

Jobs act. Definito il livello di accordo per quelli difensivi

Contratti di solidarietà stipulati a livello aziendale

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Il contratto di **solidarietà** difensivo (Cds) assistito dalla **cassa integrazione straordinaria** non perde la sua naturale sede di stipula, che resta l'ambito aziendale anche con la nuova regolamentazione introdotta dallo schema di dlgs di riordino degli **ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto di lavoro.

Questo quanto si vince dal confronto tra l'articolo 1 del Dl 726/84 (in via di abrogazione) e la nuova disciplina contenuta nel comma 5 dell'articolo 21 dello schema di dlgs in attesa di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Infatti, il nuovo testo stabilisce che: «il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51, del Dlgs 15 giugno 2015, n. 81». La nuova previsione legislativa definisce il livello di contrattazione, individuato in quello aziendale. Il rinvio all'articolo 51 del Dlgs 81/15 deve intendersi finalizzato a qualificare la rappresentanza sindacale legittimata alla stipula del contratto di solidarietà che, alla luce del dettato normativo, è individuata nelle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle rappresentanze sindacali aziendali ovvero nelle rappresentanze sindacali unitarie.

L'attuale riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, cancella l'autonomia del Cds come precedentemente delineata. Fino ad oggi l'accordo di solidarietà era considerato un istituto a se, in cui le ore non lavorate per effetto dell'intesa erano tutelate dalla concessione della Cigs; oggi, invece, il Cds diventa una delle tre causali d'intervento di integrazione salariale straordinaria. Tale variazione comporta l'applicazione delle regole previste per la Cigs, per alcuni versi più strin-

genti (si veda Il Sole 24 ore di ieri).

La ratio del Cds difensivo è salvaguardare l'occupazione attraverso una riduzione concordata dell'orario di lavoro che - come media oraria - non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al regime di solidarietà. In ogni caso, è previsto che per ogni lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non possa essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo oggetto del contratto di solidarietà. Sul fronte dell'intervento Cigs si osserva che per individuare l'ammontare della retribuzione persa dal lavoratore e integrabile dalla cassa, non si devono considerare gli eventuali aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali nel semestre antecedente.

PER OGNI LAVORATORE

La percentuale di riduzione dell'orario non può essere superiore al 60% di quello giornaliero, settimanale o mensile

te la stipula del contratto di solidarietà. I possibili, successivi aumenti retributivi, intervenuti sempre in sede di contrattazione aziendale, concorrono a ridurre il trattamento d'integrazione salariale.

La stipula del Cds non preclude la possibilità di fronteggiare temporanee esigenze di maggior lavoro, intervenute in itinere. A tal fine, gli accordi di solidarietà devono indicare le modalità con cui l'azienda può aumentare l'orario di lavoro precedentemente concordato in forma ridotta. L'incremento dell'orario determinerà una maggiore retribuzione e una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.