

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Sommario

Premessa

Sezione I: Contratti di solidarietà interna - Imprese soggette alla C.i.g.s.

1. [Campo di applicazione](#)
2. [Contenuto del contratto di solidarietà](#)
3. [Riduzione dell'orario di lavoro](#)
4. [Trattamento di integrazione salariale](#)
5. [Agevolazioni contributive](#)
6. [Indennità di malattia, di maternità ed assegni familiari](#)
7. [Trattamento di fine rapporto](#)
8. [Compatibilità con le altre forme di intervento della C.i.g.](#)
9. [Accredito dei contributi figurativi](#)
10. [Compilazione del flusso UniEmens individuale](#)

Sezione II: Contratti di solidarietà interna - Imprese non soggette alla C.i.g.s.

1. [Ambito di applicazione](#)
2. [Contratto di solidarietà: contenuto e limiti](#)
3. [Procedura per l'erogazione del contributo](#)

Sezione III: Contratti di solidarietà esterna

1. [Beneficio contributivo](#)
2. [Procedura per la concessione](#)
3. [Computabilità dei lavoratori assunti](#)
4. [Compilazione del flusso UniEmens individuale](#)

Premessa

Vengono definiti "contratti di solidarietà" gli accordi collettivi aziendali, previsti dagli [articoli 1 e 2 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726](#), stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata:

- ad evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale (contratti di solidarietà interna o difensivi);

- a favorire nuove assunzioni (contratti di solidarietà esterna o espansivi).

Le due fattispecie contrattuali presentano notevoli differenze, sia per le finalità perseguite, che per gli effetti sul piano contributivo-previdenziale. La stipula di un contratto di solidarietà interno comporta per i lavoratori la concessione del trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, per i datori di lavoro una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali. I contratti di solidarietà esterni, invece, assicurano ai datori di lavoro un particolare beneficio contributivo.

SEZIONE I

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' INTERNA - IMPRESE SOGGETTE ALLA C.I.G.S.

1. Campo di applicazione

Possono fare ricorso al contratto di solidarietà tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria, ivi comprese le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizia ([art. 2, D.M. n. 46448/2009](#)).

Pertanto in conformità alla disciplina sulla C.i.g.s., la concessione del trattamento di integrazione trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione dell'istanza del trattamento di integrazione salariale, computandosi, a tal fine, anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro.

Al riguardo il [Ministero del lavoro con circolare n. 6/1994](#) ha sottolineato che, determinando il [D.L. n. 726/1984](#) una coincidenza tra la sfera operativa della C.i.g.s. e quella dei contratti di solidarietà ex art. 1 del decreto stesso, l'area di applicazione dei contratti di solidarietà coincide con quella della C.i.g.s., nel senso che essa viene automaticamente ad ampliarsi in concomitanza dell'estensione del campo di applicazione dell'intervento straordinario della Cassa. Pertanto, è ammesso il ricorso ai contratti di solidarietà da parte delle aziende industriali

dello Stato e municipalizzate, trasformate in S.p.A., soggette alla contribuzione C.i.g. e C.i.g.s. ([ML nota n. 19776/2010](#)).

Per le imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici, il requisito occupazionale non si applica, considerata la specialità della normativa sancita per il settore dell'editoria dall'[art. 7, comma 3, del D.L. n. 148/1993](#).

Sono invece, escluse dall'applicazione del contratto di solidarietà le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse ad una delle procedure concorsuali di cui all'[art. 3 della L. n. 223/1991](#), ovvero siano state assoggettate ad una delle suddette procedure.

Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili.

Il ricorso al contratto di solidarietà non è ammesso per rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Soggetti beneficiari

Può beneficiare del contratto di solidarietà tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio ([art. 3, D.M. n. 46448/2009](#)).

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro (v. anche [ML circ. n. 33/1994](#)).

2. Contenuto del contratto di solidarietà

Ai fini del conseguimento del trattamento C.i.g.s., l'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto tra le parti il contratto di solidarietà, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso ([art. 4, comma 1, D.M. n. 46448/2009](#)).

Le cause del manifestarsi dell'eccedenza sono individuate anche tenuto conto degli indicatori economico finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, dai quali deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo.

