

**ACCORDO TRA FORMA E CENFOP e
FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONFSAL
SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI
(Art. 5, L. 236/93)**

1) Premessa

Le OO. SS. e le Associazioni degli Enti della Formazione Professionale, firmatari di CCNL per la Formazione Professionale 2007-2010, al fine di fronteggiare crisi momentanee, ovvero temporanee eccedenze di personale, comunque determinatesi individuano nel Contratto di Solidarietà Difensivo (CdS) un valido strumento di tutela, da adottarsi, a seguito del presente Accordo nazionale, con successivi accordi territoriali, fermo restando quanto previsto dal CCNL FP in materia di mobilità e tutela occupazionale (art. 34 e allegato n. 10) e dagli Accordi Nazionali, Regionali e Territoriali e dalle Contrattazioni di secondo livello di estensione ed applicazione delle tutele sociali al comparto della Formazione Professionale,

Il Contratto di Solidarietà difensivo è applicabile esclusivamente a seguito del preventivo esame congiunto delle situazioni aziendali in atto (a livello regionale o provinciale) e dell'eventuale esito non positivo delle procedure di ricollocazione e reinserimento, anche esterno al settore, del personale dipendente in esubero posto in mobilità contrattuale.

Le parti infine, concordano di estendere le procedure e i contenuti della presente intesa anche agli Enti con meno di 15 dipendenti nel rispetto dei vincoli previsti dalla L. n. 863/84, in tal caso le riduzioni di orario, concordate in sede sindacale, richiedono il consenso unanime di tutti i lavoratori.

Il presente accordo, parte integrante del CCNL 2007 – 2010, si compone di 4 parti, tra loro inscindibili:

- 1) Premessa
- 2) Caratteristiche del CdS difensivo
- 3) Procedura
- 4) Contenuti del verbale di accordo.

Roma, 29 gennaio 2009

FLC CGIL: Giovanni Lo Cicero

FORMA: d. Mario Tonini

CISL SCUOLA: Elio Formosa

UIL SCUOLA: Lello Macro

CENFOP: Danilo Vischetti

SNALS CONFSAL: Roberto Mollicone

2) Caratteristiche del CdS difensivo

1) Definizione: il CdS è l'accordo tra le Parti (OO.SS. e datori di lavoro) finalizzato a fronteggiare crisi momentanee ovvero temporanee eccedenze di personale, attraverso una diminuzione di orario di lavoro (da concordare caso per caso), con una proporzionale diminuzione della retribuzione e la rinuncia da parte dell'Ente a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso.

Il personale eccedente viene tenuto in servizio attraverso temporanee quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esubero che, solidaristicamente, accettano di rinunciare ad una parte di orario di lavoro e di retribuzione a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

2) Finalità: le organizzazioni sindacali e datoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo (CdS) lo strumento atto ad evitare la messa in mobilità non retribuita e il licenziamento collettivo e a favorire il rilancio dell'Istituzione formativa.

3) Prerequisiti e campo di applicazione: il CdS si applica su base regionale in Enti con più di 15 dipendenti, fatto salvo quanto richiamato in premessa, o su diversa base territoriale se tra le parti concordata. Il calcolo dei dipendenti va riferito alla media nel semestre precedente. Nel computo devono essere compresi anche gli apprendisti, i lavoratori part time e i dirigenti. Il CdS può essere avviato dopo che l'Ente/Agenzia formativa abbia aperto la procedura prevista dalla Legge n. 223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi (almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni).

4) Durata: da 12 a 24 mesi (prorogabili di ulteriori 24 mesi - 36 per le regioni del Mezzogiorno).

- Art. 1, c.2, L. n. 863/84
- Art. 7, c.1, L. n. 48/88
- L. n. 223/91
- L. n. 236/93
- L. n. 451/94
- DL. n. 510/96, convertito in legge 608/96
- DM 20 agosto 2002, n. 31445

5) Riduzione dell'orario di lavoro settimanale e della retribuzione: temporanea e contestuale riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione viene concordata, sulla base di parametri certi, quali ad esempio il personale impegnato e il personale in esubero, secondo il principio della congruità (CM 28 marzo 2003, n. 8 e DM 16 settembre 2003). Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'anno precedente.

