



## News per i Clienti dello studio

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

### **I contratti di solidarietà dopo il DL lavoro: chiarimenti**

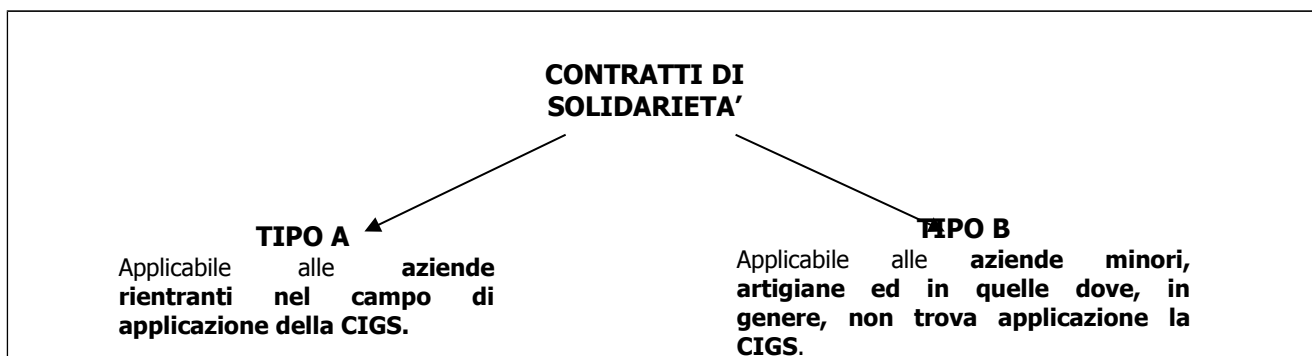
#### **Premessa**

Le disposizioni contenute nel DL n. 34/2014 e nella legge di conversione n. 78/2014 hanno modificato, parzialmente, le disposizioni in materia di **contratti di solidarietà**, influenzando notevolmente sulle **modalità di applicazione delle agevolazioni collegate**. Come noto, infatti, **nel caso di stipula di un contratto di solidarietà difensivo i datori di lavoro hanno diritto ad uno sgravio contributivo, a seconda che sia superata o meno una certa soglia percentuale di riduzione oraria per i lavoratori.**

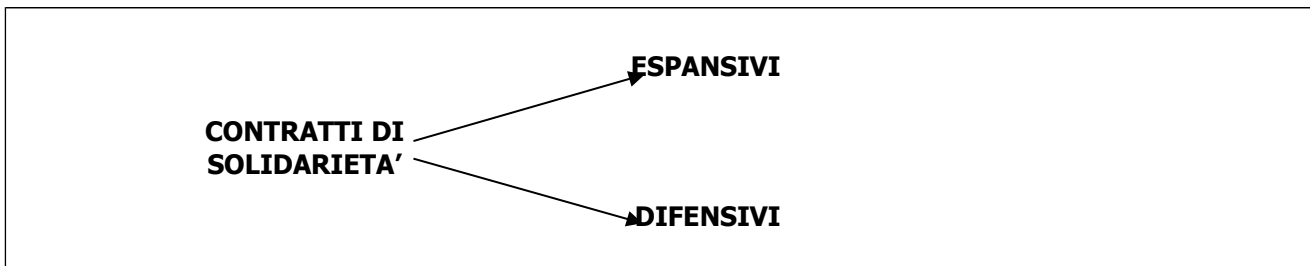
Con il DL lavoro vengono modificate le condizioni per accedere all'agevolazione, nonché alcuni particolari applicativi: viene prevista **l'emanazione di un decreto che stabilisca i criteri di erogazione dell'agevolazione alla luce della stabile destinazione di una somma alla sua copertura (15 milioni annui), e l'obbligo di deposito del contratto di solidarietà all'archivio nazionale dei contratti.**

#### **I contratti di solidarietà espansivi e difensivi**

Ricordiamo che il contratto di solidarietà è disciplinato dalla legge n. 863/1984 e dalla legge n. 236/93. Esistono sostanzialmente **due tipologie di contratti di solidarietà:**



Entrambe le **tipologie di contratto**, siano esse appartenenti alla **tipologia A o B**, possono essere **difensivi o espansivi**; quello **difensivo evita il licenziamento** (art. 1 legge 863/84), quello **espansivo è prodromico a nuove assunzioni a tempo indeterminato** (art 2 legge 863/84).