Più in generale, come precisato dal [Ministero del lavoro con circolare n. 33/1994](#), il contratto di solidarietà deve recare le seguenti indicazioni:

- 1) data della stipula del contratto;
- 2) esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali competenti alla stipula e dell'impresa;
- 3) contratto collettivo di lavoro applicato;
- 4) orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
- 5) data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità (ex [art. 4 e/o 24, L. n. 223/1991](#)) e numero esuberanti dichiarati;
- 6) quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;
- 7) motivi che hanno determinato tale esubero;
- 8) decorrenza contratto di solidarietà;
- 9) durata del contratto;
- 10) forma di riduzione dell'orario di lavoro;
- 11) articolazione puntuale della riduzione;
- 12) parametrizzazione su orario medio settimanale;
- 13) indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario;
- 14) eventuali deroghe all'orario concordato ([art. 5, comma 10, L. n. 236/1993](#));
- 15) misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.

Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive, i soprarichiamati punti devono essere esplicitati per ciascuna delle unità interessate.

Al contratto di solidarietà deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà con la specifica della qualifica e data di assunzione, distinti per unità produttive e per reparti, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e dall'azienda, nonché i modelli predisposti dal Ministero del lavoro, compilati in ogni loro parte, a cura dell'azienda.

L'eventuale variazione dei nominativi interessati al contratto di solidarietà, fermo restando il numero complessivo degli stessi, deve essere prevista nell'accordo o, se successiva alla stipula dello stesso, deve formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere al

Ministero del lavoro e all'INPS. In ogni caso devono comparire nell'accordo i nominativi dei lavoratori per i quali è applicata la riduzione di orario.

3. Riduzione dell'orario di lavoro

La riduzione dell'orario di lavoro è stabilita, ai sensi dell'[art. 5, comma 1, del D.L. n. 148/1993](#), nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile ([art. 4, comma 2, D.M. n. 46448/2009](#)).

Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà ([art. 4, comma 3, D.M. n. 46448/2009](#)). Ciò sta a significare che il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario può essere riferito alla media di riduzione dell'orario contrattuale della platea dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà per cui alcuni di loro possono essere coinvolti con una percentuale di riduzione dell'orario superiore al 60% ed altri con una riduzione inferiore ([ML lett. circ. n. 3558/2010](#)).

Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare nel senso di una minore riduzione di orario, così come già determinata nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto stesso. In questa ipotesi il contratto di solidarietà è ancora valido e il datore di lavoro ha l'obbligo di versare la relativa contribuzione e la retribuzione dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate. Altresì deve comunicare all'INPS le ore di lavoro non prestate per le quali non scatta il diritto all'integrazione salariale e il lavoratore ha diritto a ricevere l'intera retribuzione ([ML interpello n. 27/2012](#)).

L'azienda comunica l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà, con la conseguente presentazione di una nuova istanza.

Sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà per sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva.

I requisiti indicati si applicano ai contratti di solidarietà stipulati successivamente al 3 agosto 2009 (per i contratti stipulati in data antecedente si vedano il [D.M. n. 31445/2002](#) ed il [D.M. 16 settembre 2003](#)).

4. Trattamento di integrazione salariale

I lavoratori dipendenti di aziende le quali abbiano sottoscritto, ai sensi dell'[art. 1 del D.L. n. 726/1984](#), contratti di solidarietà interna hanno diritto alla concessione del trattamento di integrazione salariale.

Per l'erogazione del premio di occupazione, si rinvia alla nota illustrativa [Cassa integrazione guadagni straordinaria](#).

Presentazione della domanda di integrazione salariale

A seguito del [D.P.R. n. 218/2000](#) - recante il regolamento per la semplificazione dei procedimenti di concessione del trattamento C.i.g.s. e di solidarietà - l'istanza intesa ad ottenere il trattamento di integrazione salariale va presentata o trasmessa, dal 19 agosto 2000 (data di entrata in vigore del [D.P.R. n. 218](#)), alla Divisione IV della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. del Ministero del lavoro.

A decorrere dal 1° febbraio 2010, le domande per i contratti di solidarietà ex [art. 1 del D.L. n. 726/1984](#) (insieme alle richieste di ammissione alla C.i.g.s.) devono essere inviate esclusivamente per via telematica, utilizzando il sistema informatico on-line, denominato CIGSonline, disponibile sul sito del Ministero del lavoro, che sostituisce la presentazione cartacea tramite il modello CIGS/SOLID-1 ([ML circ. n. 39/2009](#); v. anche [INPS determinazione n. 277/2011](#); [INPS circ. n. 110/2011](#)). Per l'accesso al sistema informatico è richiesto il possesso della firma digitale o di utenza e password rilasciata dal Ministero del lavoro.

La presentazione delle istanze di C.i.g.s. da parte di soggetti diversi dal responsabile aziendale necessita di apposita delega, da allegare in formato digitale, insieme alla copia di un documento valido del delegante, all'istanza medesima ([ML circ. n. 9/2010](#)).

