

Il contratto di solidarietà difensivo per le imprese non soggette alla Cigs

Mauro Marrucci *Consulente del lavoro in Livorno*

Con l'istituto del contratto di solidarietà difensivo, caratterizzato dallo scambio tra riduzione dell'orario e della retribuzione contro l'effettività e la certezza dell'occupazione, le aziende in crisi, prive della possibilità di ricorrere alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, hanno una chance in più per evitare o ridurre i licenziamenti nella gestione degli esuberi del personale: analizziamo la disciplina introdotta dall'art. 5 della legge n. 236/1993 con le novità apportate dalla recente legge n. 2/2009

L'art. 5 della legge n. 236/1993 ha provveduto ad introdurre nell'ordinamento una nuova tipologia di contratto di solidarietà difensivo che, seppur aggiungendosi alla fattispecie già coniata dall'art. 1 della legge n. 863/1984, a differenza di questa è unicamente rivolto alle imprese che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento Cigs - oltre a quelle artigiane, alberghiere e termali - al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, oppure licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

La qualificazione dell'istituto

Fino al 31 dicembre 2009 (per effetto dell'art. 19 del Dl n. 185/2008, convertito nella legge n. 2/2009, fatte salve ulteriori proroghe) con la stipula del contratto di solidarietà di cui all'art. 5, commi da 5 ad 8, della legge n. 236/1993, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo non dovuto ai lavoratori a seguito della riduzione di orario, in rate trimestrali, ripartito in parti uguali tra l'impresa beneficiaria e i dipendenti interessati. Per questi ultimi, ferma rimanendo l'intera retribuzione di riferimento ai fini pensionistici, il contributo non ha natura di retribuzione per quanto concerne gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali.

Come affermato in giurisprudenza, il contratto di solidarietà *de quo* assume una funzione strategica per il superamento della crisi aziendale essendo caratterizzato dallo scambio tra riduzione dell'orario e della retribuzione contro l'effettività e la certezza dell'occupazione⁽¹⁾; sotto una diversa prospettiva si potrebbe affermare che con esso si sia colmata una lacuna nell'ordinamento, consentendo alle imprese interessate, prive della possibilità di ricorrere alla Cigs, la fruizione di adeguate chances volte ad evitare o ridurre i licenziamenti durante la gestione degli esuberi di personale.

Le imprese beneficiarie

Per quanto attiene al campo di applicazione, la tipologia contrattuale a fini solidaristici prevista dall'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 può essere applicata dalle imprese escluse dalla normativa in materia di Cigs - pertanto non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 della legge n. 863/1984 - che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991. Tuttavia ne possono fruire anche:

a) le imprese alberghiere e le aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali, individuate con Dpcm del 1° ottobre 1993, senza limitazioni occupazionali (art. 5, comma 7);

b) le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della Cigs, anche se occupino meno di 16 dipendenti a condizione che i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro percepiscano, dai fondi bilaterali istituiti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, prestazioni di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico destinato ai lavoratori (art. 5, comma 8). A decorrere dal 12 aprile 2009, in ragione delle modifiche apportate all'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993, dall'art. 19, Dl n. 185/2008, convertito nella legge n. 2/2009, il contratto di solidarietà può essere stipulato, oltre che nel corso di una procedura di licenziamento collettivo, anche per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

(1) Cass. n. 3050/2005.

I lavoratori interessati

Beneficiari del regime di solidarietà in argomento sono tutti i dipendenti dell'impresa richiedente che abbiano un rapporto di lavoro subordinato, continuativo, stipulato in data antecedente all'apertura della procedura di mobilità, compresi i lavoratori assunti con contratto a termine, di inserimento ed apprendistato, con esclusione di quelli con qualifiche dirigenziali.

In particolare, per quanto concerne i lavoratori assunti con contratti di inserimento e di apprendistato - tipologia quest'ultima esclusa dall'applicazione del contratto di solidarietà stipulato dalle imprese rientranti nella sfera dell'art. 1, legge n. 863/1984⁽²⁾ - si può applicare il regime solidaristico ed il relativo contributo per tutta la durata del contratto di solidarietà ma, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza del singolo istituto, purché la riduzione dell'orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, previsti dalla singola fattispecie applicata.

Pur nel silenzio del Ministero si potrebbe ritenere che, così come previsto per il contratto di solidarietà ex art. 1, legge n. 863/1984, anche in questo caso per i lavoratori a tempo parziale sia ammissibile l'ulteriore riduzione di orario, a condizione che sia dimostrabile il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro, al fine di evitare che un aumento dell'orario nelle immediate contingenze della stipula dell'accordo risponda ad esigenze di carattere elusivo volte ad un uso improprio dell'istituto.