6) Aumenti temporanei dell'orario di lavoro: nel CdS vengono determinate modalità attraverso le quali l'Ente, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del CdS.

Art. 5, c. 10 e 11, L. n. 236/93 e CM Lavoro 14 marzo 1994, n. 33 .

7) Integrazione salariale: ai lavoratori viene devoluta, a seguito delle riduzione d'orario, l'intera integrazione salariale prevista dalla normativa vigente, anticipata dal datore di lavoro . La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'integrazione è costituita dai compensi che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non lavorate in base al CdS.

- Art. 9, c.3, DL n. 515/95
- Art. 6, DL n. 300/96
- L. n. 451/94
- L. n. 236/93
- DL. n. 510/96, convertito in legge 608/96.

8) Benefici contributivi: i datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e previdenziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio,

validi ai fini della pensione, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa. Il datore di lavoro deve presentare domanda per il conseguimento dello sgravio contributivo presso l'INPS .

- Art. 9,c.4, DL n. 515/95
- Art. 1, c.4, L. n. 863/84.
- Circ. INPS 27 luglio 1998, n. 169
- Circ. INPS 7 aprile 1997, n. 87

3) procedura

1) **La comunicazione** : L'Ente comunica alle R.S.A./R.S.U., alle OO.SS. regionali, firmatarie del CCNL e all'DPLMO le ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, prevista agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 (almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni) e richiede l'esame congiunto (OO.SS. – Ente).

2) **L'esame congiunto** : Le R.S.A./R.S.U. e le OO.SS. chiedono all'Ente, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, di procedere all'ESAME CONGIUNTO tra le parti al fine di verificare la situazione ed individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (ivi compresi ad esempio i CdS). I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere da esperti. La durata dell'esame congiunto è in sede sindacale al massimo di 45 giorni dalla comunicazione. Trascorso tale periodo senza che si sia concluso l'accordo l'Ente comunica in forma scritta alla DRLMO/DPLMO il verbale negativo, o i motivi del suo eventuale esito negativo, quindi il Direttore della DRLMO/DPLMO convoca le parti per un ulteriore esame, anche formulando proposte per addivenire alla conclusione di accordo in sede amministrativa entro un periodo di ulteriori 30 giorni. In sede di esame congiunto, l'Ente, che può farsi assistere dall'associazione datoriale a cui aderisce (Forma o Cenfop), fornisce alle OO.SS.:

a) l'elenco del personale iscritto al libro matricola, e, dal 1° gennaio 2008 sul Libro unico del lavoro (C.T.I., C.T.D., Part-Time, apprendista, o altra tipologia riconducibile al contratto di lavoro subordinato).

L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.

I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno precedente a quello per il quale si chiede il CdS.

b) I documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno in corso.

c) Tutta la documentazione utile a determinare la differenza tra le attività dell'anno precedente, che garantivano la piena occupazione, e quelle del periodo in esame.

d) Il personale (indicando le sole professionalità e non i nominativi) dipendente in esubero che si intende licenziare a causa della riduzione delle attività.

3) **L'accordo**: Le OO.SS., le R.S.A./RSU. e le organizzazioni datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituzione formativa. (da verbale di accordo).

4) **La percentuale di riduzione**: La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'anno precedente a quello di applicazione del CdS e su questi viene applicata la percentuale di riduzione di orario concordata.

5) **L'assemblea**: Le OO.SS. consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà. L'assemblea/e dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, approvato in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.

6) **La sottoscrizione**: Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato alla DPLMO. Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (chiusura della fase amministrativa).