La domanda on-line si compone di due parti:

- la prima parte, il c.d. modulo "domanda di trattamento", contiene una informativa di carattere generale relativa all'azienda;
- la seconda parte contiene, invece, il modulo "scheda", specifico per ciascuna causale di intervento (crisi aziendale, riorganizzazione, ristrutturazione aziendale, procedura concorsuale,

contratto di solidarietà ex [art. 1, legge n. 863/1984](#), ecc.), che deve essere prelevato utilizzando il pulsante "Scarica modulo", della riga relativa alla scheda che si deve utilizzare, salvato sul proprio computer, compilato e nuovamente allegato con il pulsante "Allega" (dalla medesima riga dal quale si è prelevato). Nella sezione "Altri Allegati inseriti" è possibile inserire documenti scansionati, quali, per esempio, accordi sindacali e verbali di esame congiunto ad esclusione, però, dei bilanci.

Il sistema informatico consente, inoltre, tramite il pulsante "Invia alla DPL", l'invio della domanda alle Direzioni provinciali del lavoro interessate, in base alle unità aziendali coinvolte nella domanda, da effettuarsi solo nei casi previsti dalla [circolare del Ministero del lavoro n. 64/2000](#).

All'invio digitale della domanda deve seguire la spedizione via posta della copia cartacea, firmata dal rappresentante aziendale, del Modulo istanza, senza gli ulteriori allegati, rilasciato, al termine della procedura, dal sistema informatico. In attesa dell'arrivo della copia cartacea, gli uffici competenti sospenderanno la pratica alla fase istruttoria. In ogni caso, la data di inoltramento digitale è valida come data di presentazione della domanda.

Il decreto concessivo è emanato entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda ([artt. 7, 8 e 11, D.P.R. n. 218/2000](#)).

Sulla base del decreto ministeriale di concessione, l'INPS darà quindi corso all'integrazione, applicando la normativa vigente in materia di interventi straordinari (in quanto compatibile).

Durata dell'integrazione

Il contratto di solidarietà non può avere, come previsto dall'art. 1, comma 2, del D.L. n. 726/1984, una durata superiore a ventiquattro mesi.

In base all'[art. 7, D.L. n. 536/1987](#), il Ministro del lavoro, successivamente alla scadenza del periodo massimo dei 24 mesi, può prorogare il trattamento, fino ad un massimo di 24 mesi (36 mesi per i lavoratori occupati nel Mezzogiorno).

Qualora il contratto di solidarietà raggiunga la durata massima prevista dall'[art. 7 del D.L. n. 536/1987](#), un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte dal contratto precedente, decorsi dodici mesi ([art. 6, D.M. n. 46448/2009](#)).

Deroga al limite temporale massimo

Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito dall'[art. 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#) (36 mesi nell'arco di un quinquennio), può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'[art. 4 della citata legge n. 223 del 1991](#) ([art. 7, D.M. n. 46448/2009](#)).

Determinazione e corresponsione dell'integrazione

Ai lavoratori delle imprese per i quali sia stata stabilita una riduzione dell'orario di lavoro spetta un trattamento di integrazione salariale pari al 60% della retribuzione persa a seguito di detta riduzione ([art. 6, D.L. n. 510/1996](#)).

In via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, l'ammontare del trattamento di integrazione salariale previsto per i contratti di solidarietà difensivi, stipulati ex [art. 1 del D.L. n. 726/1984](#), è aumentato nella misura del 20% del trattamento perso a seguito della riduzione dell'orario di lavoro. Pertanto, sulla quota di retribuzione persa, l'indennità passa dal 60% all'80% ([art. 1, comma 6, del D.L. n. 78/2009](#); [INPS mess. n. 16508/2009](#); [art. 1, comma 33, L. n. 220/2010](#); [INPS circ. n. 40/2011](#); [art. 33, comma 24, L. n. 183/2011](#); [INPS circ. n. 49/2012](#)). Il predetto intervento è prorogato per l'anno 2013 ([art. 1, comma 256, L. n. 228/2012](#); [INPS circ. n. 13/2013](#)). Con il [D.M. n. 48295/2009](#) sono state stabilite le modalità di attuazione di tale previsione ed il relativo raccordo con i complessivi interventi di ammortizzatori sociali in deroga come disciplinati dall'Accordo tra Stato e regioni del 12 febbraio 2009. In particolare, il decreto autorizza l'INPS, con decorrenza dal periodo di paga successivo al 1° luglio 2009 (data di entrata in vigore del D.L. n. 78/2009), ad erogare il trattamento nella nuova misura complessiva dell'80%, fino a concorrenza delle risorse finanziarie a tale scopo stanziato. Nel caso in cui dette risorse risultino insufficienti per l'accesso al beneficio, l'INPS deve tener conto dell'ordine cronologico di stipula degli accordi di solidarietà, la cui data è riportata nei decreti ministeriali di autorizzazione al trattamento di integrazione salariale ([INPS mess. n. 8097/2010](#)).

