

**Circolare Ministero Lavoro 14 marzo 1994, n. 33**

**Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione - Contratto di solidarietà**

**Art.1, L.863/84 e art.5 commi 1, 2,3,4,10,11,12,13 - L.236/93.**

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**Direzione Generale della Previdenza e Assistenza Sociale - Divisione XI**

Si fa seguito alla nota 105530 del 10.8.93, fornendo qui di seguito le istruzioni applicative dell'art.5, commi 1, 2, 3 4, 10 e 12 del D.L. 20.5.93 . n. 148 convertito, con modificazioni nella L. 236 del 19.7.93, in relazione al contratto di solidarietà vecchio modulo, il cui utilizzo è riservato alle sole imprese che possono accedere all'istituto delle integrazioni salariali straordinarie.

Nel merito preme anzitutto sottolineare la portata dell'innovazione costituita dalle agevolazioni di natura economica per la stipula del contratto, introdotta dalla L. 236/93 a favore sia delle imprese, sia dei lavoratori interessati alla solidarietà.

Il fatto che la norma abbia previsto di incentivare economicamente, peraltro in maniera non illimitata, considerati i limiti di spesa fissati dal comma 13 del citato Art. 5, la stipula di accordi tesi ad evitare in tutto o in parte l'espulsione di forza-lavoro ritenuta esuberante, giustifica la particolare attenzione che dovrà essere posta sull'entità e sull'effettività degli esuberi, sulla correlazione tra modalità delle riduzioni dell'orario e quantificazione delle eccedenze e sulle relative cause, nonché sulle misure intese ad agevolare il mantenimento dell'occupazione. Tutto ciò premesso si precisa quanto segue.

**Aziende beneficiarie**

Possono utilizzare il C.d.S. tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della vigente normativa sulla CIGS. In linea con quanto previsto in materia di richiesta di intervento di integrazione salariale straordinaria il requisito occupazionale deve essere riferito al semestre antecedente la data di presentazione dell'istanza del trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula del C.d.S.

Va però precisato che le imprese, nei confronti delle quali trovano applicazione la L. 416/81, la L. 67/87 nonché l'art.7, comma 4, della L. 236/93 (editoria, giornali periodici, emittenza privata) considerata la confermata specialità della suddetta normativa (art. 7, comma 3 della soprarichiamata L. 236/93), in analogia con quanto avviene nei casi di richieste di applicazione della CIGS, non si deve tener conto del limite occupazionale. E ciò a chiarimento e precisazione di quanto già indicato nella circolare n. 6/94 del 25.1.94, allegato 1, della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro. E opportuno far presente, infine che alla luce delle disposizioni dell'art.1 della Legge 863/84 anche le aziende appaltatrici di servizi di mensa presso aziende industriali possono utilizzare il C.d.S. fermo restando che la situazione di crisi o difficoltà delle citate aziende appaltanti diano luogo all'applicazione del trattamento di integrazione salariale ordinaria e straordinaria come previsto dall'articolo 23, comma 1 della Legge n. 155/81.

**Lavoratori beneficiari**

Può beneficiare del C.d.S. tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti, dei lavoratori a domicilio e in via generale, di coloro che sono assunti con contratto di formazione e lavoro.

Per i lavoratori a part-time sarà ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora dimostrabile il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro e pertanto verrà attentamente valutata l'eventuale trasformazione di rapporti di lavoro da part-time a full-time in periodi prossimi alla stipula del C.d.S., al fine di non consentire un uso improprio di tale istituto.

In particolare sarà prestata attenzione a verificare che l'istituto del C.d.S. non sia usato in luogo di contratti a termine per soddisfare esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di stagionalità,

tanto più ora in presenza della maggiore flessibilità della forma di riduzione d'orario stabilito dall'art.5, comma 1, Legge 236/93.

L'istituto della solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili.

A questo riguardo, nel caso di richieste di utilizzazione di detto istituto da parte di aziende edili, dovranno essere riportati nell'accordo sindacale i nominativi dei lavoratori inseriti nella struttura permanente distinguendoli, laddove esistenti, da quelli appartenenti alle fattispecie sopra richiamate.

A tal fine assumeranno rilievo le date di assunzione di tutti i lavoratori, ivi compresi quelli adibiti ai cantieri, nonché le date di apertura e chiusura dei cantieri stessi.

#### **Relazione tra esubero e riduzione oraria**

L'esubero va quantificato e motivato nel contratto stipulato fra le parti. Devono altresì essere indicate le cause del manifestarsi dell'eccedenza, i cui indicatori possono essere individuati ad esempio, nel risultato d'impresa, variazioni in negativo del fatturato, aumento del magazzino, aumento dell'indebitamento, condizioni di mercato del settore di appartenenza. Detti indicatori dovranno trovare riscontro nel Modello CdS/2 che, completato in ogni sua parte a cura dell'azienda, dovrà essere allegato all'accordo sindacale e alla domanda.

#### **Riduzione di orario**

Il comma 1, dell'art.5, della L. 236/93 dispone che le modalità di riduzione di orario possano assumere forme molto flessibili, dalla giornaliera all'annuale.

