



## CONTRATTO di SOLIDARIETA' in regime di CASSA INTEGRAZIONE Legge 864/83

In caso di **crisi aziendale**, al fine di mantenere l'occupazione e favorire nuove assunzioni, l'INP offre agli imprenditori la possibilità di richiedere il **contratto di Solidarietà**.

Si tratta, nello specifico, di un **sostegno al reddito a tempo determinato** in attesa di una ripresa economica.

La definizione offerta dall'Istituto di Previdenza è un "accordo, stipulato tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi a oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro".

### Tipologia

I contratti di solidarietà sono stati pensati per **evitare il licenziamento del personale** (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84) mantenendo l'occupazione al 100 per cento o per favorire le nuove assunzioni riducendo contemporaneamente orario di lavoro e retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84).

La forma maggiormente utilizzata dalle imprese è quella di tipo difensivo anche perché solo questa tipologia contrattuale può essere utilizzata in regime di Cassa Integrazione (art. 1 legge n. 863/84) mentre i contratti di tipo espansivo non rientrano nel regime di CIGS e per le aziende artigiane (art. 5 comma 5 legge n. 236/93).

### Caratteristiche dell'azienda

Possono fare domanda per accedere al sostegno al reddito tutte le aziende che hanno già fatto domanda di CIGS e sono incluse anche le aziende appaltatrici di servizi di mensa e pulizie, che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della domanda.

### Beneficiari

Le aziende possono chiedere il contratto di solidarietà per i propri dipendenti ma, data la natura del sostegno, la normativa nazionale pone dei limiti.

**Non saranno inclusi nel beneficio dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni e lavoratori assunti a tempo determinato** per attività stagionali. Un'eccezione ad personam sarà fatta per i lavoratori part time solo nel caso in cui si possa dimostrare che tale forma contrattuale era preesistente all'organizzazione del lavoro.

### Ammontare del contributo statale

La norma generale prevede, per le ore di riduzione di orario, un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa.

Il D.L. n. 78 del 2009, convertito nella legge 102 del 2009, ha incrementato, per gli anni 2009 e 2010,

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.

### **Suddivisione dell'orario di lavoro**

Il datore di lavoro, in base alle proprie esigenze, **può richiedere una riduzione dell'orario di lavoro** su base giornaliera, settimanale o mensile purché sia rispettato il criterio di congruità. Vale a dire che **le ore settimanali non lavorate dai lavoratori interessati dal contratto di solidarietà saranno pari alle ore settimanali che sarebbero state lavorate** dai lavoratori in esubero con uno scostamento, superiore o inferiore, al massimo del 60%.

L'azienda, in base alle proprie esigenze, potrà **scegliere di applicare l'ammortizzatore sociale a una parte dei dipendenti, a singoli reparti o, addirittura, differenziare gli stessi lavoratori**. La riduzione di orario può essere applicata ad una parte dei dipendenti o a singoli reparti e può essere anche differenziata tra gli stessi lavoratori sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva delle quali l'impresa dia prova. L'azienda, dovrà preventivamente comunicare l'eccezione al Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro. In caso di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, il contributo di solidarietà sarà proporzionalmente ridotto.

### **Durata del Contatto di Solidarietà**

I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un **massimo di 24 mesi, prorogabili 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. In tutto il periodo nel quale sarà applicato il contratto di solidarietà l'azienda non potrà licenziare un dipendente dando come motivazione la "riduzione del personale".

### **Modalità per la richiesta**

Sarà compito del datore di lavoro chiedere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per gli ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione il Contributo dopo aver stipulato l'accordo con i sindacati. La domanda dovrà essere presentata compilando il mod. CIGS SOLID1 e allegando l'originale del contratto di solidarietà e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati.

### **Agevolazioni e svantaggi per i dipendenti**

I dipendenti non avranno alcun danno o variazione in merito al trattamento di fine rapporto e delle ferie. Modifiche, invece, saranno applicate nella retribuzione e nei congedi straordinari.

**TFR** - tale istituto deve essere conteggiato sulla base della retribuzione che il lavoratore avrebbe avuto diritto di percepire, nel periodo di riduzione di orario di lavoro.

**Ferie** – saranno conteggiate in base alle ore che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere.

**Retribuzione** – ridotta in base al parametro stabilito nel contratto di solidarietà concordato.

**Congedi straordinari** – malattia, maternità e congedo matrimoniale saranno ridotti in base alle ore di lavoro effettivamente svolte e nei parametri stabiliti. Nessuna modifica sarà applicata per le ore di allattamento che continueranno ad essere conteggiate in base alle ore che la lavoratrice avrebbe avuto diritto di percepire, nel periodo di riduzione di orario di lavoro.

**Fonte: Corriereinformazione.it**

**ProntoLavoro MCL :: [www.prontolavoromcl.it](http://www.prontolavoromcl.it) :: [info@prontolavoromcl.it](mailto:info@prontolavoromcl.it)  
Seguici anche su [FB](#) e su [Twitter](#)!**