



*Consiglio Provinciale  
dei  
Consulenti del Lavoro  
di Napoli*

*A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI*

*Dentro la Notizia*

**82/2012**

**OTTOBRE/4/2012 (\*)**

*5 Ottobre 2012*

**IN TEMA DI CONTRATTI DI  
SOLIDARIETA' IL MINISTERO DEL  
LAVORO HA RIBADITO CHE - PER  
TEMPORANEE ESIGENZE DEL  
DATORE DI LAVORO DI  
INCREMENTARE L'ATTIVITA' - E'  
POSSIBILE PER LE PARTI DEROGARE  
ALLA RIDUZIONE  
PREDETERMINATA DELLE ORE IN  
VIRTU' DI CLAUSOLE ESPRESSE GIA'  
CONTENUTE NELL'ACCORDO DI  
SOLIDARIETA'.**

L'istituto del **contratto di solidarietà è disciplinato dall'art. 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726** (convertito con modificazioni in **legge 19 dicembre 1984, n. 863**) e prevede la possibilità di stipulare *“contratti collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che **stabiliscano una riduzione dell’orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale**, anche attraverso un suo più razionale impiego”*.

Esistono sostanzialmente **due tipologie** di contratti di solidarietà:

- **tipo “A”**, applicabile alle aziende rientranti nel campo di applicazione della **CIGS**;
- **tipo “B”**, applicabile alle aziende minori, artigiane ed in quelle dove, in genere **non trova applicazione la CIGS**.

Tra i contratti relativi alla prima tipologia, istituiti dalla Legge n. 863/1984, si annoverano i **contratti cosiddetti di tipo “difensivo”** che si sostanziano in un accordo tra l’azienda e le rappresentanze sindacali avente ad oggetto la **riduzione dell’ orario di lavoro a fronte del mantenimento dei livelli occupazionali** dell’azienda in stato di crisi. La solidarietà consiste, in altri termini, nel **far ricadere, le conseguenze** della eccedenza di manodopera **su un gruppo** generalizzato di lavoratori **e non sui singoli**. Tale riduzione, sotto il profilo economico, viene compensata tramite integrazioni a carico dell’Inps.

I contenuti del contratto di solidarietà sono stati precisati dal Ministero del Lavoro con Circ. n.20/2004; in particolare, **nel contratto di solidarietà vengono determinate anche le modalità attraverso le quali l’impresa,** per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro **può modificare in aumento,** nei limiti del normale orario contrattuale, **l’orario ridotto** determinato dal medesimo contratto.

**Pertanto:**

**a) le modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato**, nelle ipotesi di temporanee esigenze di maggior lavoro, **devono essere determinate nel contratto di solidarietà.**

**Qualora il contratto di solidarietà non preveda tali modalità** di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, **le stesse dovranno essere concordate in apposito successivo accordo sindacale integrativo.**

**b)** il ricorso all'esecuzione di **prestazioni in eccedenza** rispetto all'orario ridotto concordato, in conseguenza di esigenze di maggior lavoro, **deve essere tempestivamente comunicato ai competenti Servizi ispettivi;**

**c) la prestazione eccedente l'orario** di lavoro concordato **non può comportare l'esecuzione di prestazioni eccedenti il normale orario contrattuale**, salvo particolari ed eccezionali esigenze derivanti dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto.

Ovviamente, l'impresa deve motivare tali particolari ed eccezionali esigenze.

