



## Novità sui contratti di solidarietà (aziende Cigs) *di Michele Regina*

Com'era atteso da tempo il Ministero del Lavoro con il Ministero dell'Economia, ha pubblicato, in GURI n. 33/2010, il Decreto Interministeriale n. 48295 del 17 novembre 2009, con l'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà, di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 863/84.

A decorrere dal 1° luglio 2009 e fino al 31 dicembre 2010, l'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà risulta pertanto aumentato nella misura del 20% del trattamento perso a seguito della riduzione di orario, nel limite massimo di spesa di 40 milioni di euro per l'anno 2009 e di 80 milioni di euro per l'anno 2010. Questo incremento porta pertanto all'80% il trattamento previsto per tale ammortizzatore sociale che potrebbe essere ritenuto ancor più appetibile rispetto agli ordinari interventi di CIGS o CIG.

Si ricorda che tale intervento è riferito ovviamente alle sole imprese soggette a CIGS e pertanto non inerisce **l'altra solidarietà** che si avvale del contributo del Ministero del lavoro, previsto appunto per le aziende fuori dall'ambito CIGS.

Il contratto di solidarietà ha avuto una rivisitazione dall'attuale esecutivo proprio in ragione della crisi economica che da 2 anni ha toccato in modo sensibile il ns. Paese.

Esso è stato riconsiderato e aggiornato proprio con il fine precipuo di non scollegare durante la crisi il lavoratore dalla propria azienda di appartenenza e pertanto tale istituto garantisce con duplice vantaggio per datori e lavoratori. Sgravi per primi e tutele del reddito parzialmente perso per hh non prestate per i secondi.

Il Ministero del Lavoro con lettera circolare dell'8.2.2010 inoltre precisa che la nuova solidarietà è più flessibile in base al DM 10 luglio 2009.

Sono cambiati, infatti, i parametri di congruità. I nuovi indici considerano congruo il contratto di solidarietà che su base settimanale si attesti non oltre il 60% di riduzione d'orario, calcolato su tutti i lavoratori coinvolti nella solidarietà.

Tale indice va visto come *media* e non è quindi rigido. Ciò può significare che in base al contratto collettivo di solidarietà si possa stabilire un'oscillazione percentuale di riduzione diversa tra i lavoratori, ma nel rispetto della media aziendale del 60%.

Per cui vi potranno ben essere dipendenti che hanno una minore riduzione a fronte di altri che ne avranno una maggiore in base ai principi dedotti nel contratto di solidarietà sottoscritto e approvato da Azienda e OOSS.

Quindi ai lavoratori delle aziende per le quali è prevista una riduzione dell'orario di lavoro, spetterà da agosto 2009 un trattamento d'integrazione salariale per le hh perse non più pari al 60% della retribuzione persa, ma come detto, e in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010 dell'80%.

Il trattamento d'integrazione è calcolato in percentuale sulla base del trattamento retributivo perso dal lavoratore. Quest'ultimo si determina al netto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.

Si ricordano in breve di seguito i contenuti del CdS.

Per ottenere il trattamento C.I.G.A. per tale istituto, l'eccedenza di personale deve essere quantificata e motivata nel contratto stesso di solidarietà sottoscritto tra le parti sociali.

I motivi a base dell'eccedenza dedotta nel contratto sono indicati anche con un'analisi degli indicatori economico-finanziari complessivi (quali il risultato d'impresa, il fatturato, il risultato operativo, l'indebitamento) correlati a una comparazione con il biennio precedente. Da tale analisi dovrà emergere un andamento negativo o recessivo che giustifica l'accesso all'ammortizzatore.

Più in generale il contratto di solidarietà in base ai prassi del Ministero del Lavoro deve recare le seguenti indicazioni:

- 1) data della stipula del contratto;
- 2) esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali competenti alla stipula e dell'impresa;
- 3) contratto collettivo di lavoro applicato;
- 4) orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
- 5) data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità e numero esuberanti dichiarati nella stessa;
- 6) quantificazione dell'esuberante di personale all'atto della stipula dell'accordo;
- 7) motivi che hanno determinato tale esuberante;
- 8) decorrenza contratto di solidarietà;
- 9) durata del contratto;
- 10) forma di riduzione dell'orario di lavoro;
- 11) articolazione puntuale della riduzione;
- 12) parametrizzazione su orario medio settimanale;
- 13) indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario;
- 14) eventuali deroghe all'orario concordato;
- 15) misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.

Nel caso in cui il CdS interessi più unità produttive, le indicazioni di cui sopra devono inerire tutte le unità eventualmente interessate.

Al contratto di solidarietà deve essere allegato l'elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà con la specifica della qualifica e data di assunzione, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e dall'azienda, nonché i modelli ministeriali.