### I contratti di solidarietà espansivi

**In riferimento ai contratti di solidarietà espansivi** sono previste agevolazioni economiche e contributive per le **assunzioni da parte di aziende che hanno appunto attuato un contratto di solidarietà espansivo**. Previsti dall'art. 2 della legge n.863/1984, i contratti di solidarietà espansiva **riguardano quei datori di lavoro e quei lavoratori che stipulano contratti collettivi, anche aziendali, per incrementare gli organici, attuando una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con la contestuale assunzione di nuovo personale.**

Nei **primi dodici mesi dall'assunzione**, al datore di lavoro viene riconosciuto un contributo, a carico dell'Inps, pari al **15% della retribuzione lorda prevista dal CCNL**. Nei due anni successivi il contributo cala rispettivamente al **10% e al 5%**. Se le **assunzioni avvengono nel Mezzogiorno** il contributo è pari al **30%** della retribuzione.

Per **giovani fino a 29 anni**, nei **primi 36 mesi**, il datore di lavoro otterrà un **contributivo/incentivo del 10%**.

#### **OSSERVA**

E' il caso di ricordare come siano **esclusi dal beneficio quei datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti hanno proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni temporanee dal lavoro.**

#### **INCENTIVO**

Tipologia di assunzione	Incentivo parametrato sulla retribuzione lorda prevista dal CCNL		
	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno

	assunzione	assunzione	assunzione
<b>Assunzione ordinaria</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>
<b>Assunzione ordinaria nel mezzogiorno</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>
<b>Giovani fino a 29 anni</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>

### **I contratti di solidarietà difensivi**

I **contratti di solidarietà difensivi** 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**. Il contratto di solidarietà altro non è che un **"ammortizzatore sociale"** che si aggiunge agli strumenti ordinari che vengono incontro al lavoratore qualora sussistano ipotesi di crisi aziendale, quali la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

L'utilità dei contratti di solidarietà difensivi, sostanzialmente, risiede nella **possibilità di far ricadere sul gruppo dei lavoratori (e non sui singoli) le conseguenze della eccedenza di manodopera**.

#### **OSSERVA**

Il rimedio alternativo al licenziamento di tale eccedenza di manodopera, sostanzialmente, consta nella riduzione dell'orario di lavoro del gruppo di dipendenti, che in parte viene **compensato**, a **livello economico, tramite integrazioni a carico dell'INPS**.

La **durata minima** del contratto di solidarietà non può essere inferiore a **dodici mesi**, mentre la **durata massima non può essere superiore a ventiquattro mesi**. Al raggiungimento dei 24 mesi, le imprese possono chiedere al Ministero del lavoro una proroga:

- di ulteriori 24 mesi;
- di ulteriori 36 mesi per i territori del Mezzogiorno.

Esaurita la proroga, un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato **solo se sono decorsi dodici mesi dal contratto precedente**.

#### **OSSERVA**

Si precisa che il **limite massimo di fruizione del trattamento straordinario** di integrazione salariale è stabilito in **36 mesi nell'arco di un quinquennio**. Tale limite, però, **può essere superato** qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la **finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità** e la deroga sia finalizzata al **mantenimento in azienda di almeno il 50% delle eccedenze** dichiarate nel contratto di solidarietà.

### **DURATA DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ**

<b>Durata minima</b>	12 mesi
<b>Durata massimo</b>	24 mesi
<b>Proroghe</b>	Ulteriori 24 mesi Ulteriori 36 mesi per i territori del Mezzogiorno
<b>Limite massimo</b>	Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale è stabilito in 36 mesi nell'arco di un quinquennio (fatta eccezione casi particolari)

**La legge di conversione del DL n. 34/2014** (n. 78/2014) ha introdotto alcune **modifiche** alle disposizioni agevolative del contratto di solidarietà difensivo, disponendo la semplificazione ed in potenziamento dell'agevolazione, consistente in una riduzione contributiva.

### **Le agevolazioni**

La legge di conversione, come detto, è intervenuta direttamente sulla disposizione contenuta nell'articolo 6, comma 4 DL n. 510/1996, semplificando e potenziando, nella maggior parte dei casi, l'agevolazione consistente in una **riduzione contributiva nell'ipotesi di stipula di un contratto di solidarietà difensivo**. In particolare, viene aumentata la **percentuale di riduzione contributiva per le aziende interessate dall'incentivo dal 25% al 35%**, a condizione che **la riduzione dell'orario di lavoro sia almeno pari al 20%**.

Per effetto di tale modifica vengono **eliminate tutte le disposizioni che stabilivano**, in modo più **particolareggiato**, le **condizioni di spettanza e la misura dell'incentivo**. Infatti:

- veniva prevista la **riduzione contributiva del 25%** per le **riduzioni di orario di almeno il 20%**;
- veniva prevista la **riduzione contributiva del 35%** per le **riduzioni di orario di almeno il 30%**;
- veniva prevista una **riduzione del 30% o del 40%** per le **zone svantaggiate**, a seconda che la **riduzione dell'orario di lavoro fosse di almeno il 20% o del 30%**.

