I contratti di solidarietà

scritto da goal | 30 Giugno 2014
di Antonio Serpe* e Quirino Razzano**

I contratti di solidarietà sono ammortizzatori sociali utilizzati per rimediare ai problemi delle eccedenze del personale, in esubero rispetto alle effettive esigenze dell'impresa. Trovano la loro origine normativa nelle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 863/84 e consistono nella riduzione dell'orario di lavoro e della relativa retribuzione concordata con le OO.SS. avente una duplice finalità:

A) mantenimento del livello occupazionale detto anche **difensivo**, disciplinato dall'art.1 della citata legge;

B) incremento del livello occupazionale detto anche **espansivo,** disciplinato dall'art.2 della citata legge.

Originariamente concessi alle aziende soggette alla cigs, hanno subito radicali modifiche con l'entrata in vigore della l. 236/93, art.5 co 5, che ha ampliato la platea degli interventi estendendo ai datori di lavoro che, pur non rientranti nel campo di applicazione della l. 863/84, sono soggetti alla procedura collettiva di riduzione del personale per effetto dell'art.24 della l. 223/91.

Il persistere della crisi e la necessità di tutelare i posti di lavoro ha spinto il legislatore ad ampliare la platea dei possibili fruitori di tale ammortizzatore sociale. Difatti con l'entrata in vigore della l. 33/2009, art.7 ter, comma 9 è stato modificato l'art.5 della l. 236/93 dando la possibilità alle aziende con < di 15 dipendenti di stipulare i cds « al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo».

Viene utilizzato principalmente nella modalità «difensiva» in

quanto la tipologia «espansiva» non ha trovato grande interesse nelle parti sociali anche per mancanza di copertura finanziaria.

Con tale strumento il ridimensionamento del personale viene attuato non attraverso licenziamenti collettivi o sospensioni a 0 ore di un corrispondente numero di lavoratori, ma coinvolgendo in una temporanea riduzione di orario un numero più ampio di dipendenti (da qui il termine solidarietà), in modo da realizzare una riduzione complessiva delle ore lavorative equivalente a quelle che sarebbero state prestate dal personale eccedente. La retribuzione persa dai lavoratori, a seguito della riduzione di orario, viene parzialmente compensata da una prestazione previdenziale (integrazione salariale).

CAMPO DI APPLICAZIONE

A secondo della fattispecie di azienda coinvolta, i contratti sono disciplinati da due diverse normative che determinano anche i criteri e le modalità di accesso:

- **TIPO A** – Legge 863/84 – art.1 **Aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs**
- **TIPO B** – Legge 236/93 – art. 5 e s.m.i. **Aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cigs**

CRITERI E MODALITA' DI ACCESSO AL CDS DI TIPO A – ART.1 L.863/84

DESTINATARI AZIENDE

- inquadrate nel settore industriale che occupano mediamente più di 15 addetti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di integrazione salariale;
- appaltatrici di servizi di mense e pulizia in aziende industriali in concomitanza con la loro richiesta di intervento della cigs;

- editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale e imprese editrici e/o stampatrici di giornali periodici, indipendentemente dal numero dei dipendenti;
- commerciali oltre i 200 dipendenti;
- edili limitatamente al personale inserito nella struttura permanente con l'esclusione, quindi, nelle ipotesi di fine lavoro o fase lavorativa nei cantieri edili;
- dal 1° gennaio 2013 ai sensi dell'art. 3, legge 92/2012: -aziende commerciali ed agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici), che occupano più di 50 dipendenti. Sono escluse le imprese che hanno presentato istanza per essere ammesse e/o assoggettate alle procedure concorsuali di cui all'art. 3 della legge n. 223/91.

LAVORATORI

Tutto il personale dipendente con anzianità di servizio di almeno 90 giorni ad esclusione di:
dirigenti – apprendisti – lavoratori a domicilio – lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali – lavoratori p.t.(ammessi solo nel caso in cui l'azienda dimostri il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro).

