

La trasformazione del contratto di solidarietà difensiva in contratto di solidarietà espansiva (art. 41, comma 3-bis, D.Lgs. n. 148/2015 come introdotto dall'art. 2, del D.Lgs. n. 185/2016)

Il D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 *“recante disposizioni integrative e correttive dei Decreti Legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, ai sensi dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 7 ottobre 2016, n. 235, ed efficace dall'8 ottobre 2016 ha, tra l'altro, integrato, aggiungendovi il comma 3-bis, l'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015.

Con la novella il legislatore è intervenuto sul contratto di solidarietà espansivo ammettendo, a particolari condizioni, la sua attivazione mediante la trasformazione di un contratto di solidarietà difensivo stipulato ai sensi dell'art. 21, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015.

Come evidenziato nella relazione illustrativa al Decreto, la nuova disposizione reca lo scopo di favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove e più aggiornate competenze nel mondo del lavoro.

I contratti di solidarietà difensivi possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansivi a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro di questi ultimi non sia superiore a quella già concordata.

In particolare la disposizione sarà applicabile ai contratti di solidarietà difensiva:

- 1) in corso da almeno dodici mesi;
- 2) stipulati prima del 1° gennaio 2016 a prescindere dalla circostanza che siano, o meno, in corso da oltre dodici mesi.

Destinatari della disposizione, attese le caratteristiche del contratto di solidarietà difensivo (genetico della fattispecie) per il combinato disposto degli artt. 1 e 2 del D.Lgs. n. 148/2015 sono tutti i lavoratori dipendenti con esclusione dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio e degli apprendisti.

In seguito alla trasformazione della solidarietà difensiva in espansiva, ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro è tenuto ad integrare tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria. Ciò significa che il trattamento d'integrazione salariale già corrisposto per il contratto di solidarietà difensivo resta a carico:

- 1) dell'INPS in ragione della metà del trattamento già corrisposto;
- 2) del datore di lavoro per l'altra metà, fermo restando che egli potrebbe corrispondere anche una quota superiore in quanto la disposizione precisa che egli debba ai lavoratori un *trattamento almeno sino all'integrazione della misura originaria*.

L'integrazione del soggetto datoriale è esente da contribuzione e soggetta a tassazione fiscale. La dinamica dell'integrazione consente quindi al lavoratore di mantenere lo stesso trattamento in entrambe le ipotesi anche sotto il profilo della contribuzione figurativa prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 148/2015.

Ai sensi dell'art. 21, comma 5, ultimo periodo, le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro saranno poste a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

Per incentivare i datori di lavoro all'utilizzo dell'istituto la disposizione prevede la riduzione al 50 per cento della contribuzione addizionale prevista dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015.

Una volta trasformato il contratto di solidarietà difensivo in espansivo, l'assunzione di nuovo personale permetterà di usufruire, alternativamente, delle agevolazioni di cui all'art. 41 commi 1 o 2. Lo scopo del contratto di solidarietà espansivo è infatti costituito dall'incremento dell'organico aziendale perseguito attraverso un contratto collettivo aziendale – da stipulare ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 - con il quale, *ex art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015, si prevede, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.*

In funzione di questo principio, secondo il prosieguo della disposizione, *ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.*

In alternativa al contributo, per quanto precisato al comma 2, *per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.*

Secondo quanto previsto dal nuovo comma 3-*bis*, il datore di lavoro ha diritto al contributo (art. 41, comma 1) o alle agevolazioni (art. 41, comma 2) previste dalla disciplina dei contratti di solidarietà espansiva per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e quella della sua scadenza.

E' opportuno ricordare che, in relazione al rapporto tra contrazione dell'orario e nuove assunzioni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la nota 23 ottobre 2013, n. 28 - prot. n. 37/0018462 – si è espresso affermando che “dalla lettura della disposizione si evince che il Legislatore ha inteso concedere un’agevolazione alle aziende esclusivamente laddove queste ultime, programmando una riduzione dell’orario di lavoro per i dipendenti già in forza, provvedano contestualmente all’assunzione di nuovo personale in modo tale da *bilanciare* la predetta riduzione”. Seppure l’interpello ministeriale sia riferito al contratto di solidarietà espansiva a suo tempo previsto dall’art. 2, della legge n. 863/1984, stante il medesimo tenore letterale della disposizione vigente sul punto, si ritiene che tale interpretazione debba essere ritenuta valida anche per la versione regolamentata dall’art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015.

Il periodo di contrazione dell’orario con utilizzo del contratto di solidarietà espansivo computa anche ai fini della durata massima complessiva per l’intervento delle integrazioni salariali previsto dagli artt. 4 e 22, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015.

Si ritiene quindi che dopo un anno di solidarietà difensiva sia possibile l’utilizzo della solidarietà espansiva per almeno due anni se, nel corso del quinquennio mobile, non sia stato fatto ricorso ad altre forme di integrazione salariale.

L’ultimo periodo del comma 3-*bis* dispone infine che per i lavoratori interessati dalla disposizione non trova applicazione l’art. 41, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015 ai fini dell’anticipazione del trattamento pensionistico al verificarsi delle condizioni ivi previste.

