

SOLIDARIETA' ESPANSIVA

I contratti di solidarietà sono accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:

- **DIFENSIVI** quando il fine è di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, art.1 legge 863/84);
- **ESPANSIVI** quando hanno il fine di favorire nuove assunzioni (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84). **Questa tipologia ha avuto finora scarsissima applicazione.**

I contratti di solidarietà difensivi nati con la L. 863/1984 sono stati modificati dal JOBS ACT (d.lgs 148/2015) ed hanno avuto ampio sviluppo nell'attuale periodo di crisi economica.

La disciplina è stata sostanzialmente modificata dal recente d.lgs 148 2015 del Jobs Act che ha reso tale istituto una specifica causale dell'intervento di integrazione salariale straordinaria.

In materia di contratti di solidarietà espansivi, istituto poco utilizzato fino ad ora, è importante la modifica contenuta nel decreto correttivo dello scorso 23.9.2016, che prevede la possibilità di trasformazione dei contratti difensivi in espansivi.

Questo ha il fine di stimolare nuove assunzioni e favorire il ricambio generazionale assicurando agevolazioni fiscali e contributive che li rendono vantaggiosi sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Caso di passaggio da solidarietà difensiva in espansiva

Questa operazione si concretizza in un passaggio dal contratto di solidarietà difensivo al contratto espansivo per i contratti difensivi in corso da almeno 12 mesi alla data di entrata in vigore del decreto e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016.

Il passaggio deve avvenire nelle forme individuate per la stipula dei contratti di solidarietà espansivi, **tuttavia la riduzione dell'orario non può superiore né aumentare la durata del Contratto difensivo iniziale.**

Con le modifiche introdotte dal correttivo al Jobs act, nello switch dal contratto difensivo al contratto espansiva

- 1) **il lavoratore non subisce perdite rispetto al sostegno ricevuto durante il contratto difensivo;**
- 2) **per l'impresa scatta la non imponibilità a fini previdenziali della quota di integrazione prevista a proprio carico.**

I contributi INPS sono figurativi

Come avviene il passaggio

- 1) si ipotizza un contratto di solidarietà difensivo di un'azienda con xxx dipendenti, tutti coinvolti, stipulato da un anno;
- 2) in ragione dell'esubero manifestato, tale contratto prevede una contrazione di orario del xx%;
- 3) tale contrazione, sulla base di 40 ore settimanali ha effetto per n. xx ore medie settimanali per ciascun lavoratore;

4) il datore di lavoro, in considerazione della ripresa del mercato e della elevata anzianità anagrafica media del personale, ritenendo opportuno l'inserimento di competenze più aggiornate e di lavoratori più giovani decide di trasformare il contratto di solidarietà difensivo (CDSD) in un contratto di solidarietà espansivo (CDSE);

5) **il datore di lavoro dovrà quindi convocare i sindacati che hanno sottoscritto il CDSD per trasformarlo in un CDSE nell'ambito di un accordo sindacale stipulato ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;**

6) **l'accordo, che farà riferimento al precedente CDSD, dovrà avere ad oggetto le modalità di attuazione della riduzione dell'orario di lavoro e le modalità di attuazione della contestuale assunzione a tempo indeterminato del nuovo personale. Nell'ambito dell'accordo dovranno essere altresì inseriti:**

a) **l'obbligo per il soggetto datoriale di integrare il trattamento d'integrazione salariale corrisposta ai singoli lavoratori - di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto - almeno sino alla misura di quella originaria;**

b) **la durata del contratto ai fini dell'applicazione delle norme in materia di contribuzione addizionale e di computo della durata massima complessiva dei trattamenti;**

c) **l'elenco dei lavoratori interessati sottoscritto dalle parti.**

7) una volta stipulato, l'accordo dovrà essere trasmesso – unitamente all'elenco dei lavoratori interessati sottoscritto dalle parti - al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali oltre che alla Direzione Territoriale del Lavoro competente e all'INPS.

Caso TELECOM

Le slide consegnate in sede di incontro del 7 e 8 febbraio 2018 hanno chiarito come TELECOM vuole applicare la solidarietà espansiva che possiamo riassumere come di seguito:

- Le assunzioni saranno max 2.000 a tempo indeterminato;
- È necessario un accordo sindacale ai sensi dell'art.51 d.lgs. n.81/2015
- **Sarà applicata a tutti i dipendenti**
- **Sarà di circa 20 minuti in proporzione al numero delle assunzioni**
- **Non è previsto un termine temporale (per sempre)**
- **Riduzione oraria e corrispondente riduzione retribuzione del 4,7 del normale orario giornaliero ma il conto dei dipendenti è fatto al 31.12.2017 e non quando sarà stipulato l'accordo, quindi con una probabile variazione in aumento**
- **Dovrà assicurare la continuità della presenza settimanale e dovrà garantire il massimo della copresenza giornaliera**
- **La riduzione della retribuzione è direttamente correlata alla riduzione stabile dell'orario di lavoro, per la quale non è prevista alcuna integrazione salariale e non è riconosciuta alcuna forma di contribuzione per la quota di retribuzione non corrisposta.**

Giurisprudenza in merito alla solidarietà espansiva

Platea dei lavoratori interessati

Benché la normativa che disciplina il contratto di solidarietà – art. 1 L. 19/12/84 n. 863 – nulla preveda al riguardo, **la scelta dei lavoratori sui quali lo stesso debba ricadere deve ispirarsi ai principi di buona fede e correttezza sottesi al rapporto di lavoro subordinato e alla ratio stessa dell'Istituto in esame che richiede un sacrificio economico dei lavoratori finalizzato alla salvaguardia dei posti di lavoro, con la conseguenza che tale pregiudizio deve essere il più possibile distribuito tra tutti i lavoratori o, comunque, giustificato alla luce di effettive esigenze tecnico-organizzative.** (Trib. Busto Arsizio, 6 novembre 1999, in D&L, 2000, 403)

Demansionamenti

La stipula di contratti di solidarietà possa legittimare, in deroga all'articolo 2103 c.c. l'adibizione dei lavoratori a mansioni inferiori, in quanto diretta al riassorbimento. (Pret. Milano, 12 giugno 1992).

Part Time

Il Contratto di solidarietà può riguardare anche i lavoratori part-time a condizione che sia dimostrabile il carattere strutturale del part-time medesimo nella preesistente organizzazione del lavoro. Il CDS vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti. (Cass. civ., 24 febbraio 1990, n. 1403).

Licenziamenti

Stante le finalità del contratto di solidarietà, volto a superare momenti temporanei di crisi, è da ritenere illegittimo il licenziamento dei lavoratori durante la vigenza del medesimo; in tal senso è orientata la dottrina e la giurisprudenza prevalente. (Pret. Milano, 10 luglio 1989, Pret. Frosionone, 11 maggio 1987).

Il nostro punto di vista

CISAL COMUNICAZIONE PUGLIA ritiene che qualora applicata la solidarietà espansiva questa dovrebbe ritenersi un ulteriore conferma al raggiungimento degli obiettivi prefissati per la restituzione del prestito ponte ai lavoratori TELECOM (400 e fino al 5s e 1200 dal 5s i poi). Tale situazione si aggiungerebbe alle esclusioni dalla solidarietà di alcuni settori durante l'applicazione della solidarietà difensiva.

Inoltre oltre a prevedere un bilanciamento delle quote per sesso, le nuove assunzioni dovrebbero tenere conto di tanti altri fattori dimenticati da oltre 10 anni.

Il Segretario Regionale Puglia