PRESUPPOSTI

Il presupposto per il ricorso al cds è costituito dall'esistenza di un esubero di personale motivato e quantificato nell'accordo sindacale in relazione alle effettive esigenze dell'impresa a seguito dell'avvio di una procedura di licenziamento collettivo previste dall'art. 24 della l.n.223/91 o dalla richiesta d'incontro per utilizzo cigs. E' considerato idoneo a perseguire il suo scopo, quando la percentuale di riduzione d'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% 1

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

CONTENUTO DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

il verbale di accordo deve essere stipulato con le OO.SS. maggiormente rappresentative e deve contenere i seguenti elementi:

- la data della stipula dell’accordo che deve essere antecedente la data di inizio del regime di solidarietà;
- esatta individuazione delle parti stipulanti;
- il ccnl applicato;
- l’orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;
- la data dell’eventuale apertura della procedura di mobilità (ex art. 4 e/o 24, l. n. 223/1991)2 e numero degli esuberi dichiarati;
- quantificazione e motivi che hanno determinato l’esubero (integrandole dettagliatamente nella scheda 8 con l’andamento degli indicatori economico- finanziari relativi al biennio precedente e presuntivo dell’anno in corso della domanda di accesso al cds);
- forme di riduzione dell’orario di lavoro e sua articolazione puntuale (indicando i diversi regimi d’orario -giornaliero, settimanale o mensile);
- parametrazione sull’orario medio settimanale (comparando complessivamente il monte ore lavorativo e quello delle ore di riduzione e trasformandolo in un valore di riduzione media settimanale rispetto all’orario settimanale normale) con l’indicazione della percentuale complessiva di riduzione d’orario.
- riproporzionamento degli istituti contrattuali diretti e differiti a seguito della riduzione d’orario;
- eventuali deroghe all’orario concordato in presenza di temporanee esigenze di lavoro;
- decorrenza del cds e la sua durata;
- misure che le parti intendono adottare per agevolare il

mantenimento dell’occupazione;

- elenco nominativo dei lavoratori destinatari dell’intervento.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale, diretta alla divisione iv della direzione generale degli ammortizzatori sociali e i.o. del ministero del lavoro viene compilata e trasmessa esclusivamente per via telematica utilizzando l’applicazione web cigsonline . alla domanda, composta di due parti (il modulo-istanza contenente le informazioni di carattere generale dell’azienda e la scheda 8 specifica dell’intervento) viene allegata la scansione del contratto di solidarietà e l’elenco nominativo dei lavoratori interessati. Al termine della procedura di invio viene rilasciata una copia cartacea il cui modulo- istanza firmato dal rappresentante legale viene ritrasmesso attraverso il servizio postale. A seguito della conclusione positiva della fase istruttoria (di norma 30 giorni), il Ministero del Lavoro emana il decreto di concessione del trattamento d’integrazione salariale. Tale decreto, avente validità annuale, viene pubblicato sul sito del ministero e trasmesso all’Inps. Successivamente l’azienda presenta domanda all’inps in via telematica. tramite il mod. i.g. 15/str. (cod. sr 40) con cui devono essere indicati i dati relativi all’azienda, al decreto ministeriale di autorizzazione, il periodo richiesto, il numero dei lavoratori a orario ridotto e le modalità di pagamento (tramite azienda con successivo conguaglio o direttamente dall’inps). Nei casi di pagamento diretto devono essere presentati anche i modelli i.g./str. aut (cod.sr41).