Procedura per l'erogazione del contributo di solidarietà

L'erogazione del contributo di solidarietà è frutto di una procedura a formazione progressiva, che risulta particolarmente complessa e può essere riferita a due momenti, uno di natura sindacale, connesso al vero e proprio accordo, l'altro di natura amministrativa, scandito da quattro successive fasi:

- 1) la presentazione dell'istanza;
- 2) la verifica preventiva;
- 3) l'ammissione al contributo di solidarietà;
- 4) il controllo in sede ispettiva e l'erogazione del contributo di solidarietà.

L'accordo sindacale - Un ruolo di particolare rilevanza è da attribuirsi all'accordo sindacale che costituisce il cuore del contratto di solidarietà.

Mentre nell'ambito della procedura solidaristica ex art. 1, legge n. 863/1984, si è sostenuto in dottrina - non senza tuttavia autorevoli opinioni di senso contrario - che il mancato richiamo alle Rsa ne escludesse la possibilità d'intervento negoziale, nell'ambito di quella dettata dall'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993, non si può non affermare che l'agente sindacale dei lavoratori sia il medesimo della sovrastante procedura di mobilità ex art. 24 della legge n. 223/1991 (fatto salvo il caso in cui l'azienda interessata sia individuabile tra quelle artigiane, alberghiere o aziende termali con meno di sedici dipendenti).

In questa prospettiva, pertanto, saranno chiamate al tavolo negoziale le rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge n. 300/1970, dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo di lavoro applicato nell'unità produttiva, nonché le rispettive associazioni di categoria, fatta salva la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria. In mancanza delle predette rappresentanze, saranno titolari della procedura le associazioni di categoria dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Nel caso in cui risultino costituite in azienda soltanto alcune Rsa o, al limite, una sola, non dovranno essere coinvolte, secondo l'interpretazione prevalente in materia di procedura di mobilità, anche le altre associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative⁽³⁾.

Secondo la dottrina maggioritaria, ancorché poggiata su motivazioni differenti, il contratto di solidarietà ha efficacia *erga omnes*. Durante la vigenza del vincolo solidaristico al datore di lavoro sarebbe posto un divieto di licenziamento del personale interessato dal contratto medesimo per implicita rinuncia manifestata implicitamente con la stipula dell'accordo sindacale⁽⁴⁾. Il licenziamento intimato in violazione del contratto di solidarietà:

□ risulterebbe annullabile per difetto di giustificato motivo;

□ potrebbe comportare l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 28 della legge n. 300/1970, per repressione del comportamento antisindacale, in quanto la stipula del contratto - poi violato dal datore di lavoro - ha impegnato la rappresentatività e la credibilità del sindacato in azienda⁽⁵⁾.

I contenuti minimi essenziali del contratto di solidarietà - In particolare, secondo le precisazio-

(2) L'esclusione per gli apprendisti dai beneficiari del contratto di solidarietà di cui all'art. 1 della legge n. 863/1984 è stata sancita dal Ministero del lavoro con la circ. n. 33/1994.

(3) Cfr. Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006, 424.

(4) Pret. Frosinone, 11.5.1987.

(5) Cfr. Ballestrero, *Cassa integrazione e contratto di lavoro*, 275.

ni ministeriali impartite con la circolare n. 20/2004 il contratto di solidarietà deve indicare:

- la data di stipula, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;
- la data dell'apertura della procedura di mobilità: elemento che, ovviamente, non deve essere indicato per le imprese artigiane, per le imprese alberghiere e per le aziende termali con meno di sedici dipendenti, alle quali non si applica la normativa in materia di procedura di licenziamento collettivo, o in caso di licenziamenti individuali plurimi;
- l'esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando, accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle Oo.Ss. competenti alla stipula e dei rappresentanti dell'impresa;
- il contratto collettivo di lavoro applicato ai dipendenti dell'impresa;
- l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;
- la quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula del contratto;
- i motivi che hanno determinato l'esubero;
- il numero dei lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro;
- la data di decorrenza dell'applicazione del regime di solidarietà e la relativa durata;
- la percentuale complessiva e l'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro;
- l'eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa;
- le eventuali deroghe all'orario concordato anche per quanto previsto dall'art. 5, comma 10, della legge n. 236/1993;
- le modalità attraverso le quali l'impresa può, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto.

Nel caso in cui il contratto di solidarietà interessi più unità produttive o più imprese del medesimo gruppo aziendale, i suddetti dati devono essere indicati con riferimento a ciascuna di esse.