Al fine di rendere più agevole il portato normativo si formula l'esempio che segue:

- 1) si ipotizza un contratto di solidarietà difensivo di un'azienda con 30 dipendenti, tutti coinvolti, stipulato da un anno;
- 2) in ragione dell'esubero manifestato, tale contratto prevede una contrazione di orario del 50%;
- 3) tale contrazione, sulla base di 40 ore settimanali ha effetto per n. 20 ore medie settimanali per ciascun lavoratore;
- 4) il datore di lavoro, in considerazione della ripresa del mercato e della elevata anzianità anagrafica media del personale, ritenendo opportuno l'inserimento di competenze più aggiornate e di lavoratori più giovani decide di trasformare il contratto di solidarietà difensivo (CDS) in un contratto di solidarietà espansivo (CDE);
- 5) il datore di lavoro dovrà quindi convocare i sindacati che hanno sottoscritto il CDS per trasformarlo in un CDE nell'ambito di un accordo sindacale stipulato ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
- 6) l'accordo, che farà riferimento al precedente CDS, dovrà avere ad oggetto le modalità di attuazione della riduzione dell'orario di lavoro e le modalità di attuazione della contestuale assunzione a tempo indeterminato del nuovo personale. Nell'ambito dell'accordo dovranno essere altresì inseriti:
 - a) l'obbligo per il soggetto datoriale di integrare il trattamento d'integrazione salariale corrisposta ai singoli lavoratori - di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto - almeno sino alla misura di quella originaria;
 - b) la durata del contratto ai fini dell'applicazione delle norme in materia di contribuzione addizionale e di computo della durata massima complessiva dei trattamenti;
 - c) l'elenco dei lavoratori interessati sottoscritto dalle parti.
- 7) una volta stipulato, l'accordo dovrà essere trasmesso – unitamente all'elenco dei lavoratori interessati sottoscritto dalle parti - al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali oltre che alla Direzione Territoriale del Lavoro competente e all'INPS. A tale scopo il soggetto datoriale dovrà procedere ad

inoltrare telematicamente, all'interno della pratica di "CIGSonline" già acquisita dalla Divisione IV della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., una comunicazione di trasformazione del contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in solidarietà espansiva - utilizzando i moduli allegati alla circolare ministeriale 21 ottobre 2016, n. 31 - volta a richiedere la concessione del trattamento di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 41, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Stante il caso proposto, al fine di valutare l'impatto economico per un lavoratore (fermo restando che tale aspetto si andrebbe comunque a riverberare su tutti i lavoratori interessati), si supponga (importi in euro):

- 1) che a fronte della contrazione dell'orario al 50% di un lavoratore, il datore di lavoro provveda all'assunzione di un dipendente part-time con orario pari al 50%;
- 2) che il datore di lavoro opti per la fruizione del contributo pari al 15% (primo anno) ed al 10% (secondo anno) ex art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015;
- 3) che il lavoratore in CDSD sia titolare di una retribuzione mensile di € 2.000,00 (con ratei di 13a e 14a € 2.333,33);
- 4) che il lavoratore assunto in CDSE con contratto part-time abbia una retribuzione mensile di € 1.000,00 (con ratei di 13a e 14a € 1.166,67);
- 5) che il massimale d'integrazione salariale al netto del contributo apprendisti sia pari a € 1.099,70.

POSIZIONE DEL LAVORATORE

Contratto di solidarietà difensivo (contrazione 50%)		
Integrazione salariale (pari al 50% del massimale mensile al netto del contributo apprendisti)	549,85	A
Contratto di solidarietà espansivo (contrazione 50%)		
Integrazione INPS (50% di A)	274,92	B
Integrazione datore di lavoro (<i>almeno</i> 50% di A) esente da contributi	274,93	C
Totale integrazione	548,85	
Il lavoratore ottiene lo stesso trattamento in entrambe le tipologie di solidarietà in quanto $A = B+C$		

POSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Costo per il datore di lavoro pari al 50% dell'integrazione	-274,93	C
Contribuzione addizionale:	70,00	D
- nel CDSD = $1.166,67 \times 12\% = 140,00$		
- nel CDSE = $1.166,67 \times 6\% = 70,00$		
- risparmio di contribuzione addizionale = 70,00		
1° anno di solidarietà espansiva	175,00	E
Assunzione di lavoratore con part-time 50%		
Retribuzione comprensiva dei ratei € 1.166,67		
Contributo ex art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 = $1.166,67 \times 15\%$		
=		
Maggior costo per il datore di lavoro nel primo anno di CDSE (-C+D+E)	-29,93	
Contribuzione addizionale:	87,50	F
- nel CDSD = $1.166,67 \times 15\% = 175,00$		
- nel CDSE = $1.166,67 \times 7,5\% = 87,50$		
- risparmio di contribuzione addizionale = 87,50		
2° anno di solidarietà espansiva	116,67	G
Assunzione di lavoratore con part-time 50%		
Retribuzione comprensiva dei ratei € 1.166,67		
Contributo ex art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 = $1.166,67 \times 10\%$		
=		
Maggior costo per il datore di lavoro nel secondo anno di CDSE (-C+F+G)	-70,76	

Dall'esempio riportato risulta quindi che, a parità di trattamento per il lavoratore, il datore di lavoro subisce un lieve maggior costo sia nel primo che nel secondo anno.

Occorre tuttavia osservare che in una logica di dinamismo aziendale, per sostenere situazioni di ripresa, a tale maggior onerosità corrisponde la speculare possibilità di implementare l'organico aziendale operando assunzioni, di per se vietate nel contesto del contratto di solidarietà difensivo e nel previgente sistema normativo.

Autore:

Mauro Marrucci

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it