

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ, DI FORMAZIONE E LAVORO E DI INSERIMENTO

DI **ARMANDO PROIA** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

I contratti di solidarietà sono stati introdotti dalla Legge n. 863/1984 con la finalità di tutelare l'occupazione tramite la diminuzione dell'orario di lavoro con compensazione, tramite la cassa integrazione guadagni, della minore retribuzione che ne sarebbe derivata. Vennero così denominati in quanto, mentre il ricorso alla cassa integrazione guadagni si attivava su iniziativa del datore di lavoro, con lo scopo di contrastare l'impossibilità di garantire ai dipendenti la piena prestazione lavorativa e la conseguente retribuzione, il ricorso ai contratti di solidarietà era previsto su iniziativa dei lavoratori al fine di evitare il licenziamento di una parte degli stessi a causa di una crisi aziendale.

La Legge n. 863/1984 prevedeva due diverse tipologie dei contratti di solidarietà in base al risultato che si prefiggevano, ovvero:

- i contratti di solidarietà difensivi, con l'obiettivo di contrastare, in caso di crisi aziendale, il licenziamento di parte del personale in forza;
- i contratti di solidarietà espansivi, che avevano invece la finalità di promuovere l'assunzione di nuovi lavoratori dipendenti.

In ambedue i casi venne prevista una diminuzione dell'orario di lavoro per i dipendenti in forza, tramite accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali, con il riconoscimento, per le ore perse, di una indennità a carico dell'Inps pari all'80% della relativa retribuzione. La normativa iniziale venne poi integrata dai Decreti legislativi n. 183/2014, n. 148/2015, n. 185/2016 e dal Decreto ministeriale del 13 gennaio 2016 n. 94033.

L'art. 14 del Decreto legislativo n. 148/2015 introdusse l'obbligo per il datore di lavoro, in caso di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, di comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata previste e il numero dei lavoratori interessati.

Successivamente, su richiesta di una delle parti, doveva essere effettuato un esame congiunto della situazione, al fine di tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa, con l'obbligo di concludere l'intera procedura, nel periodo massimo di 25 giorni dalla data della comunicazione (ridotto a 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti).

Inoltre non si doveva intendere il contratto di solidarietà come autonomo ammortizzatore sociale, bensì come una causale della Cassa Integrazione Straordinaria, con conseguente applicazione del massimale di integrazione salariale per i lavoratori e della contribuzione addizionale per le aziende.

I contratti di solidarietà difensivi in corso da almeno 12 mesi, oppure stipulati prima del 1° gennaio 2016, in base al Decreto legislativo n. 185/2016 poterono essere trasformati in contratti di solidarietà espansivi, purché senza aumento della riduzione dell'orario di lavoro precedentemente concordata.

In questo caso veniva riconosciuta ai lavoratori una integrazione salariale, non imponibile ➤

ai fini previdenziali, pari al 50% di quella concordata prima della trasformazione del contratto tramite corresponsione, da parte del datore di lavoro, della quota necessaria per raggiungere la misura dell'integrazione salariale originariamente prevista.

I contratti di solidarietà difensivi, quindi, stabiliscono 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 più razionale impiego dello stesso.

Come disposto dal D.lgs. n. 81/2015, art. 51, questi contratti possono essere stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Non può essere pattuita, comunque, una riduzione oraria superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.

Inoltre, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Relativamente invece alla durata del trattamento integrativo, anche dopo la trasformazione del contratto, l'integrazione salariale non può avere durata complessiva superiore a 24 mesi in un quinquennio mobile per ogni unità produttiva, tenendo presente che, ai fini del computo, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per i primi 24 mesi e per intero per la parte eccedente (con il limite quindi di 36 mesi qualora l'integrazione si riferisse ai soli contratti di solidarietà).

Le modifiche apportate rispetto al normale assetto dei contratti di solidarietà espansiva previsti dall'art. 41 sono numerose e tra queste la previsione di un'integrazione salariale per i lavoratori interessati alla riduzione ora-

ria, al fine di incentivare il ricorso a tale forma contrattuale.