Il trattamento di integrazione viene calcolato in percentuale sulla base del trattamento retributivo perso dal lavoratore. Quest'ultimo si determina escludendo gli aumenti retributivi

previsti da contratti collettivi aziendali nei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.

Stante il disposto dell'[art. 13, comma 1, L. n. 223/1991](#) per la determinazione della misura dell'integrazione non trova applicazione il limite massimo in vigore per gli interventi straordinari e ordinari ([INPS mess. n. 8097/2010](#)); l'importo dell'integrazione non subisce riduzioni a seguito di successivi aumenti salariali intervenuti in sede di contrattazione aziendale (v. anche [INPS circ. n. 141/1992](#)).

Ferie, festività, mensilità aggiuntive, preavviso

Relativamente agli istituti contrattuali (ferie, festività, gratifica natalizia, quattordicesima mensilità) che potrebbero essere ridimensionati ed influire, quindi, sul trattamento economico spettante al lavoratore, occorre stabilire, sulla base del contratto di solidarietà stipulato, come ed in che misura siano stati ridotti gli oneri a carico del datore di lavoro a seguito della riduzione dell'orario di lavoro.

Potrà, difatti, ritenersi ammissibile l'intervento della C.i.g. anche in relazione ai suddetti istituti per la parte non più a carico del datore di lavoro.

Per quanto riguarda, in particolare, le ferie, come precisato dall'[INPS con circolare n. 9/1986](#), è ammessa l'integrazione con riferimento ai soli periodi maturati in costanza del contratto di solidarietà ed usufruiti nell'ambito di validità del decreto concessivo del trattamento stesso.

Non sono invece integrabili in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa, l'indennità sostitutiva delle ferie, il trattamento per le festività soppresse, l'indennità di mancato preavviso.

Per quel che concerne il trattamento per le festività infrasettimanali, nel caso in cui sia stata attuata una riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale (attività lavorativa sospesa per settimane o mesi interi), occorre distinguere fra le seguenti ipotesi: se la festività cade nel corso di un periodo lavorato e retribuito ad orario normale, non sussistono i presupposti per l'intervento di integrazione salariale; negli altri casi, la festività cadente in un periodo di sospensione totale dal lavoro è da considerarsi pienamente integrabile ([INPS circ. n. 212/1994](#)).

Importi forfettari per rinnovo di c.c.n.l.

Per quanto concerne gli importi forfettari da corrispondersi a titolo di arretrato retributivo in occasione dei rinnovi dei c.c.n.l., l'[INPS con circolare n. 247/1992](#) ha precisato che il datore di lavoro deve erogare la quota di importo forfettario corrispondente all'orario di lavoro effettivamente prestatato; la restante quota dell'importo, non percepita dai lavoratori interessati al contratto di solidarietà, deve essere presa a base per il ricalcolo del trattamento di integrazione salariale relativo al periodo cui si riferisce l'importo forfettario, applicando a detta quota la misura del trattamento di integrazione stesso (v. anche [INPS circc. n. 67/2002](#); [n. 19/2008](#)).

Contributo addizionale

L'[art. 8, comma 8, D.L. n. 86/1988](#) dispone che sul trattamento di integrazione non è dovuto il contributo addizionale di cui all'[art. 12 della L. n. 164/1975](#) (v. anche [INPS circ. n. 171/1988](#)).

Pagamento diretto

Il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà può essere autorizzato con le stesse modalità previste per l'integrazione salariale straordinaria dall'[art. 7-ter, comma 1, del D.L. n. 5/2009](#) (per l'esame dell'istituto si veda la nota illustrativa [Cassa integrazione guadagni straordinaria](#)).

In tale ipotesi, l'istanza è presentata, oltre che al competente Ufficio del lavoro, anche al Servizio ispezione del lavoro delle Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti in base alla ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso ([art. 5, D.M. n. 46448/2009](#)).

Rimborso

Per ottenere il rimborso delle integrazioni salariali anticipate ai lavoratori, il datore di lavoro deve presentare richiesta di autorizzazione al conguaglio sul modello IGi 15/str. Tale richiesta deve riguardare l'intero periodo autorizzato con il decreto ministeriale e deve essere contenuta strettamente nei termini previsti dal contratto di solidarietà ([INPS circ. n. 212/1994](#)).

