

(fonte: Inps e Ministero del Lavoro)

a cura di SLC-CGIL

1) Cosa sono i contratti di solidarietà?

I contratti di solidarietà sono accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:

- mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (**contratti di solidarietà difensivi**, art. 1 legge 863/84);
- favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (**contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84**). Questa tipologia ha avuto, però, scarsissima applicazione.

Il contratto di solidarietà nasce come strumento atto a difendere l'occupazione, facendo in modo che il sacrificio imposto ai lavoratori, in seguito alla diminuzione dell'orario di lavoro, possa essere recuperato attraverso un rimborso di quote di retribuzione da parte dell'Inps.

La legge prevede due tipologie di contratti di solidarietà:

- 1. **TIPO A** - contratti di solidarietà per le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS (**art. 1 legge n. 863/84**);
- 2. **TIPO B** - contratti di solidarietà per le aziende non rientranti nel regime di CIGS e per le aziende artigiane (art. 5 comma 5 legge n. 236/93).

2) Il contratto di solidarietà in Tiscali a quale tipologia appartiene?

L'accordo sottoscritto in Tiscali è un accordo di tipo A.

La principale fonte normativa è costituita dall'art. 1 della legge n. 863 del 1984; alla stessa sono state apportate successive modifiche dalle Leggi n. 236 del 19/07/1993 e n. 608 del 28/11/1996, e dal D.P.R. n. 218/2000. Il ministero del Lavoro, con il decreto n. 46448 del 10 luglio 2009, ha definito nuovi criteri e modalità di accesso ai C.d.S. difensivi ed ha abrogato i Decreti Ministeriali n. 31445 del 2002 e n. 32832 del 2003.

3) Chi sono i lavoratori beneficiari?

I contratti di solidarietà sono rivolti a tutto il personale dipendente **ad esclusione** di: dirigenti; apprendisti; lavoratori a domicilio; lavoratori con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni; lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali.

I lavoratori part-time sono ammessi nel solo caso in cui l'azienda dimostri "il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro".

4) Quali possono essere le modalità applicative?

La riduzione dell'orario di lavoro può essere giornaliera, settimanale o mensile. E', invece, esclusa la riduzione su base annua, cioè non è possibile prevedere interi mesi senza prestazione lavorativa. Sono validi anche gli accordi che portano ad una riduzione verticale dell'orario di lavoro, per i quali va, comunque calcolata la riduzione media tradotta in termini settimanali.

Il decreto ministeriale n. 46448/2009 – all'art. 4, comma 3, dispone che la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non deve superare il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Al riguardo il Ministero del Lavoro con nota n. 0003558 dell'8 febbraio 2010, ha precisato che il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario (60%) deve essere riferito **alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.**

Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di applicare una minore riduzione di orario rispetto a quella già determinata nel C.d.S., devono prevederne le modalità nel contratto stesso e darne comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Al contrario, in caso di aumento della riduzione dell'orario, è necessario stipulare un nuovo contratto (un nuovo accordo sindacale) e presentare una nuova domanda.

Non è ammesso il lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, a meno che non siano comprovate dall'impresa sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva, previo accordo sindacale e/o autorizzazione del Ministero del Lavoro.

5) Quale è la misura dell'integrazione salariale?

La norma generale prevede che ai lavoratori spetta, per le ore di riduzione di orario a seguito del contratto di solidarietà, un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa.

Il D.L. n. 78 del 2009, convertito nella legge 102 del 2009, ha incrementato l'ammontare dell'integrazione spettante ai soli lavoratori coinvolti da **contratti di solidarietà difensiva**, stipulati in base all'art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984. La misura dell'integrazione è **elevata all'80% della retribuzione persa** (msg. n. 008097 del 22/03/2010).

Nota: il disegno di legge di stabilità (ex Legge Finanziaria; Disegno di Legge n. 2968) in discussione in questi giorni al Parlamento prevede la proroga dell'integrazione all'80% anche per tutto il 2012.

L'integrazione salariale corrisposta al lavoratore, decurtata della percentuale di riduzione del 5,84%, non è assoggettata ai massimali mensili previsti per CIGO e CIGS.

6) Quale è la modalità di pagamento dell'integrazione?

Il trattamento sarà, in Tiscali, anticipato direttamente dall'azienda.

Il D.M. n. 46488/2009 ha previsto la possibilità di chiedere il pagamento diretto con le stesse modalità previste per la CIGS. In questo caso la domanda, oltre che all'Ufficio del Lavoro, deve essere presentata contemporaneamente anche al Servizio Ispezioni del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente in base all'ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso.

7) Quale può essere la durata massima di un contratto di solidarietà?

I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un massimo di 24 mesi ai sensi della Legge n. 863 del 1984, prorogabili, ai sensi della Legge n. 48/1988, per altri 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno). Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista un nuovo contratto, per le medesime unità aziendali, può essere stipulato trascorsi dodici mesi dal termine del precedente accordo. Il periodo di C.d.S. si somma alla Cassa integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) o Straordinaria (CIGS) per determinare i 36 mesi nel quinquennio, quale limite massimo di durata degli ammortizzatori sociali. Tale limite può essere superato, qualora il ricorso al contratto di solidarietà sia alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991.

8) Cosa cambia in caso di malattia, maternità, congedo parentale?

I C.d.S. sono compatibili con la prestazione di malattia (circ. n. 212 del 1994).