**d) in caso di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, il contributo di solidarietà è proporzionalmente ridotto.**

Successivamente, è intervenuto nuovamente il **Ministero del Lavoro** con **nota 16 Gennaio 2012, prot. 621**, al fine di **chiarire alcuni contenuti della citata Circ. n.20/2004.** Più in particolare il Ministero **ha evidenziato** come **la determinazione delle modalità di effettuazione delle prestazioni eccedenti** l'orario ridotto concordato, nelle ipotesi di momentanee esigenze di maggior lavoro siano **finalizzate ad evitare possibili disparità tra i lavoratori interessati.**

Quanto alle **motivazioni**, invece, che spingono l'azienda a richiedere prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, la nota del 16 gennaio ricorda che le stesse sono **ricondotte** dallo stesso Legislatore **alle ipotesi** di

**“temporanee esigenze di maggior lavoro”**. In tale definizione viene dunque fatta rientrare una **“normale fluttuazione del mercato di riferimento che, in base alla sola valutazione dell’azienda, faccia sorgere l’esigenza di una maggiore prestazione di lavoro”**. È infatti la sola azienda a poter valutare la tempistica secondo cui richiamare i lavoratori per rispondere alle richieste del mercato e quindi recuperare la necessaria competitività. Si tratta, pertanto, di una **valutazione che non può essere sindacata dall’organo ispettivo** e sulla quale non possono basarsi giudizi di illegittimità della procedura.

Sempre sull’argomento, **il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro** ha presentato **istanza di interpello** al Ministero del Lavoro, al fine di **conoscere le eventuali conseguenze sanzionatorie qualora l’azienda:**

- **non rispetti l’accordo** predisposto in sede di stipulazione dei contratti di solidarietà **in relazione alle modalità di riduzione dell’orario;**
- **richieda al personale coinvolto l’espletamento di un orario di lavoro superiore a quello concordato** nel contratto stesso.

All’uopo, **il Ministero**, con la **risposta del 13 Settembre 2012**, **ha sottolineato** che, a fronte di una valutazione previsionale fatta in sede di stipulazione del contratto di solidarietà, **possono evidentemente insorgere esigenze produttive che determinano un aumento delle prestazioni lavorative** (da un certo punto di vista **anche auspicabili** in quanto andrebbero a ridurre l’intervento assistenziale).

Considerato che **tali incrementi** di orario **devono essere contemplati nelle clausole contrattuali**, quale evenienza in caso di miglioramento della situazione economico/finanziaria dell’impresa e che, comunque, **gli stessi devono anche essere comunicati alla Direzione territoriale del**

**lavoro**, occorre verificare quali siano le conseguenze del superamento dell'orario concordato **nell'ipotesi di mancata previsione in sede contrattuale.**

Ebbene, in considerazione del fatto che **la disposizione normativa impone la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà nella sola ipotesi di una ulteriore diminuzione dell'orario** di lavoro concordato, in quanto ciò va a determinare un aggravio di spesa pubblica, **il Ministero ritiene che nell'ipotesi inversa** tale obbligo non sussista. L'ipotesi, evidentemente **non inficia la validità del contratto di solidarietà.** In tal caso **il datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispettare le regole** poste a presidio di una corretta applicazione delle modalità di variazione oraria contenute nella legge, **a contabilizzare e registrare le ore effettivamente prestate dai lavoratori, anche quelle in eccedenza rispetto a quanto autorizzato.**

In tal caso, **per il datore di lavoro sussiste l'obbligo di versare la relativa contribuzione e corrispondere la retribuzione** dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore. Inoltre il datore di lavoro sarà tenuto a **comunicare correttamente all'INPS le ore di lavoro non prestate per le quali il lavoratore ha diritto all'integrazione salariale, mentre per le ore di lavoro prestate, il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.**

Il Ministero precisa infine, che tutto **quanto sopra evidenziato, trova chiaramente applicazione nei casi "fisiologici",** mentre l'eventuale **configurazione di condotte fraudolente,** connesse ad una impropria utilizzazione delle risorse pubbliche, **andrà accertata** caso per caso da parte del personale ispettivo, **verificando** con attenzione se sussistano o meno nella fattispecie concreta gli estremi di **condotte penalmente rilevanti.**

**Ad maiora**

*IL PRESIDENTE*  
*Edmondo Duraccio*

**(\*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori**

**ED/FC/PDN**