MISURA DELL’INTEGRAZIONE

Ai lavoratori coinvolti nel CDS spetta, per le ore di riduzione di orario un’integrazione lorda pari al 60%3 della retribuzione persa. In via sperimentale per l’anno in corso, tale Integrazione Salariale è stata aumentata nella misura del

10% (Art.1, comma 186, Legge 147/2013 – Legge di Stabilità 2014-) mentre il periodo 2009-2013 è stata del 20% (Legge 102/2009 come integrata dall'Art.1, comma 33, Legge 220/2010 e dall'Art.33, comma 24, Legge 183/2011 e dall'Art.1, comma 256, Legge228/2012);

CORRESPONSIONE DELL'INTEGRAZIONE

Al fine di semplificare ed incentivare le procedure di accesso ai contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, l'art.5 del decreto ministeriale n. 46448 del 10/7/ 2009 ha regolamentato il c.d. "pagamento diretto", prima escluso, prevedendo con il provvedimento autorizzativo della cigs (ovviamente, se richiesto dal datore nei casi di difficoltà finanziarie) il pagamento diretto in favore dei lavoratori, fatta salva l'eventuale revoca qualora gli organi di vigilanza della D.t.l. accertino l'inesistenza di tali difficoltà finanziarie. Sul trattamento di integrazione non è dovuto il contributo addizionale previsto dall'art. 12 della L. n. 164/1975.

DURATA

I cds possono essere stipulati con una durata minima di 12 mesi e per un massimo di 24 mesi, 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 cds si somma alla cigo e alla cigs ai fini della determinazione dei 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.

AGEVOLAZIONE PER LE IMPRESE

Ai datore di lavoro che stipulano tali contratti sono previste riduzioni contributive specifiche, subordinate alla capienza dei fondi destinati a questo fine.

La riduzione contributiva è riconosciuta per un periodo non superiore a 24 mesi e varia a secondo della intensità di riduzione oraria adottata nel cds: per le riduzioni superiori al 20% spetta una riduzione del 25% mentre per le riduzioni superiori al 30% spetta una riduzione nella misura del 35%. Nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento cee n. 2052/1988 sono rispettivamente elevate al 35% e al 40%.

Al momento il Ministero del Lavoro con 14/0014668 del 29/10/2008 ha autorizzato la riduzione contributiva per i cds stipulati successivi al 31/12/2003 ed entro il 31/12/2005 le cui istruzioni operative per il recupero dei benefici contributivi sono contenute nella circolare Inps n.48 del 31.03.2009. In precedenza con nota prt. 14/3491 del 11.03.2008 ha autorizzato la riduzione contributiva per i cds stipulati entro il 31.12.2003 le cui istruzioni operative per il recupero dei benefici sono contenute nella circolare inps n. 38 del 28.3.2008.

Il D.L. n.34/2014 (Jobs Act) ha demandato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle Finanze, dei criteri per determinare i datori beneficiari della riduzione contributiva. In sostanza, gli sgravi contributivi saranno consentiti solo nei limiti della disponibilità economica del Fondo per l’occupazione, rifinanziato a decorrere dal 2014 con uno stanziamento di15 milioni di euro. Il datore di lavoro interessato sarà chiamato a fare una richiesta di accesso al beneficio e le sedi INPS provvederanno ad attribuire il codice autorizzazione “7K” (“Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà

successivamente al 14 giugno 1995 ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'art. 6, c. 4, della L. 28 novembre1996, n. 608").

L'agevolazione non spetta nel caso in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

RIFLESSI SUGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

FERIE E FESTIVITÀ

Le ferie maturano per intero e sono ammesse al trattamento integrativo se maturate in costanza del cds ed usufruite nell'ambito della validità del decreto concessivo del trattamento stesso. Se godute successivamente al periodo di cds sono a totale carico del datore di lavoro.

Le festività cadenti nel periodo di riduzione dell'orario di lavoro di tipo orizzontale, sono oggetto di trattamento di integrazione salariale a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro mentre nella riduzione dell'orario di tipo verticale sono oggetto di trattamento di integrazione salariale solo se cadono nel periodo totale di sospensione dal lavoro.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE E T.F.R.

Le mensilità aggiuntive per le ore effettivamente lavorate sono carico del datore mentre quelle riferite alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel cds sono oggetto di integrazione salariale.

Il t.f.r. Matura con ratei distinti (c/azienda per le ore lavorate e c/inps per le ore non lavorate). Viene erogato in misura intera dal datore di lavoro all'atto del licenziamento e successivamente la quota c/inps sarà recuperata dal datore di lavoro anche a distanza di anni dalla scadenza del cds

previo richiesta di rimborso avanzata all’inps.