Parte integrante e sostanziale del contratto di solidarietà - tanto che ad esso deve essere allegato previa sottoscrizione da parte dai rappresentanti delle Oo.Ss. e dell'impresa - è l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica e della data di assunzione eventualmente distinti per unità produttive o per imprese appartenenti al medesimo gruppo aziendale.

Il contratto di solidarietà può altresì prevedere la variazione dell'individuazione dei singoli lavorato-

ri ai quali si applica la riduzione concordata dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi.

Nel caso in cui la necessità di variare i singoli lavoratori si dovesse manifestare successivamente alla stipula del contratto di solidarietà, le parti sono tenute a sottoscrivere un successivo accordo sindacale integrativo, in cui siano indicati i nominativi dei lavoratori ai quali viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro, nel rispetto del limite massimo suddetto.

Il suddetto accordo sindacale integrativo deve essere trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale Ammortizzatori sociali e I.O. e alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

La presentazione dell'istanza - L'istanza dell'impresa richiedente il contributo di solidarietà deve essere presentata in triplice copia, di cui una in bollo, presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente unitamente ad una serie di allegati previsti dalla circolare n. 20/2004 del Ministero del lavoro:

- 1) l'accordo sindacale;
- 2) la scheda informativa contenente tutti i dati strutturali dell'impresa, secondo il modello allegato n. 3) alla circolare n. 20/2004 del Ministero del lavoro;
- 3) il dettaglio dell'orario ridotto e dell'orario ordinario con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà (Allegati n. 4 e 5 alla circolare n. 20/2004 del Ministero del lavoro);
- 4) l'elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle informazioni richieste dal modello Allegato n. 6) alla suddetta circolare.

Vi è da osservare che l'indicazione dettagliata dell'orario ridotto secondo lo schema di cui all'Allegato n. 4), scandita a livello settimanale, toglie al contratto quella necessaria flessibilità che, soprattutto in alcuni settori, necessiterebbe alle imprese per adeguarsi alle esigenze del mercato nei momenti di crisi. In questo senso una gestione della contrazione dell'orario anche su base mensile potrebbe sicuramente consentire, così come previsto per la fattispecie dettata dall'art. 1 della legge n. 863/1984⁽⁶⁾, un maggiore *appeal* dell'utilizzo di questa soluzione negoziata. Tuttavia una mitigazione della asserita rigidità contrattuale potrebbe essere individuata nell'indicazione fornita dal Ministero nella circolare n. 20/2004 che consente una riduzione dell'orario di lavoro su base sia oriz-

(6) Si veda l'art. 4 del Dm n. 31445/2002.

zontale che verticale: utilizzando la soluzione più congeniale in relazione alle esigenze produttive aziendali, unitamente alla deroga prevista dall'art. 5, comma 10, della legge n. 236/1993 (di cui si dirà più avanti) connessa alla modifica in aumento dell'orario ridotto, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, si potrebbe probabilmente raggiungere un livello di adeguata flessibilità.

Verifica dei presupposti di legge - La Direzione provinciale del lavoro competente per territorio assume il compito di procedere a verificare l'esistenza dei presupposti con particolare riferimento:

a) ai requisiti dell'impresa richiedente riguardo alle caratteristiche dettate dall'art. 5, commi 5 e segg., della legge n. 236/1993;

b) all'autenticità del contratto di solidarietà;

c) alla preesistenza di una eventuale procedura di mobilità ex art. 24 della legge n. 223/1991, nel cui solco si inserisce il contratto di solidarietà, ovvero, per le imprese artigiane, all'attivazione della procedura volta ad ottenere il contributo a carico del fondo bilaterale.

Una volta concluso il procedimento di verifica l'ufficio territoriale trasmette l'istanza, corredata dai relativi allegati, alla Direzione generale Ammortizzatori sociali e I.O. - divisione III.

Ammissione al contributo di solidarietà - Al verificarsi della condizioni di legge, l'ammissione al contributo di solidarietà è disposta con decreto direttoriale in cui è indicato l'importo del contributo, determinato sulla base dell'istruttoria espletata in funzione dei dati forniti dall'impresa, comprendente sia la quota spettante all'azienda che quella spettante ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro.

Il decreto direttoriale di concessione del contributo di solidarietà viene trasmesso dalla Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. alla Dpl competente per territorio e all'Inps - Direzione centrale Prestazioni e sostegno del reddito, nonché alla sede provinciale Inps territorialmente competente. In realtà il Ministero del lavoro, con la nota 27 maggio 2008, prot. n. 14/0006812 ha precisato che viene trasmessa agli Uffici competenti soltanto una nota nella quale sono elencate le sedi delle aziende beneficiarie del contributo medesimo oltre alla copia dell'ordine di pagamento.