7) **Gli adempimenti:** Per l'approvazione del CdS è necessaria una specifica domanda da parte dell'Ente. Essa deve essere presentata o inviata - corredata del verbale di accordo tra le parti - alla Divisione IX della Direzione Generale del lavoro mediante il modello CIGS/SOLID-1

- CM lavoro 8 ottobre 2004, n. 38

Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare alla DPLMO:

- CCNL applicato;
- orario di lavoro ordinario e sua applicazione;
- apertura della procedura di mobilità ed elenco degli esuberanti;
- motivi dell'esuberante;
- decorrenza e durata del CdS;
- forma della riduzione dell'orario e sua articolazione;
- commisurazione dell'orario medio settimanale;
- eventuali deroghe all'orario concordato.

4) contenuti del verbale di accordo

L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:

1) l'impegno da parte dell'Ente a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (12 o 24 mesi).

2) Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.

3) Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da..... e fino a..... (al termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione).

4) l'impegno che l'intero ammontare dell'integrazione salariale, comprensivo della quota spettante al datore di lavoro, è corrisposto ai lavoratori soggetti al CdS difensivo.

5) Determinazione dell'orario di lavoro settimanale medio o convenzionale per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro) nel rispetto del CCNL e degli accordi Regionali, di Ente e di singola istituzione formativa.

6) Determinazione dei periodi di recupero al di fuori del periodo di ferie, qualora l'accordo preveda una distribuzione della riduzione oraria diversa da quella giornaliera.

7) Deroghe ad alcune norme contrattuali:

a) dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso;

8) Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e R.S.A./RSU o alle OO.SS. firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.

9) Le riduzioni di orario di docenza e di attività accessorie e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dall'art. 5, L. n. 236/93 e dal DL n. 510 dell'1/10/96, convertito in legge 608/96.

10) In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. n. 428/90, art. 47 e dall'art. 2112 cc.

11) Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.

12) La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso, e della relativa procedura d'ingresso.

13) Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. n. 863/84 e dalla L. n. 236/93.

14) Per quanto non previsto dall'accordo di solidarietà si deve fare esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e dagli accordi integrativi regionali, di ente e/o di istituzione formativa e alle disposizioni di legge ivi compresa la Legge 236/93. La violazione di uno solo dei punti previsti dal presente accordo ne determina la sua decadenza.

15) Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL FP. E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.

16) Il presente testo si compone di n. pagine.

Data, _____

Firme: _____

Allegato 1 : fac simile domanda di concessione contributo di solidarietà

Fac simile domanda di concessione contributo di solidarietà ex lege 236/93 da produrre in bollo

Alla Direzione Provinciale del lavoro di _____

per l'inoltro

Al Ministero del lavoro e delle previdenza sociale
Direzione generale Ammortizzatori sociali e
incentivi all'occupazione - Divisione III
Via Fornovo, 8
00192 ROMA

OGGETTO: domanda di concessione contributo di solidarietà ex lege 236/93 – art. 5, commi 5 e 8.

La società _____

con sede legale nel comune di _____ provincia di _____

Indirizzo _____

cap. _____ tel. _____ fax _____ e-mail _____

CHIEDE

la concessione di contributo per contrazione concordata dell'orario di lavoro di cui all'art. 5 della legge n. 236/93 a beneficio dei lavoratori delle sue sedi di _____ per il periodi dal _____ al _____.

A tal fine allega :

- A. Contratto di solidarietà stipulato in data _____ presso _____ tra la società _____ e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori _____ contenente, altresì, la data dell'apertura delle procedure stipulate ai sensi dell'art. 24 , legge 223/1991.
- B. accordo sindacale sottoscritto in sede territoriale con le modalità tecniche e organizzative della riduzione di orario concordata (all. 2 circolare 20/2004).
- C. Elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dal responsabile dell'azienda e la percentuale di riduzione dell'orario.
- D. Scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa (allegato 3 alla circolare 20/2004).
- E. Dettaglio dell'orario ordinario e concordato per i dipendenti full-time e part-time (allegati 4 e 5 della circolare n. 20/2004).
- F. Scheda informativa per la determinazione del contributo di cui alla legge 236/93 (allegato 6 della circolare n. 20/2004).

Data

FIRMA

**N.B. :- tutte le schede dovranno essere sottoscritte dal rappresentante legale dell'azienda
L'istanza e la documentazione allegata devono essere prodotte in triplice copia.**