In occasione della prima operazione di conguaglio delle integrazioni salariali autorizzate dal decreto ministeriale, il datore di lavoro deve trasmettere all'INPS anche la copia del contratto di solidarietà stipulato.

Inoltre, con cadenza trimestrale, il datore di lavoro deve fornire all'INPS utilizzando l'apposito prospetto predisposto dall'Istituto, l'elenco nominativo dei lavoratori ai quali è stato anticipato il trattamento di integrazione salariale, specificando, per ciascuno di essi le ore previste dal contratto di lavoro, il numero delle ore effettivamente prestate nel trimestre, il numero delle ore perdute in applicazione del contratto di solidarietà, l'ammontare della retribuzione oraria, l'importo lordo del trattamento straordinario di integrazione salariale e delle relative trattenute, gli estremi del flusso UniEmens individuale con i quali è operato il conguaglio degli importi esposti (v. [INPS circ. n. 212/1994](#)).

I lavoratori interessati devono apporre la propria firma per attestare l'avvenuto pagamento e per sottoscrivere la dichiarazione prestampata circa la mancanza di situazione di incompatibilità o incumulabilità.

5. Agevolazioni contributive

L'[art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996](#) prevede che per i contratti di solidarietà stipulati successivamente al 14 giugno 1995 e nei quali è pattuita una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%, i datori di lavoro beneficiano, per un periodo non superiore ai 24 mesi, di una riduzione dell'ammontare dei contributi da essi dovuti per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro. La misura della riduzione contributiva è del 25%, elevata al 35% nel caso in cui il contratto di solidarietà disponga una diminuzione di orario di lavoro superiore al 30 per cento. Per le imprese che operano nelle aree individuate per l'Italia dalla CE - ai sensi dell'obiettivo 1 del regolamento n. 1260/1999 - tali percentuali sono ulteriormente elevate rispettivamente al 30% e al 40% ([INPS circ. n. 48/2009](#)). Si precisa che la corresponsione di tali benefici è autorizzata dal Ministero del lavoro sulla base delle disponibilità finanziarie preordinate nel Fondo per l'occupazione.

I criteri di priorità per la concessione delle riduzioni sono fissati dal [D.M. 8 febbraio 1996](#).

La norma in esame non trova applicazione nel caso in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Le riduzioni contributive sono alternative agli sgravi contributivi per il Mezzogiorno o ad altre forme di riduzione contributiva, quali, ad esempio, quelle previste in caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o in caso di assunzione con contratto di formazione e lavoro. Esse sono inoltre applicabili avendo riguardo all'orario di lavoro svolto da ciascun lavoratore e per il periodo cui si riferisce la denuncia contributiva; conseguentemente, devono essere applicate sulla quota dei contributi a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore che, nel mese cui si riferisce la denuncia, abbia osservato un orario di lavoro ridotto ([INPS circ. n. 169/1998](#); [n. 178/1999](#); [n. 163/2000](#)).

6. Indennità di malattia, di maternità ed assegni familiari

Indennità di malattia

Considerata la particolarità della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori in solidarietà, il trattamento in parola è cumulabile con la prestazione economica di malattia che resta riferita alla effettiva retribuzione percepita dai lavoratori, per effetto del nuovo orario di lavoro contrattualmente stabilito ([INPS circ. n. 38/1987](#)).

Conseguentemente, ai lavoratori aventi diritto spetta, in misura intera, l'indennità di malattia a carico dell'INPS, da determinare tuttavia avendo riguardo alla sola retribuzione percepita nel periodo quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente l'evento (anche se inferiore a quella risultante dall'applicazione dei minimali di retribuzione), con esclusione, quindi, delle somme corrisposte a titolo di trattamento di cassa integrazione.

In proposito è bene sottolineare che i dipendenti in contratto di solidarietà interessati all'intervento della C.i.g. devono considerarsi ad orario ridotto giornaliero.

Ciò significa che eventuali diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa nell'arco della settimana devono intendersi ininfluenti ai fini del calcolo della retribuzione media giornaliera.

Questa dovrà essere pertanto determinata dividendo la retribuzione effettivamente percepita nel periodo di interesse per il numero delle giornate lavorate, o comunque retribuite (riproporzionate, in caso di settimana corta, con il coefficiente 0,20), intendendosi quindi come

retribuite anche le giornate nelle quali, a seguito della particolare distribuzione dell'orario ridotto settimanale, non sia stata prestata di fatto attività ([INPS circ. n. 9/1986](#)).