Controllo in sede ispettiva ed erogazione del contributo di solidarietà - Una particolare attività di controllo è demandata al Servizio ispettivo della Dpl, tenuto ad effettuare con cadenza trimestrale l'accertamento sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro attuata per i lavoratori interessati.

Per consentire tale verifica le aziende sono tenute ad inviare al suddetto Ufficio l'elenco aggiornato

dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con analitica indicazione, per ciascuno, dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata e del relativo importo da corrispondere, comunicando - ove avvenuto - l'eventuale ripristino dell'orario ordinario di lavoro.

Il controllo ispettivo, anche sulla base delle informazioni ricevute, è volto a verificare:

- l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata ai lavoratori interessati dal regime di solidarietà;

- la corrispondenza tra i lavoratori indicati nelle schede allegate al contratto di solidarietà e quelli che effettivamente sono stati collocati in regime di solidarietà e che beneficiano del contributo a carico del Fondo per l'Occupazione;

- la corrispondenza tra le retribuzioni medie orarie indicate per ogni lavoratore e quelle desumibili dalle registrazioni sui libri paga.

Sulla base delle verifiche suddette, la Dpl - Servizio ispettivo - quantifica l'esatto importo spettante all'impresa e acquisisce da quest'ultima le coordinate bancarie per la successiva erogazione del contributo da parte dell'Inps. Una volta effettuata la verifica trimestrale, la Dpl è tenuta a comunicare alla Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e I.O., le risultanze ispettive e l'importo effettivo da erogare all'impresa, la quale, successivamente alla corresponsione del contributo, provvede a trasferirne ai lavoratori la quota parte spettante a ciascuno di essi.

La Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. con mandato diretto trasferisce alla sede provinciale dell'Inps territorialmente competente l'esatto importo da erogare all'impresa.

Qualora la Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispettivo, accertasse in fase di verifica che l'impresa destinataria del contributo di solidarietà abbia cessato l'attività, deve individuare unicamente l'ammontare della quota del contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e segnalare alla Direzione generale Ammortizzatori sociali e I.O. l'avvenuta cessazione dell'attività, indicando le coordinate bancarie acquisite da ciascuno degli stessi lavoratori.

In questo caso la sede provinciale dell'Inps è tenuta al pagamento del contributo spettante direttamente ai lavoratori interessati.

Le sedi provinciali dell'Istituto previdenziale sono altresì tenute a rendicontare, con periodicità semestrale (entro il mese di luglio dell'anno in corso ed entro il mese di gennaio dell'anno successivo) al Ministero del lavoro e delle politiche sociali Direzione generale Ammortizzatori sociali e I.O. - Via Fornovo, 8 - 00192 Roma - le erogazioni effettuate, rispettivamente, fino al 30 giugno e fino al 31 dicembre dell'anno precedente.

Procedura per l'erogazione del contributo di solidarietà in sintesi



a) Accordo sindacale



b) Richiesta del contributo

- 1) presentazione dell'istanza in triplice copia, di cui una in bollo, presso la Dpl territorialmente competente;
- 2) verifica preventiva dell'esistenza dei presupposti da parte della Dpl competente per territorio;
- 3) ammissione al contributo di solidarietà disposta con decreto direttoriale in cui è indicato l'importo del contributo, determinato sulla base dell'istruttoria espletata in funzione dei dati forniti dall'impresa, comprendente sia la quota spettante all'azienda che quella spettante ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro;
- 4) controllo in sede ispettiva e erogazione del contributo di solidarietà

(Red.)

Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro ridotto

Anche per consentire un livello di flessibilità maggiore dell'orario rispetto alla rigida predeterminazione della contrazione l'art. 5, comma 10, della legge n. 236/1993 prevede che «nel contratto di solidarietà vengono determinate anche le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto determinato dal medesimo contratto». A fronte del maggior lavoro prestato, per quanto previsto dal successivo comma 12, si registra una corrispondente riduzione del contributo di solidarietà previsto.

Tuttavia per consentire l'effettuazione di un orario superiore a quello concordato è necessario che le modalità, connesse ad ipotesi di temporanee esigenze di maggior lavoro, siano determinate nel contratto di solidarietà.

Secondo quanto stabilito dal Ministero nella circolare n. 20/2004 qualora il contratto di solidarietà non preveda le modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, in caso di necessità esse dovranno far parte di un successivo accordo sindacale integrativo.