RIFLESSI SUI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI

MALATTIA

In caso di riduzione verticale dell’orario di lavoro, se la malattia interviene durante l’assenza dell’attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, al lavoratore continua ad essere pagata l’integrazione per contratto di solidarietà. Se, invece, la malattia interviene durante lo svolgimento dell’attività lavorativa, viene pagata l’indennità di malattia. In caso di riduzione orizzontale dell’orario di lavoro, al lavoratore spetta sia il trattamento di integrazione salariale e sia l’indennità di malattia, ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell’orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

CONGEDO DI MATERNITÀ E PARENTALE, PERMESSO PER ALLATTAMENTO

In caso di astensione obbligatoria la lavoratrice, per tutta la durata del congedo stesso avrà diritto a percepire l’indennità di maternità.

Per quanto riguarda il congedo parentale si applicano le stesse regole previste per la malattia.

Per i permessi di allattamento richiesti durante il cds, alla lavoratrice o al lavoratore compete il trattamento di integrazione salariale, con riferimento alla retribuzione relativa alle ore di riposo perse a seguito del cds. Spetterà invece l’indennità a carico dell’inps, pari all’intero ammontare della retribuzione, se i riposi si collocano in un giorno interamente lavorato.

I medesimi criteri valgono anche per i permessi ex lege n.104/92.

ACCREDITO DEI CONTRIBUTI FIGURATIVI

Al lavoratore, oltre al trattamento integrativo retributivo , vengono accreditati i contributi figurativi per tutta la durata del cds sulla base della retribuzione contrattuale attraverso la trasmissione del flusso telematico uniemens con l'indicazione delle settimane di integrazione salariale e della retribuzione imponibile persa.

CRITERI E MODALITA' DI ACCESSO AL CDS DI TIPO B ART.5 L.236/93

PRESUPPOSTI

I presupposti per questa seconda tipologia sono identici a quelli di tipo a in quanto perseguono lo stesso scopo, cioè quello di evitare o ridurre le eccedenze di personale non con l'intervento della cigs ma attraverso la riduzione dell'orario di lavoro concordata con le oo.ss.

La retribuzione persa dai lavoratori per effetto del cds viene parzialmente integrata con la corresponsione di un contributo di natura non retributiva ai fini contrattuali e di legge.

Gli aspetti significativi e di carattere operativo rilevanti di questo tipo di contratto sono esplicitati nella circolare ministeriale n.20 del 25.05.2004.

DESTINATARI

AZIENDE

- Imprese con più di 15 dipendenti non soggette alla normativa Cigs che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art.24 della legge 223/1991;
- alberghiere e termali, pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati;
- artigiane non soggette alla normativa CIgs, a prescindere dal numero di dipendenti e a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano a carico di

fondi bilaterali istituiti dai contratti collettivi nazionali o territoriali una prestazione non inferiore alla metà della quota del contributo destinata ai lavoratori;
- Imprese con < 15 dipendenti al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali (art. 7 ter, comma 9, lettera d, legge n. 33/2009 LAVORATORI.

Tutto il personale dipendente con una anzianità di servizio di almeno 90 giorni compreso i lavoratori assunti a termine o di inserimento e gli apprendisti sino alla scadenza del contratto a condizione per gli ultimi due che la riduzione di orario concordata non compromette il raggiungimento degli obiettivi formati previsti dalla fattispecie attuata. Sono esclusi i dirigenti.

CONTENUTO DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

il verbale di accordo deve essere stipulato con le OO.SS.. maggiormente rappresentative nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art,24 della l.223/1991, ad eccezione delle ipotesi in cui la suddetta procedura di mobilità non si applica ossia le imprese artigiane, alberghiere e per le aziende termali con meno di sedici dipendenti.