Come precisato dall'[INPS con circolare n. 212/1994](#), in caso di riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale (alternanza tra periodi di sospensione totale dal lavoro e periodi di lavoro pieno), spetta la sola indennità di malattia, se gli eventi di malattia, o parte di essi, si verificano nel corso di un periodo di piena occupazione; qualora invece gli eventi medesimi cadono in un periodo di sospensione totale dal lavoro, spetta soltanto il trattamento di integrazione salariale.

Compatibilità con l'indennità di maternità

Alle lavoratrici aventi diritto spettano le prestazioni economiche di maternità a carico dell'INPS, secondo le modalità in vigore.

A riguardo è stato precisato che, nei casi in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia attuata con alternanza tra periodi di sospensione totale dal lavoro e periodi di lavoro pieno, l'indennità per astensione facoltativa spetta solo per i periodi di prevista attività, mentre, per i rimanenti periodi, è corrisposto il trattamento di integrazione salariale (INPS circ. n. 212/1994).

Assegno per il nucleo familiare

L'INPS con circolare n. 9/1986 ha puntualizzato che l'azienda che corrisponde il trattamento di integrazione salariale è tenuta ad erogare gli assegni familiari sia per le giornate di lavoro effettivamente prestate che per quelle di integrazione.

Congedo straordinario

Per la fruizione del congedo straordinario ex [art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001](#) nei periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione a seguito di stipulazione di contratti di solidarietà si rinvia a quanto esposto nella nota illustrativa [Portatori di handicap](#).

7. Trattamento di fine rapporto

Con riguardo al trattamento di fine rapporto, l'[art. 1, comma 5, del D.L. n. 726/1984](#) prevede che:

- ai fini della determinazione delle quote di accantonamento relative al trattamento di fine rapporto, deve essere computato l'equivalente della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di svolgimento dell'attività di lavoro;
- le quote di t.f.r. relative alla retribuzione persa dai lavoratori a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della Cassa integrazione guadagni.

Diversamente da quanto stabilito per la C.i.g.s. ([l'art. 2, comma 2, della legge n. 464/1972](#) prevede che per i lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale, le aziende possono richiedere il rimborso alla Cassa integrazione guadagni della indennità di anzianità, corrisposta agli interessati, limitatamente alla quota maturata durante il periodo predetto), la normativa in materia di contratti di solidarietà pone, in ogni caso, a carico della Cassa integrazione le quote di t.f.r. connesse alla retribuzione persa dai lavoratori a seguito della riduzione dell'orario di lavoro. Inoltre, nell'ipotesi di ricorso alla solidarietà difensiva, la risoluzione del rapporto di lavoro può verificarsi anche a distanza di diversi anni dall'avvenuta scadenza del contratto medesimo.

Pertanto, considerato che il D.L. n. 726/1984 non pone la cessazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di cassa quale "conditio sine qua non" per il rimborso delle quote del t.f.r. connesse alla retribuzione persa dai lavoratori, è riconosciuto alle aziende, che utilizzano il contratto di solidarietà difensivo assistito da C.i.g.s. come strumento gestionale per il mantenimento dei livelli occupazionali, il diritto al recupero delle quote di t.f.r. connesse alla retribuzione persa dai lavoratori alla conclusione del periodo di vigenza di tale istituto contrattuale.

Le suddette operazioni devono essere effettuate entro l'anno solare di conclusione del contratto di solidarietà ([INPS mess. n. 18092/2013](#)).

8. Compatibilità con le altre forme di intervento della C.i.g.

Con la [circolare n. 9/1986 l'INPS](#) ha puntualizzato che l'uso del contratto di solidarietà non è incompatibile con il ricorso alla C.i.g. ordinaria, sia per gli stessi lavoratori interessati al contratto di solidarietà che per le altre unità produttive per le quali tale contratto non abbia efficacia (v. anche [ML circ. n. 96/1985](#)).

Ove, pertanto, durante i periodi di utilizzo dei contratti di solidarietà si verifichi il ricorso alla C.i.g. ordinaria in base alle circostanze che legittimano l'intervento in questione, il limite massimo delle ore integrabili ai sensi della C.i.g. ordinaria sarà determinato ovviamente sulla base del nuovo orario concordato nel contratto di solidarietà.

In tale ipotesi, per le ore non lavorate a seguito del contratto di solidarietà la misura dell'integrazione spettante al lavoratore è pari al 50% del trattamento retributivo perso, mentre per le riduzioni del nuovo orario di lavoro risultante dal contratto stesso, conseguenti alle circostanze che hanno determinato l'intervento ordinario della C.i.g., tale misura è pari all'80% della relativa retribuzione.