In ogni caso il ricorso all'esecuzione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto dovrà essere tempestivamente comunicato ai competenti Servizi ispettivi; comunque le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato non potranno superare il normale orario contrattuale, salvo particolari ed eccezionali esigenze derivanti dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto, motivate dall'azienda stessa.

Rapporto con altri istituti

Assunzioni a tempo determinato - Per espressa previsione dell'art. 3-bis del Dl n. 108/2002, convertito nella legge n. 172/2002, le imprese in regime di solidarietà ex art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993, possono fruire di una deroga al divieto - previsto dall'art. 3, comma 1, lett. c) del Dlgs n. 368/2001 - di procedere ad assunzioni con contratti a termine presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

Assunzioni obbligatorie - Soltanto in presenza di una procedura di mobilità ai sensi dell'art. 24 delle legge n. 223/1991, le imprese stipulanti il

contratto di solidarietà in argomento risulterebbero essere destinatarie della sospensione degli obblighi occupazionali derivanti dalla normativa in materia di assunzioni obbligatorie. A tale soluzione si perviene in quanto la previsione sospensiva dell'obbligo, dettata dall'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999, è unicamente rivolta ai contratti di solidarietà di cui all'art. 1 della legge n. 863/1984, riferiti alle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs oltre che alle procedure di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991. Pertanto la sospensione degli obblighi in questione non sembrerebbe spettare dalle imprese che procedano all'attivazione del contratto di solidarietà ex art. 5, commi 5, 7 ed 8, della legge n. 236/1993, all'esterno di una procedura di mobilità.

Durata del contratto di solidarietà

L'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 ha previsto per il contratto di solidarietà una durata massima di due anni senza tuttavia stabilire la modalità di computo.

Una preliminare indicazione sulla durata del contratto di solidarietà era stata fornita, in via analogica, dalla circolare n. 20/2004 con cui il Ministero del lavoro aveva previsto che al fine di determinare limiti temporali di utilizzo del regime di solidarietà, ulteriori rispetto ai predetti 24 mesi, poteva applicarsi il criterio indicato dall'art. 1, comma 9, della legge n. 223/1991 secondo il quale, per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale non può avere una durata complessiva superiore a trentasei mesi nell'arco di un quinquennio.

Occorre tuttavia osservare che il limite temporale quinquennale di cui sopra è stato riferito ad un

arco temporale fisso per mano dell'art. 4, comma 35, del Dl n. 510/1996, convertito nella legge n. 608/1996, che aveva mutuato il principio dalla prassi ministeriale. Infatti con la circolare n. 91/1995 il Ministero del lavoro aveva ravvisato l'esigenza di fornire chiarimenti in merito alla decorrenza del quinquennio, ai fini del computo dei trentasei mesi previsto dall'art. 1, comma 9, legge n. 223/1991, collocandola alla data dell'11 agosto 1990⁽⁷⁾. Alla prassi ministeriale si era altresì conformato l'Inps che, con il messaggio n. 30926 del 25 ottobre 1995, precisava che, essendo scaduto in data 11 agosto 1995 il primo quinquennio, aveva avuto inizio dal 12 agosto 1995 il secondo: per effetto, pertanto, della successione tempo per tempo dei periodi quinquennali, quello attuale avrebbe durata dal 12 agosto 2005 all'11 agosto 2010.

Tornando sul punto con la nota del 30 marzo 2006 - prot. n. 14/0003779 - il Ministero del lavoro ha precisato che, essendo stati mutuati dalla normativa Cigs i criteri relativi ai limiti temporali di utilizzo dei contratti di solidarietà di cui all'art. 5, commi 5 e segg., della legge n. 236/1993, è evidente che analogamente debba essere mutuato dalla medesima normativa anche il criterio di calcolo dell'arco temporale cui riferirsi per la definizione dei periodi di utilizzo del contratto di solidarietà in esame.

Incompatibilità del contratto di solidarietà con altre forme di sostegno al reddito

Per quanto precisato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 20/2004 il ricorso alla solidarietà, qualora siano stati concordati periodi di riduzione dell'orario di lavoro a zero ore, esclude la possibilità, per i lavoratori interessati di accedere ad ogni altro tipo di sostegno al reddito ove previsto.

(7) Del resto l'art. 22, comma 5, della legge n. 223/1991, stabilisce che ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 9, devono essere computati i periodi di trattamento di integrazione salariale anteriori alla data di entrata in vigore di tale legge - 11 agosto 1991 - limitatamente a quelli compresi nei 365 giorni anteriori alla data stessa.