Per effetto delle modifiche del DL lavoro, quindi, **la riduzione dei contributi dovuti per le ore lavorate da ciascun lavoratore interessato al contratto di solidarietà:**

- nella **misura del 35%** a condizione che **la riduzione dell'orario di lavoro sia superiore al 20%**;
- per tutta la durata del contratto e comunque **con un limite massimo di 24 mesi**.

### **L'AGEVOLAZIONE**

#### **Vecchie disposizioni**

<b>Beneficiari</b>	<b>Riduzione dell'orario</b>	<b>Riduzione dei contributi</b>
Datori di lavoro operanti in zone svantaggiate (Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata e Puglia)	Almeno il 20%	30%
	Superiore al 30%	40%
Datore di lavoro di altre zone	Almeno il 20%	25%
	Superiore al 30%	35%
<b>Nuove disposizioni</b>		
<b>Beneficiari</b>	<b>Riduzione dell'orario</b>	<b>Riduzione dei contributi</b>
Tutti i datori di lavoro ammessi	Almeno il 20%	35%

## **OSSERVA**

La disposizione normativa in esame si rende adottabile da tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria la quale, nell'ambito industriale, trova **attuazione alle imprese che hanno occupato, nel semestre precedente alla data di presentazione della richiesta, mediamente più di quindici dipendenti.**

Con successivi interventi legislativi viene esteso l'ambito di intervento alle aziende appaltatrici di servizi di pulizia<sup>1</sup> e di servizi alle mense<sup>1</sup> oltre che alle imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, comprese le imprese editrici e/o stampatrici di giornali periodici, queste non sono tenute al possesso del requisito occupazionale dei quindici dipendenti.

### **Dal 1 gennaio 2013 rientrano nell'area della CIGS anche:**

- le imprese esercenti **attività commerciali con più di 50 dipendenti;**
- le **agenzie di viaggio e turismo**, compresi gli **operatori turistici**, con più di **50 dipendenti;**
- le **imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;**
- le **imprese del trasporto aereo** (a prescindere dal numero di dipendenti);
- le **imprese del sistema aeroportuale** (a prescindere dal numero di dipendenti).

Beneficiario della misura di sostegno sarà **tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio, purché posseggano almeno novanta giornate di anzianità aziendale.**

A titolo di integrazione della retribuzione persa i lavoratori **riceveranno quindi un trattamento economico pari al 60% del compenso perduto elevato di un ulteriore 10% secondo le disposizioni della legge di Stabilità per il 2014** (quindi per un totale del 70% per il solo anno 2014) a carico della gestione CIGS per un **massimo di ventiquattro mesi.**

E' da rilevare come il contratto di solidarietà sia **particolarmente vantaggioso per i lavoratori in quanto viene espressamente prevista l'esclusione dal tetto massimo di integrazione salariale delle quote integrate a carico della CIGS.** Per l'azienda, con le modifiche introdotte dalla Legge n. 78/2014, il vantaggio, aggiuntivo evidentemente alla riduzione orario, nel ricorrere al contratto di solidarietà, consiste quindi **nella possibilità**, prevista dall'art. 6 c. 4 del D.L. n. 510/1996 convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996 n. 608, **di beneficiare, per tutta la durata del contratto, della riduzione dei contributi previdenziali dovuti per le ore lavorate.**

Si evidenzia che con l'introduzione del comma 4-bis all'articolo 6 del DL n. 510/1996, già previsto dal DL n. 34/2014, è stabilito che **il Ministero del Lavoro, di concerto con il MEF, mediante l'emanazione di apposito decreto definisca i criteri per la concessione dei benefici della**

**relativa riduzione contributiva, entro i limiti delle risorse disponibili** (15 milioni di euro annui a partire dal 2014).

#### **OSSERVA**

La norma **non indica un tempo entro il quale tale decreto dovrà essere emesso ma va da sé che, in assenza del provvedimento ministeriale, l'intero impianto dell'art. 5 rimarrebbe privo di effetto lasciando così le aziende ancora senza vantaggio.** Peraltro, il riconoscimento in tempi brevi dell'agevolazione garantirebbe un **buon appeal all'istituto del contatto di solidarietà fino ad ora scarsamente utilizzato anche dagli operatori, da una parte, forse, per la rigidità sotto il profilo gestionale,** in parte smorzata dall'emanazione del D.M. 10 luglio 2009, n. 46448, e **dall'altra per le scelte aziendali e sindacali che hanno adottato, in caso di crisi, altre soluzioni quali la cassa integrazione guadagni e, in caso di esuberi, i licenziamenti collettivi.**

Viene, infine, disposto che al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, **i contratti di solidarietà sono depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.**

***Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.***

Cordiali saluti