Se il periodo che il lavoratore si assenta per malattia coincide con il periodo nel quale è compresa anche una riduzione di orario, la malattia verrà pagata al 100% per le ore che avrebbe lavorato e al 80% per le ore perse di riduzione.

Se il periodo di malattia coincide con giorni di lavoro a pieno orario contrattuale viene assicurato il trattamento contrattuale.

Se coincide con periodi di totale riduzione (ad esempio una settimana piena a zero ore) il lavoratore è considerato in solidarietà anche se è ammalato e quindi riceverà la retribuzione al 80%.

La prestazione erogata per **congedo di maternità** (astensione obbligatoria) prevarrà sempre sul trattamento per C.d.S. quindi, qualora il congedo di maternità sia già in atto al momento della stipula del contratto di solidarietà, la lavoratrice continua a fruire del trattamento economico relativo calcolato sulla retribuzione intera.

Se invece la lavoratrice entra in maternità durante la vigenza del contratto di solidarietà che prevede la riduzione di orario di tipo orizzontale o verticale con retribuzione costante (il caso di Tiscali), la relativa indennità si calcola sulla retribuzione spettante per tale minore orario, mentre viene corrisposto contemporaneamente il trattamento di integrazione salariale in relazione alle ore per le quali, contrattualmente, non è prevista una prestazione di attività.

Il **congedo parentale** (astensione facoltativa) va erogato solo per i periodi di prevista attività, per i rimanenti periodi è erogabile il trattamento di integrazione salariale (cioè nei giorni di solidarietà, la giornata è pagata all'80%).

9) E in caso di festività e ferie?

Nei casi di **riduzione verticale** dell'orario di lavoro se la festività cade in un giorno di sospensione interviene l'integrazione salariale derivante dal C.d.S.; se la festività cade in un giorno lavorato e retribuito ad orario normale è a carico del datore di lavoro al 100%. Le festività soppresse non sono integrabili.

Le ferie sono ammesse al trattamento integrativo se maturate in costanza del contratto di solidarietà ed usufruite nell'ambito della validità del decreto concessivo del trattamento stesso (circ. n. 2749 del 1986). Se godute successivamente al periodo di C.d.S. rimarranno a totale carico del datore di lavoro.

Sono parimenti a totale carico del datore di lavoro le ferie maturate in periodi anteriori al contratto di solidarietà.

Nota: Ferie, ROL, istituti contrattuali annuali (compreso i premi), 13 mensilità: la quota parte non lavorata viene integrata al 80% per i ratei giornalieri in C.d.S.

Le ferie e i permessi maturano cioè per intero. E' la loro retribuzione che viene per la quota parte relativa alla riduzione di orario integrata all' 80%.

10) E per altri tipi di permessi, congedi, assegni familiari?

Permessi per donatori di sangue: il lavoratore di Tiscali – che è in riduzione di orario per tutta la giornata - percepirà se andrà a donare il sangue in quella stessa data quanto spetta a titolo di contratto di solidarietà.

Permessi elettorali: se il lavoratore è sospeso per l'intera giornata di lunedì (o martedì) spetta l'integrazione del CDS. Spetta invece la retribuzione per le giornate di sabato e domenica.

Permessi legge 104: si riproporzionano in base ai giorni di effettivo lavoro.

Congedo matrimoniale: l'assegno per congedo matrimoniale è cumulabile con la concessione dei C.d.S., di conseguenza spetta l'assegno per congedo matrimoniale calcolato sul minor orario stabilito dal C.d.S. e in aggiunta, per lo stesso periodo, l'integrazione salariale per C.d.S.

Assegno per il nucleo familiare: l'INPS, con circolare n. 9/1986, ha puntualizzato che l'azienda che corrisponde il trattamento di integrazione salariale è tenuta ad erogare gli assegni familiari sia per le giornate di lavoro effettivamente prestate che per quelle di integrazione.

11) Quali sono gli effetti del contratto di solidarietà su diritto pensione e TFR?

I periodi trascorsi in C.d.S. sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, vecchiaia, invalidità e superstiti e per la determinazione della misura di queste. A tale scopo i contributi sono effettivamente reali in quanto ai fini del calcolo della pensione si tiene conto della retribuzione sulla quale è calcolata l'integrazione.

In altre parole la retribuzione di riferimento, ai fini della pensione, durante i periodi di C.d.S. è quella che il lavoratore avrebbe percepito lavorando.

Tuttavia la legge sulla riforma delle pensioni, per chi ha iniziato l'attività lavorativa dopo il 1° gennaio 1993 (quindi quasi tutti i dipendenti di Tiscali, a meno che non abbiano cominciato a lavorare prima in un'altra azienda), limita a cinque anni i contributi figurativi cumulabili nell'arco della vita lavorativa, ricomprendendo, fra questi, anche i periodi trascorsi in Cassa Integrazione Guadagni e quindi anche in C.d.S.

Per i lavoratori che hanno stipulato contratti di solidarietà e fino al compimento dell'età pensionabile per vecchiaia è possibile il cumulo tra pensione e quota di retribuzione persa a causa della riduzione dell'orario lavorativo.

Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) matura per intero sull'ammontare della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in assenza di riduzione di orario.

12) Infine è utile sapere che:

I contributi a carico del lavoratore sono pari al 5,84% (e non del 9,19%) quindi in realtà l'integrazione è, al netto, superiore al 80%. La ritenuta fiscale sarà operata nella misura e con le percentuali stabile per legge, in base agli scaglioni di reddito.

24 Ottobre 2011