Deve contenere i seguenti elementi:

- la data della stipula del contratto, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;
- la data dell'apertura della procedura di mobilità;
- l'esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando, accanto alla firma, i nominativi e cariche dei rappresentanti delle oo.ss. competenti alla stipula e dei rappresentanti dell'impresa;
- il c.c.n.l. applicato ai dipendenti dell'impresa;
- l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;

- la quantificazione e motivi dell’esubero di personale all’atto della stipula del contratto;
- il numero dei lavoratori interessati dalla riduzione dell’orario di lavoro;
- la data di decorrenza dell’applicazione del regime di solidarietà e la relativa durata;
- la percentuale complessiva e l’articolazione della riduzione dell’orario di lavoro che può essere attuata sia orizzontalmente che verticalmente;
- l’eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all’impresa;
- le eventuali deroghe all’orario concordato;
- le modalità attraverso le quali l’impresa può, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l’orario ridotto. Inoltre deve essere allegato, costituendone parte integrante, l’elenco nominativo dei lavoratori interessati dall’applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica e della data di assunzione.

LIMITI TEMPORALI

L’art. 5, comma 5, L. n. 236/1993 prevede l’utilizzo dei contratti di solidarietà per un periodo massimo di due anni.

In merito, con la circolare n. 20/2004, il ministero del lavoro ha precisato che il ricorso ai cds, in quanto unico strumento in grado di evitare il licenziamento per le imprese che non possono usufruire della c.i.g.s., è utilizzabile più di una volta da parte dell’azienda.

Infatti, si applica, per analogia, il limite temporale previsto dall’art. 1, comma 9, l. N.223/1991, pari a 36 mesi in un quinquennio, purché nel caso in cui si sia verificato un primo utilizzo continuativo pari a 24 mesi, vi sia soluzione di continuità con l’eventuale utilizzo di ulteriori 12 mesi.

Senza soluzione di continuità, invece, nessuna proroga può essere concessa.

MISURA E CALCOLO DEL CONTRIBUTO

Il contributo, a carico del fondo per l'occupazione e finanziato annualmente, è pari alla metà del monte retributivo non dovuto dalle imprese a seguito della riduzione di orario. Viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra il datore di lavoro ed i lavoratori interessati per un periodo massimo due anni.

Con riguardo al calcolo del contributo espresso in ore, la retribuzione lorda da prendere a riferimento è quella relativa ai dodici mesi precedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro comprese le mensilità aggiuntive / ore di lavoro retribuite nello stesso periodo.

RIFLESSI AI FINI CONTRATTUALI E PREVIDENZIALI

Il contributo, essendo di natura non retributiva, non produce effetti ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali.

E' esclusa la possibilità di accedere ad ogni altro tipo di sostegno al reddito mentre ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

PROCEDURA PER L'EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO

L'impresa richiedente il contributo di solidarietà deve indirizzare istanza, in bollo e accompagnata da due copie della medesima, alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio ed allegare alla stessa (ml circ. n. 20/2004):

- l'accordo sindacale;
- la scheda informativa contenente i dati strutturali

dell’impresa;
- il dettaglio dell’orario ordinario e dell’orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà;
- l’elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell’azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle seguenti informazioni:

-la retribuzione lorda, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, ed il numero delle ore retribuite, riferite ai dodici mesi antecedenti il periodo Interessato alla riduzione dell’orario di lavoro;

-la retribuzione media oraria, calcolata dividendo la retribuzione lorda percepita nei dodici mesi precedenti l’applicazione del regime di solidarietà ed il numero delle ore retribuite nel medesimo periodo;

-il numero complessivo delle ore di riduzione per le quali si richiede il contributo;

-l’importo dell’integrazione dovuto ad ogni singolo lavoratore, ottenuto dividendo per quattro il prodotto della retribuzione media oraria per le ore di retribuzione richieste.