È stata ammessa l'applicazione dei contratti di solidarietà per tutte le aziende che possiedono i requisiti per ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, a condizione che non siano interessate a procedure concorsuali che prevedono la cessazione dell'attività.

Sono comunque esclusi dai benefici dei contratti di solidarietà i dipendenti con qualifica di dirigente o apprendista, nonché i lavoratori a domicilio, mentre i lavoratori a tempo parziale possono rientrare in tali benefici a condizione di poter dimostrare che questa situazione particolare era già consolidata nella precedente organizzazione del lavoro.

L'art. 21 del Decreto legislativo n. 148/2015 e il Decreto ministeriale n. 94033/2016 hanno precisato inoltre le modalità per il ricorso al contratto di solidarietà difensivo, ovvero l'obbligo di contrattazione con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, individuando e quantificando l'esubero del personale e tenendo presente, comunque, che la riduzione media dell'orario di lavoro non può superare il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.

Inoltre, in base all'art. 21 del Decreto legislativo, l'azienda non può attribuire, ad ogni singolo lavoratore, una riduzione di orario superiore al 70% rispetto alle ore lavorabili, nell'arco dell'intero periodo cui fa riferimento il contratto di solidarietà.

L'art. 3 del Decreto legislativo n. 148/2015 ha disposto inoltre, per il calcolo dell'integrazione salariale, l'adozione della misura prevista per la cassa integrazione guadagni, ovvero l'80% della retribuzione persa da ciascun lavoratore per la mancata prestazione lavorativa, comunque nel limite del massimale mensile di integrazione salariale previsto.

La sospensione o la riduzione dell'orario concordata tra le parti deve avere inizio entro 30 giorni ►

dalla data di presentazione della domanda. Esistevano in origine due tipi di contratti di solidarietà, sulla base del diritto o meno dell'azienda ad accedere alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per evitare gli esuberi di personale, vale a dire:

- il contratto di solidarietà di tipo "A" (Legge n. 863/84 art. 1), riservato alle imprese ammesse alla CIGS, con una durata massima di 24 mesi, prorogabili a 48 (elevata a 60 mesi per le aziende collocate nell'Italia meridionale);
- il contratto di solidarietà di tipo "B" (Legge n. 236/93 art. 5), previo accordo sindacale, nelle aziende escluse dalla CIGS, con una durata massima di 36 mesi nell'arco di un quinquennio.

L'art. 46 del Decreto legislativo n. 148/2015 ha però abrogato il contratto di solidarietà di tipo "B" con effetto dal 01.07.2016, fatta salva la possibilità, prevista dall'art. 1, co. 306, della legge di stabilità 2016, di stipulare comunque tale contratto entro il 30.06.2016 ma, in ogni caso, per un periodo di utilizzo non eccedente la data del 31.12.2016.

Il Decreto Legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni nella Legge 19 dicembre 1984, n. 863, al fine di favorire l'ingresso nell'attività lavorativa di giovani senza adeguata preparazione professionale, aveva introdotto nella normativa relativa ai rapporti di lavoro subordinato la figura dei Contratti di Formazione e Lavoro.

Le caratteristiche più rilevanti di tali rapporti di lavoro erano le seguenti:

1. l'età del lavoratore, all'atto dell'assunzione, tra i 15 e i 29 anni (elevati a 32 anni per le aree indicate dall'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi per il Mezzogiorno approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, nonché in

quelle svantaggiate del Centro-Nord previste dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 407);

2. la definizione dei tempi e delle modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro mediante progetti predisposti dagli Enti pubblici economici e dalle imprese ed approvati dalla Commissione regionale per l'impiego, ritenendosi comunque applicabili i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, recepite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la Commissione centrale per l'impiego;

3. l'applicazione delle medesime disposizioni legislative riguardanti i rapporti di lavoro subordinato, computando il periodo di formazione e lavoro nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, nel corso o al termine dell'esecuzione del relativo contratto;

