



# L'orario tagliato salva l'impiego

**I** contratti di solidarietà si distinguono in due macro tipologie: i difensivi e gli espansivi.

Con i primi, le parti coinvolte (datori di lavoro e sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale) sottoscrivono un accordo per diminuire l'orario di lavoro contrattuale al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione del personale o la dichiarazione di esubero. I secondi puntano, invece, a favorire l'incremento occupazionale mediante nuove assunzioni, a fronte di una riduzione concordata dell'orario di lavoro.

La tipologia più diffusa è quella dei cosiddetti "interni o difensivi", ispirati al principio "lavoriamo meno ma lavoriamo tutti". A loro volta, i contratti di solidarietà difensivi possono essere di due tipi: a) e b). La tipologia a) è quella classica rivolta alle imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria e disciplinata

dalla legge 863/1984. A fronte della riduzione dell'orario, i lavoratori possono contare sull'intervento della Cigs, che li compensa per la perdita della quota di retribuzione relativa alle ore non lavorate. Da segnalare che il trattamento salariale per i Cds non soggiace al massimale previsto dalla legge e che nel 2014 l'assegno Cigs è pari al 70% della retribuzione di riferimento. Le

## ATTENTI A...

Per i contratti di solidarietà difensivi di tipo a), l'integrazione salariale a vantaggio dei lavoratori per quest'anno è pari al 70% della retribuzione di riferimento e calcolata in riferimento alle ore non lavorate, mentre nei cinque anni precedenti è stata dell'80 per cento

aziende, a loro volta, possono corrispondere minor salario (solo quello riferito alle ore lavorate) e, nel rispetto dei criteri di accesso stabiliti dall'emanando decreto interministeriale previsto dal Dl 34/2014, potranno beneficiare di un'agevolazione contributiva. Dopo il Dl 34, la misura della riduzione è fissata in modo generalizzato al 35 per cento.

La seconda tipologia di contratti di solidarietà (tipo b) è rivolta alle imprese che non gravitano in orbita Cigs e che, con l'accordo sindacale, vogliono ridurre o evitare le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, ovvero scongiurare i licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. A fronte della riduzione di orario per un periodo massimo di due anni, alle imprese viene corrisposto un contributo pari alla metà della retribuzione non dovuta a seguito del taglio, da ripartire in parti uguali con i lavoratori. Anche in questo caso i lavoratori - durante il periodo di riduzione concordato - possano contare sull'accredito dei contributi pensionistici.

**Ant. Ca.  
G. Mac.**