

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ: CALCOLO DELLA RIDUZIONE PERCENTUALE DELL'ORARIO DI LAVORO

Il D.M. 10 luglio 2009 n. 46448 (1) all'art. 4 comma 3 prevede che il contratto di solidarietà, è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la lettera circolare di cui al titolo, ha fornito i chiarimenti in merito alla modalità di calcolo della riduzione percentuale dell'orario di lavoro del personale dipendente di aziende che sottoscrivono un contratto di solidarietà ai sensi dell'art. 1 del D.L. 30.10.1984 n. 726, convertito con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1084 n. 863.

Il Ministero ritiene che il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario possa essere riferito alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei "lavoratori coinvolti" nel contratto di solidarietà.

Dall'applicazione di tale modalità di calcolo consegue che alcuni lavoratori potranno essere coinvolti con una percentuale di riduzione dell'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale ed altri con una riduzione inferiore. La riduzione dell'orario, così concordata, deve, però, nella media, rispettare il tetto massimo del 60% di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

(1) Cfr. APIAPPUNTI n. 8/Agosto-Settembre 2009 pag. L/449.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI,
DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DEGLI I.O. - DIVISIONE IV

Lettera circolare 8 febbraio 2010 prot. 0003558

Oggetto: Art. 1 del Decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, coordinato con l'art. 4, comma 3, del D.M. n. 46448, 10 luglio 2009

In riscontro ai diversi quesiti presentati a questa Direzione Generale, concernenti le modalità di calcolo della riduzione percentuale dell'orario di lavoro del personale dipendente di aziende che sottoscrivono un contratto di solidarietà ai sensi

dell' art. 1 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, la scrivente, acquisito anche il parere dell'Ufficio Legislativo di questo Ministero, con la presente osserva quanto segue.

L'istituto del contratto di solidarietà trova la propria fonte di disciplina nell'art. 1 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

La norma 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”*.

Tale istituto si sostanzia, quindi, in un contratto collettivo, avente ad oggetto una riduzione concordata dell'orario di lavoro prestato dai lavoratori, con la funzione di evitare o ridurre i licenziamenti e di salvaguardare i posti e le professionalità dei lavoratori, che mantengono un legame con l'impresa di cui sono dipendenti, in attesa della normale ripresa dell'attività lavorativa.

Anche in considerazione dell'attuale contesto economico, caratterizzato da una profonda crisi di tutti i settori produttivi, al fine di incentivare l'utilizzo dei contratti di solidarietà in oggetto (quale strumento volto al mantenimento del rapporto di lavoro), con il Decreto ministeriale n. 46448 del 10 luglio 2009, sono state semplificate le modalità operative per l'accesso a tale ammortizzatore sociale.

Tra le novità introdotte dal provvedimento ministeriale in parola, si riscontra l'avvenuta sostituzione del parametro di congruità - fissato dal DM n. 31445 del 20/08/2002 - con un indice di calcolo di riduzione oraria di più agevole applicazione.

Il citato DM, infatti, all'art. 4, comma 3, stabilisce che *“il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non*

superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà".

Stante quanto sopra illustrato, in considerazione del fatto che l'art. 4, comma 3, del Decreto ministeriale n. 46448 del 10 luglio 2009, riferisce espressamente la percentuale massima di riduzione dell'orario di lavoro ai "*lavoratori coinvolti*" nel contratto di solidarietà, si ritiene che il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario, stabilita nel DM, possa essere riferito alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Dall'applicazione di tale modalità di calcolo consegue che alcuni lavoratori potranno essere coinvolti con una percentuale di riduzione dell'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, superiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale ed altri con una riduzione inferiore. La riduzione dell'orario, così concordata, deve, però, nella media, rispettare il tetto massimo del 60% di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Tale lettura dell'art. 4, comma 3, del citato DM non trova motivi ostativi nell'analisi del dato testuale della norma di cui all'art. 1 della legge 863/1984.

Tale norma si limita, infatti, a prevedere che con la sottoscrizione del contratto di solidarietà le parti stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, senza ulteriori disposizioni che introducono restrizioni al contenuto dell'accordo delle parti.

Ad ulteriore sostegno di tale impostazione si precisa che l'istituto si fonda su un accordo tra le parti sociali e che le motivazioni che supportano i differenti regimi di orario che concorrono alla definizione della media sono oggetto di valutazione e verifica da parte dei soggetti deputati alla stipula del contratto di solidarietà, tra i quali i rappresentanti dei lavoratori.