Dovranno però essere attentamente valutate forme e modalità di riduzione di orario che prevedano sospensioni a zero ore plurimensili nell'ambito di una generale riduzione su base annuale. A tal fine dette riduzioni dovranno essere opportunamente chiarite nel verbale di accordo.

Dovrà farsi, inoltre, particolare attenzione

ad eventuali prestazioni di lavoro straordinario da parte di lavoratori non interessati alla solidarietà, laddove effettuato in contrasto con le ragioni che hanno portato alla stipula del contratto. Sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà oltre l'orario full-time previsto dal CCNL purché a carattere individuale ed eccezionale.

Per quanto riguarda i settori nei quali il CCNL applicato preveda flessibilità di orario, di queste se ne potrà tener conto in sede di stipula del C.d.S.; per l'occasione dovrà essere allegato il CCNL di appartenenza per la parte inerente alla richiamata flessibilità di orario.

Le modalità ed entità della riduzione oraria

concordata nel contratto e la durata della validità che, in via generale, considerate la natura e finalità dello strumento, non dovrebbe essere inferiore a dodici mesi, dovrà trovare giustificazione, sia in rapporto agli esuberi dal punto di vista quantitativo e qualitativo, sia in relazione agli obiettivi aziendali per consentire la salvaguardia dell'occupazione.

In considerazione della flessibilità introdotta dalle recenti normativa in materia di modalità di riduzione dell'orario di lavoro, si sottolinea la necessità che nel C.d.S., venga in ogni caso esplicitata l'articolazione delle riduzioni che comunque dovranno essere anche parametrize sull'orario medio settimanale, come indicato ai punti 10, 11, 12,13 dello schema di contratto di solidarietà che segue.

Laddove la stessa resti generica o espressa solo secondo un criterio percentuale, l'abbattimento dell'orario, con conseguente riproporzionamento degli istituti connessi, opererà unicamente in percentuale sull'orario settimanale per l'intero periodo di validità del contratto.

#### **Deroga ex art. 5, comma 10 L. 236/93**

Qualora le parti ritengano di derogare in senso positivo alla riduzione oraria pattuita, nell'accordo stesso devono essere previste le modalità di tale deroga. L'azienda dovrà farsi carico di comunicare l'avvenuta variazione di orario all'URLMO competente il quale dovrà verificare che tale deroga venga attuata per periodi limitati nel tempo e per situazioni contingenti, tali da non stravolgere la natura del contratto di solidarietà.

Si fa presente, comunque, che in tutti i casi in cui la deroga è in senso negativo, è obbligatorio stipulare un nuovo accordo ripresentando una nuova domanda.

### **Compatibilità/Incompatibilità CIGS**

Il recente D.L. 18/01/94, n. 40, ha sostituito integralmente i commi 2, 3 dell'art. 13 della L. 223/91 disponendo la cumulabilità dei due istituti (CIGS sia per crisi sia per ristrutturazione e C.d.S.) anche in capo agli stessi lavoratori, ferma restando l'emanazione di un decreto del Ministro sentito il Comitato Tecnico, di cui all'art. 19 della L.41/86, in cui verranno disciplinate le condizioni di ammissibilità contestuale ai due distinti benefici. Si fa riserva di ulteriori comunicazioni nel caso di conferma o modifica dell'attuale testo normativa.

### **Pagamento diretto**

In via generale non è ammesso il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'I.N.P.S. del trattamento di integrazione salariale straordinaria, in quanto non previsto dalla normativa che disciplina i contratti di solidarietà.

### **Rapporto tra organico e lavoratori in C. d. S.**

Dovrà essere prestata attenzione agli accordi sindacali che presentino una riduzione superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, fattispecie questa che, comunque dovrà essere chiarita negli accordi stessi.

E' evidente che casi di rilevanti riduzioni di orario che interessino la quasi totalità dell'organico aziendale ingenerano oggettive perplessità sulla reale tenuta produttiva dell'azienda.

Riserve dovranno essere sollevate in ordine a contratti di solidarietà che prevedano una quantificazione degli esuberi superiore o pari al numero dei lavoratori interessati alla riduzione, ove tale circostanza non trovi oggettive ragioni d'essere nell'utilizzo di paralleli strumenti gestionali.

### **Schema di contratto di solidarietà**

Premesso che il contratto di solidarietà non potrà riguardare periodi antecedenti la sua stipula, lo stesso dovrà contenere i seguenti elementi:

data della stipula del contratto;

esatta individuazione delle parti stipulanti riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS.LL. competenti alla stipula e dell'impresa-

contratto collettivo di lavoro applicato;

orario di lavoro ordinario applicato, e sua articolazione;

data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità (ex art. 4 e 24, L. 223/91) e numero esuberi dichiarati;

quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;

motivi che hanno determinato tale esubero;

decorrenza contratto di solidarietà;

durata validità del contratto;

forma di riduzione dell'orario di lavoro;

articolazione puntuale della riduzione;

parametrazione su orario medio settimanale;

indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario;

eventuali deroghe all'orario concordato (Art. 5, comma 10, L.236/93);

misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.

Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive, i soprarichiamati punti dovranno essere esplicitati per ciascuna delle unità interessate.

Al contratto di solidarietà dovrà essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà con la specifica della qualifica e data di assunzione, distinti per unità produttive e per reparti, sottoscritto dalle OO.SS.LL. e dall'azienda; ed inoltre i modelli CdS/2 e CdS/3 compilati in ogni loro parte, a cura dell'azienda.

L'eventuale variazione dei nominativi interessati al C.d.S., fermo restando il numero complessivo degli stessi, dovrà essere prevista nell'accordo o, se successiva alla stipula dello stesso, dovrà formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere a questo Ministero e

all'INPS. In ogni caso dovranno comparire nell'accordo i nominativi dei lavoratori per i quali è applicata la riduzione di orario.

### **Procedure**

L'impresa interessata presenterà l'istanza all'Ufficio Regionale del Lavoro competente utilizzando il Modello CdS/1 bollato con marca da L.15.000, cui sarà allegato l'originale del contratto di solidarietà, unicamente all'elenco nominativo del personale interessato, come sopra indicato, il Modello CdS/2 e il Modello CdS/3. Tutta la documentazione dovrà essere prodotta in un originale e tre copie.

L'istruttoria a carico degli U.R.L.M.O. dovrà rivolgersi a valutare l'attendibilità del C.d.S. alla luce delle finalità imposte dalla Legge ed in particolare si dovrà soffermare l'attenzione sui seguenti punti:

cause che hanno determinato gli esuberi;

modalità di svolgimento dell'orario contrattualmente previsto prima della stipula del C.d.S.;

eventuale effettuazione di orario straordinario da parte di dipendenti non interessati al C.d.S.;

eventuale presenza di elementi di stagionalità nell'effettuazione dell'orario di lavoro ridotto o quant'altro possa ricondurre ad un uso improprio dell'istituto;

legittimazione dell'azienda ad accedere all'istituto;

eventuali deroghe all'orario di lavoro pattuito ai sensi art. 5, comma 10, L. 236/93;

motivazioni relative alla necessità di articolare l'orario di lavoro con sospensioni a zero ore plurimensili e nei casi in cui la durata del C.d.S. sia inferiore a 12 mesi;

riduzione superiore al 50% dell'orario a tempo pieno;

fattispecie in cui gli esuberi siano pari o superiori al numero di lavoratori in solidarietà;

L'URLMO, ad istruttoria conclusa, esprimerà il proprio parere, trasmettendo l'istanza, con gli allegati-prescritti in un originale e una copia a questa Direzione Generale - Div.ne XI.

Codesti Uffici porranno particolare attenzione affinché la trasmissione di tutta la documentazione avvenga solo se i modelli risultano correttamente compilati in ogni voce.

Al fine di consentire l'analisi preventiva sull'applicazione dell'istituto in questione nell'ambito del territorio nazionale, si invitano altresì codesti URLMO ad inviare immediatamente una copia del CdS/1, CdS/2 e CdS/3 alla Direzione generale dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro.

In considerazione del limite finanziario disposto dal comma 13 dell'art.5 della Legge 236/93 circa la disponibilità dei benefici previsti nei commi 2 e 4 del medesimo articolo, si fa presente che i provvedimenti concessivi del trattamento di cui trattasi potranno essere oggetto di più decretazioni nell'anno e comunque non supereranno il 31 dicembre di ogni anno.

Qualora l'accordo abbia un periodo di vigenza a cavallo della richiamata data si informa che, per il periodo residuale a conclusione del primo anno di applicazione dell'accordo, l'azienda non è tenuta a presentare apposita istanza. Sarà cura di questo Ministero provvedere direttamente all'emanazione dei relativi decreti.

Nel caso di accordi aventi validità biennale, al termine del primo anno sarà necessario che le imprese avanzino a questo Ministero, tramite il competente URLMO, istanza di proroga per l'anno successivo, allegando all'istanza tutta la predetta documentazione. In tali casi codesti URLMO provvederanno, oltre a compiere le verifiche di rito, ad acquisire l'avviso delle OO.SS.LL. sullo svolgimento del contratto di solidarietà che le stesse hanno stipulato.

Inoltre è necessario che codesti URLMO inviino all'Osservatorio del Mercato del Lavoro, per le motivazioni già esposte, e con la massima urgenza, i modelli CdS/1, CdS/2 (limitatamente alle pagine 1, 2 e 3) e CdS/3 compilati, con riferimento al 1994, da quelle aziende che hanno già presentato istanze con scadenza del C.d.S. successiva al 31/12/93.

Al fine di corrispondere all'esigenza di dare all'utenza una risposta in tempi brevi, esigenza tanto più avvertita nell'attuale situazione di difficoltà che il mondo del lavoro sta attraversando, si richiama la puntuale osservanza del termine di trenta giorni previsto dall'art.1 della Legge 863/84 per l'espletamento dell'istruttoria a carico di codesti URLMO.

Si pregano codesti Uffici di dare la massima diffusione della presente circolare.