

# Contratti di solidarietà: Guida completa e novità

10 giugno 2019 [www.pmi.it](http://www.pmi.it) di Noemi Ricci

*Guida 2019 ai contratti di solidarietà: cosa sono, distinzione tra espansivi/di espansione e difensivi, beneficiari, incentivi per aziende e lavoratori, ammortizzatori sociali e incentivi esodo.*

I **contratti di solidarietà** sono accordi collettivi aziendali stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, la cui efficacia si estende anche nei confronti di lavoratori non aderenti ai sindacati, volti a fronteggiare le **situazioni di esubero del personale**, così da evitare riduzioni di personale o per assumere nuovo personale riducendo l'orario dei lavoratori in forza.

La **novità 2019** è il **contratto di espansione** (al posto dei contratti di solidarietà espansiva), che trova applicazione nelle aziende con più di mille dipendenti che attraversano un processo di riorganizzazione e prevede un'applicazione biennale (2019-2020).

Si tratta di un **emendamento al Decreto Crescita**, che consente una nuova forma di incentivo all'esodo (**scivolo pensione di 7 anni**), nel quale l'azienda versa al lavoratore un'indennità mensile pari alla pensione lorda maturata, fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione vera e propria.

Se si matura prima la pensione anticipata, l'azienda versa anche i contributi previdenziali.

## Destinatari dei contratti di solidarietà

In generale, destinatari dei contratti di solidarietà sono operai, impiegati e quadri con contratto di lavoro subordinato, mentre sono esclusi dirigenti, lavoratori a domicilio, stagionali a tempo determinato, apprendisti tranne in caso di crisi aziendale, i casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili.

## Tipi di contratti di solidarietà

I contratti di solidarietà sono di due tipi:

- **contratti di solidarietà difensivi**, di tipo A e B, volti ad evitare gli esuberi di personale nel corso di procedure di mobilità, sia per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Questo tipo di accordo vede coinvolte le imprese soggette alla CIGS con oltre 15 dipendenti nel semestre precedente e vede escluse le imprese con procedure concorsuali in corso;

- **contratti di solidarietà espansiva**, finalizzati all'assunzione di nuovo personale, operando una riduzione dell'orario lavorativo dei dipendenti in forza (*fino all'entrata in vigore del contratto di espansione*); **contratti di espansione** (*che abroga il contratto di solidarietà espansiva*) permette non solo di ridurre l'orario di lavoro dei dipendenti fino al 100% (in accordo con il lavoratore) ma anche di non far lavorare i dipendenti che si trovano vicini alla pensione (massimo 84 mesi) con una procedura di esodo agevolato.

## Contratti di solidarietà difensivi

I **contratti di solidarietà difensivi di tipo A** riguardano gli operai, i quadri, gli impiegati, i lavoratori soci e non soci delle cooperative di produzione e lavoro, gli assunti a termine non stagionali, i lavoratori part time. Sono invece esclusi gli apprendisti, gli stagionali, i dirigenti e i lavoratori a domicilio. Nell'accordo deve essere stabilita la **rotazione dei lavoratori** il cui orario deve essere ridotto, in forma giornaliera, settimanale o mensile, con una durata del contratto di norma non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24. La **riduzione oraria** media non può superare il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori coinvolti.

I **contratti di solidarietà difensivi di tipo B** non sono più attivabili dal 1° luglio 2016. Per le **aziende non destinatarie della CIGS** è stato previsto un nuovo sistema, basato su fondi di solidarietà bilaterali e, per i non aderenti, sul Fis, il Fondo di integrazione salariale INPS al quale sono obbligate ad aderire, versando un contributo addizionale pari allo 0,5%, le aziende che non aderiscono a un fondo di solidarietà bilaterale con più di 5 dipendenti. Anche in questo caso è richiesto un accordo collettivo aziendale finalizzato a evitare o ridurre le eccedenze di personale.

## Contratti di espansione

I contratti di espansione sono finalizzati all'**assunzione di nuovo personale**, operando una riduzione dell'orario lavorativo dei dipendenti in forza. Viene richiesto di stipulare un accordo aziendale con Ministero del Lavoro e rappresentanze sindacali, approvato dalla DTL e comunicato all'INPS, di assumere nuovo personale a tempo indeterminato e di non aver licenziato o sospeso personale nei 12 mesi precedenti. In cambio, si accede a una serie di **semplificazioni** e **minori oneri** sul lavoro.

Ad esempio: se assume con contratto di apprendistato professionalizzante sarà esentata dagli adempimenti formativi; rispetto alla media del 30% della riduzione di orario dei

dipendenti in forza, potrà arrivare al 100% se c'è accordo con il lavoratore, ricorrendo alla Cigs per massimo 18 mesi.

## Agevolazioni

Ai lavoratori il cui orario è ridotto in base a contratti di solidarietà difensivi di tipo A l'INPS eroga un **trattamento di integrazione salariale** pari all'80% del trattamento perso, inclusi i ratei di mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima). Per le riduzioni di orario di lavoro superiori al 20%, il Jobs Act ha previsto uno sgravio contributivo del 35%. Ai lavoratori viene inoltre garantita la contribuzione figurativa sull'intera retribuzione, calcolata come se avessero lavorato a tempo pieno.

Per i contratti di solidarietà espansiva /espansione l'INPS garantisce, per ogni nuovo assunto corrispondente alla riduzione dell'orario di lavoro, un contributo all'azienda corrispondente al:

- 15% della retribuzione per i primi 12 mesi;
- 10% della retribuzione per i successivi 12 mesi;
- 5% della retribuzione per il 3°anno, sino al 30° mese.

In caso di **assunzioni dei giovani tra 16 e 29 anni** l'agevolazione consiste in una contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella per gli apprendisti (10%) per 3 anni dall'assunzione.