4. l'applicazione, durante lo svolgimento del contratto di formazione e lavoro, della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla Legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori;

5. l'attestazione da parte del datore di lavoro, al termine del rapporto, circa l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'Ufficio di collocamento territorialmente competente;

6. la trasformazione retroattiva del rapporto a tempo indeterminato in caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi derivanti dal contratto di formazione e lavoro;

7. l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti;

8. la conservazione, fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro, dei benefici contributivi e dell'esclusione dal computo dei limiti numerici sopra indicati nel caso di conversione anticipata del rapporto a tempo indeterminato, fermo restando l'obbligo di utilizzare il lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita;

9. la computabilità dei lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della Legge 2 aprile 1968, n. 482, se assunti con contratto di formazione e lavoro, ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'articolo 11 della stessa legge.

Il contratto di formazione e lavoro è stato in seguito sostituito dal contratto di inserimento previsto dal Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (cosiddetta Legge Biagi), a sua volta poi abrogato, relativamente agli articoli da 54 a 59, dal comma 14 dell'art. 1 della Legge n. 92/2012, consentendo quindi l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro solo da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

I contratti di formazione e lavoro stipulati fino al 31 dicembre 2012 da parte di aziende private, tuttavia, sono stati riconosciuti comunque validi fino alla scadenza prevista all'atto dell'assunzione dei lavoratori interessati.

Il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, emanato in attuazione della Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, anche noto come Riforma Biagi, con gli articoli da 54 a 59 ha dato origine al contratto di inserimento.

Come già per i contratti di formazione e lavoro, anche il contratto di inserimento aveva la finalità di inserire o reinserire il lavoratore nel mercato del lavoro mediante un progetto individuale idoneo ad adattare le sue capacità professionali a un determinato contesto lavorativo. Potevano procedere ad assunzioni di lavoratori con contratto di inserimento:

1. gli enti pubblici economici;
2. le imprese e loro consorzi;
3. i gruppi di imprese;
4. le associazioni professionali, socio-culturali e sportive;
5. le fondazioni;
6. gli enti di ricerca, pubblici e privati;
7. le organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter stipulare contratti di inserimento, comunque, nei diciotto mesi precedenti il datore di lavoro doveva avere mantenuto in servizio, al termine del periodo previsto, almeno il 60% dei lavoratori assunti con tale contratto, escludendo dal computo:

- a) i lavoratori dimessi volontariamente;
- b) i lavoratori licenziati per giusta causa;
- c) coloro che, al termine del rapporto di lavoro, avessero rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- d) i lavoratori licenziati nel corso o al termine del periodo di prova.

I lavoratori, invece, dovevano avere una delle seguenti caratteristiche:

- a) età compresa tra diciotto e ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni di età;
- c) più di cinquanta anni di età e privi di un posto di lavoro;
- d) interessati a riprendere l'attività lavorativa essendo rimasti disoccupati per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in aree geografiche con elevato tasso di disoccupazione femminile;
- f) persone affette da un grave *handicap* fisico, mentale o psichico.

Il contratto doveva essere stipulato per iscritto, con specifica indicazione del progetto individuale di inserimento, pena, in mancanza, la sua nullità la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

La durata del contratto doveva essere compresa tra 9 e 18 mesi, con possibile estensione ►

fino a 36 mesi in caso di assunzione di persone riconosciute affette da grave *handicap* fisico, mentale o psichico.

Per il relativo calcolo non si doveva tenere conto, comunque, dei periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto non era ripetibile tra le stesse parti, ma poteva essere prorogato nel rispetto del limite massimo di durata (18 o 36 mesi).

L'inquadramento non poteva essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedevano qualificazioni corrispon-

denti a quelle alle quali si riferiva il contratto di inserimento.

Alla contrattazione collettiva veniva demandato, inoltre, il compito di determinare le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Il contratto di inserimento venne abrogato dalla Legge n. 92/2012 con effetto dal 01/01/2013, considerando comunque validi fino alla scadenza prevista i rapporti instaurati a tale titolo entro la data del 31/12/2012.