C.i.g. straordinaria

L'[art. 13, comma 2, L. n. 223/1991](#) stabilisce che nelle unità produttive interessate da contratti di solidarietà e da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, le condizioni in presenza delle quali è consentito il cumulo dei due distinti benefici sono disciplinate con decreto del Ministro del lavoro, sentito il comitato tecnico di cui all'articolo 19 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 (in proposito, v. [D.M. 23 dicembre 1994](#); [INPS circ. n. 103/1995](#)).

9. Accredito dei contributi figurativi

In applicazione dell'[art. 1, comma 4, D.L. n. 726/1984](#) per i periodi nei quali è corrisposta l'integrazione salariale sono accreditati d'ufficio, ai fini pensionistici, i contributi figurativi.

Per detti periodi, sino al 31 dicembre 2004, il contributo figurativo è commisurato al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, l'accredito figurativo delle settimane utili a valere per il calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, è effettuato sulla base della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. L'importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi ([art. 40, L. n. 183/2010](#)).

10. Compilazione del flusso UniEmens individuale

Trattamento di integrazione salariale

Al fine di compensare nella denuncia contributiva gli importi anticipati a titolo di C.i.g.s. per contratti di solidarietà, il datore di lavoro, come indicato dall'[INPS nel messaggio n. 8097/2010](#), deve valorizzare nel flusso UniEmens individuale l'elemento «CausaleCongCIGS» per mezzo dei seguenti codici:

- G603 per esporre l'importo erogato al lavoratore a carico della C.i.g.s. pari al 60% della retribuzione persa, al netto del contributo del 5,84%;
 - G705 per esporre la maggiorazione del 20% della retribuzione persa, prevista in via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 dall'art. 1, comma 6 del D.L. n. 78/2009, dall'art. 1, comma 33, L. n. 220/2010 e dall'[art. 33, comma 24, L. n. 183/2011](#);
 - G704 per esporre gli arretrati della maggiorazione del 20% riferiti all'anno 2010;
 - G703 per esporre gli arretrati della maggiorazione del 20% riferiti all'anno 2009;
 - G604 per esporre la maggiorazione del 10% prevista dal D.L. n. 510/1996, ove spettante. L'importo da compensare viene indicato per mezzo dell'elemento «ImportoCongCIGS»
- Per completezza di informazione, l'INPS richiede di valorizzare anche i seguenti elementi:
«CausaleStatCIGS» con il codice GF00;
«NumOreStatCIGS» con il numero di ore di C.i.g.s. percepita;
«ImponibileStatCIGS» con l'imponibile sul quale è calcolata la prestazione.

Riduzioni contributive ex art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996

Le riduzioni contributive previste dall'[art. 6, comma 4, della D.L. n. 510/1996](#), cui avevano diritto i datori di lavoro in caso di riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento, non sono attualmente utilizzabili in quanto le risorse finanziarie, sebbene soggette a rifinanziamento periodico, sono esaurite.

I codici precedentemente utilizzabili erano i seguenti:

- "L504" per le imprese che hanno concordato la riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, ovvero "L505" per le stesse imprese operanti nel mezzogiorno e aree di declino industriale;

- "L506" per le imprese che hanno concordato la riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 30%, ovvero "L507" per le stesse imprese operanti nel mezzogiorno e aree di declino industriale.

L'importo delle riduzioni spettanti per i periodi di paga già scaduti deve essere riportato utilizzando il codice "L508" (v. [INPS circ. n. 178/1999](#), [n. 163/2000](#); [n. 56/2006](#); [n. 38/2008](#); [n. 48/2009](#)).

Indennità di fine rapporto

Il datore di lavoro può provvedere anche al conguaglio delle quote di indennità di anzianità accantonate relative alle retribuzioni non più dovute a seguito di riduzione dell'orario di lavoro da porre a carico della Cassa integrazione guadagni.

A tal fine deve indicare, nell'elemento «Denuncia Individuale», «Dati Retributivi» di «Altre ACredito» del flusso Uniemens, il codice causale "L042" con il relativo ammontare. Per il recupero delle quote riferite a lavoratori non più in forza alla data del 1° gennaio 2010, deve, invece, essere utilizzata la procedura delle regolarizzazioni contributive ([INPS mess. n. 18092/2013](#)).

SEZIONE II

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' INTERNA - IMPRESE NON SOGGETTE ALLA C.I.G.S.