CONTROLLO DTL ED INVIO

La Dtl competente per territorio, una volta ricevuta l’istanza, verifica che:

- l’impresa richiedente il contributo abbia tutti i requisiti per poterne beneficiare;
- il contratto di solidarietà sia autentico;
- il contratto di solidarietà, per le aziende con più di 15 dipendenti, sia stato stipulato nell’ambito della procedura di mobilità, ovvero, per le aziende artigiane, sia stata avviata la procedura per richiedere il

contributo ai fondi

- una volta effettuato il controllo, la dtl invierà l’istanza alla direzione generale ammortizzatori sociali.

CONCESSIONE

L’importo del contributo di solidarietà, determinato sulla base dei dati forniti dall’azienda, è disposto con decreto direttoriale.

Tale importo si riferisce a tutto il periodo di applicazione del regime di solidarietà comprendendo sia la quota spettante all’azienda che quella spettante ai dipendenti. Al decreto viene allegato la scheda informativa contenente l’elenco dei lavoratori coinvolti dalla riduzione di orario.

Il decreto, munito del visto dell’ufficio centrale di bilancio, viene trasmesso alla direzione generale ammortizzatori sociali, alla dtl e all’inps – direzione centrale prestazioni e sostegno del reddito – e sede provinciale competente.

CONTROLLO SUCCESSIVO ED EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO

il servizio ispettivo della Dtl è preposto alla verifica dell’effettiva riduzione dell’orario di lavoro sulla base della comunicazione trimestrale dei datori di lavoro con la quale dovrà essere fornito:

- l’elenco aggiornato dei lavoratori che hanno effettuato l’orario ridotto, con l’indicazione dell’effettiva riduzione di orario applicata e del relativo importo da corrispondere utilizzando i modelli degli allegati nn. 4 e 6 alla circolare n. 20/2004.
- una volta effettuata la verifica, la dtl comunica i risultati alla direzione generale ammortizzatori sociali con l’importo di contributo da versare all’azienda.
- la direzione generale ammortizzatori sociali trasferisce

alla sede inps provinciale competente per territorio l’esatto importo che la stessa sede provvederà a erogare all’azienda, la quale a sua volta provvederà a versare al dipendente la quota di contributo spettante indicata nelle schede fornite dagli ispettori o l’intera quota se prevista nel contratto di solidarietà.

CONCLUSIONI

Tale ammortizzatore nel contesto attuale si è rilevato un ottimo rimedio per aiutare le imprese a combattere la crisi e nello stesso tempo arginare la disoccupazione che ha raggiunto cifre preoccupanti.

Dal punto di vista aziendale il cds permette di non interrompere la continuità produttiva ed il livello di efficienza raggiunto consentendo, inoltre, uno spazio di tempo per valutare quelle che saranno le scelte future.

Ai lavoratori evita una consistente riduzione della retribuzione in quanto le minori ore lavorate vengono compensate dall’inps senza limitazione dei massimali imposti invece per il trattamento cigo e cigs.

---

1 ***Il Ministero del Lavoro con nota n. 3558 dell’8 febbraio 2010, ha precisato che il tetto massimo della % di riduzione dell’orario (60%) deve essere riferito alla media di riduzione dell’orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà. Ne consegue che per alcuni lavoratori la percentuale di riduzione dell’orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, potrà essere superiore al 60% dell’orario di lavoro contrattuale per altri inferiore*.**

2 ***Art.4. L’impresa ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all’art. 1 ritenga di non essere in grado di***

garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo.

Art.24 . Le disposizioni di cui all'art. 4, co da 2 a 12, e all'art. 5, co da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

3*La suddetta percentuale al massimale previsto per la C.i.g.s, è ridotta in misura pari all'aliquota contributiva prevista per gi apprendisti che attualmente corrisponde al 5,84%. Il trattamento retributivo va determinato inizialmente senza tenere conto degli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali stipulati nei sei mesi precedenti. La retribuzione deve essere calcolata mese per mese, tenendo conto delle variazioni derivanti da istituti contrattuali (es. scatti di anzianità) e da eventuali successivi aumenti stabiliti dalla contrattazione collettiva aziendale.*

*Segretario Commissione Lavoro ODCEC Napoli

**Coordinatore scientifico Commissione Lavoro ODCEC Napoli