzatori

Rileva in misura del 50% per la parte non eccedente i 24 mesi

Tfr

La quota maturata in seguito alla riduzione dell'orario è a carico dell'Inps, a eccezione di quella relativa a lavoratori licenziati, per giustificato motivo oggettivo o licenziamento collettivo, entro 90 giorni dalla fine del contratto di solidarietà o entro 90 giorni dal termine di un ulteriore trattamento Cigs, concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

Agevolazione contributiva

Su istanza datoriale, per un periodo non superiore a 24 mesi, è ammessa una riduzione pari al 35% della contribuzione dovuta per i lavoratori coinvolti, se interessati da una contrazione dell'orario superiore al 20%.

Licenziamento

È possibile solo il licenziamento collettivo non oppositivo.

L'accordo sindacale

Deve contenere:

- data della stipula del contratto
- esatta individuazione delle parti stipulanti riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali, delle Rsa o della Rsu competenti alla stipula e dell'impresa
- contratto collettivo di lavoro applicato
- orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione
- data dell'eventuale apertura della procedura di licenziamento (ex articolo 4 e/o 24, legge 223/91) e numero degli esuberanti dichiarati
- quantificazione dell'esubero di personale alla stipula dell'accordo
- motivi che hanno determinato l'esubero
- decorrenza del contratto di solidarietà
- durata della validità del contratto
- forma della riduzione dell'orario di lavoro
- articolazione della riduzione
- parametrizzazione sull'orario medio settimanale
- indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario
- eventuali deroghe all'orario concordato per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro
- misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione allegato - sottoscritto dalle parti - con indicazione analitica dei dipendenti interessati e specificazione di qualifica e data di assunzione, distinti per unità produttiva e reparto.