1. Ambito di applicazione

Per le imprese che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale e che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale, nel corso della procedura di mobilità di cui all'[art. 24, L. n. 223/1991](#), o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano contratti di solidarietà, è previsto, per un periodo massimo di due anni, un contributo, a carico del Fondo per l'occupazione, pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario ([art. 5, commi da 5 a 8, D.L. n. 148/1993](#) e [art. 1, comma 2, D.L. n. 4/1998](#); [art. 19, comma 14, D.L. n. 185/2008](#); [ML nota n. 22114/2009](#); [art. 33, comma 23, L. n. 183/2011](#)). L'applicazione delle disposizioni di cui all'[art. 19, comma 14, D.L. n. 185/2008](#), inizialmente prevista fino al 31 dicembre 2012, è prorogata per l'anno 2013 ([art. 1, comma 405, L. n. 228/2012](#)).

Il contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati. Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali. Ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

Calcolo del contributo

Con riguardo al calcolo del contributo integrativo da erogare all'impresa e ai singoli lavoratori interessati, la retribuzione lorda da prendere a riferimento è quella relativa ai dodici mesi precedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro.

Sono ricomprese nella retribuzione lorda e, quindi, fanno parte della base retributiva utile ai fini del calcolo del contributo integrativo, le indennità di maternità e di malattia, nonché la paga base o minimo contrattuale, l'indennità di contingenza, l'E.d.r., gli scatti di anzianità, le mensilità aggiuntive e ogni altro elemento caratterizzato dalla stabilità dell'erogazione e dall'immediatezza della fruizione, con esclusione, pertanto, del compenso per lavoro straordinario, in quanto elemento variabile della retribuzione, e del rateo di t.f.r., in quanto elemento differito ([ML note n. 8781/2009](#) e [n. 16582/2009](#)).

Risultano, altresì, escluse dalla base retributiva, le prestazioni non aventi natura retributiva, erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti (quali, ad esempio, il servizio mensa in difetto della previsione di un'indennità sostitutiva).

Imprese destinatarie

Possono stipulare contratti di solidarietà e beneficiare del relativo contributo le imprese private, ovvero tutte le società che hanno rapporti di lavoro di diritto privato, che non sono destinatarie della normativa in materia di Cassa integrazione guadagni e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24, L. n. 223/1991 ([ML nota n. 19673/2010](#)).

La possibilità di stipulare i contratti di solidarietà e di beneficiare del relativo contributo è estesa, dai commi 7 e 8 dell'art. 5, D.L. n. 148/1993, anche:

- alle imprese alberghiere, nonché alle aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali che presentano gravi crisi occupazionali, individuate con il [D.P.C.M. 1° ottobre 1993](#), senza limiti riferiti al numero di dipendenti occupati;

- alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero di lavoratori dipendenti. Le imprese artigiane che occupano più di 15 dipendenti devono, altresì, avviare la procedura di cui all'art. 24, L. n. 223/1991. Il contributo è erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, a carico di fondi bilaterali istituiti dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori.

La procedura per l'accesso ai contributi dei fondi bilaterali è la seguente ([ML circ. n. 20/2004](#)):

- in caso di crisi congiunturale le parti, nelle sedi bilaterali sindacali, possono sottoscrivere un accordo per procedere, in luogo dei licenziamenti, alla riduzione dell'orario di lavoro;

- la stessa sede sindacale invia copia dell'accordo al fondo regionale previsto dall'[accordo interconfederale del 21 luglio 1988](#), unitamente alla richiesta volta ad ottenere i benefici in favore dell'impresa e dei lavoratori interessati;

- il fondo regionale delibera l'erogazione del contributo a proprio carico, che avviene secondo i tempi e le modalità proprie del fondo, e fornisce all'impresa la certificazione attestante la finalità e l'entità del contributo;

- l'impresa inoltra al Ministero del lavoro la domanda per l'accesso ai benefici previsti dall'[art. 5, comma 5, D.L. n. 148/1993](#), secondo le modalità previste per le altre imprese. Alla domanda l'impresa artigiana deve allegare, oltre a quanto richiesto per le altre imprese, anche copia della delibera del fondo regionale oppure l'attestazione - da parte del fondo regionale - dell'adozione della delibera.

Lavoratori interessati

La riduzione dell'orario di lavoro si può applicare ai dipendenti dell'impresa richiedente che abbiano un rapporto di lavoro subordinato, costituito, ovviamente, in data antecedente all'apertura della procedura di mobilità.

Sono esclusi i lavoratori con qualifiche dirigenziali.

Lavoratori assunti con contratto a termine, con contratto di inserimento e apprendisti

Anche ai lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di inserimento e agli apprendisti si può applicare il regime di solidarietà ed il relativo contributo per tutta la durata del contratto di solidarietà e, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza del contratto a termine, del contratto di inserimento o dell'apprendistato, purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata ([ML circc. n. 6/1994](#); [n. 20/2004](#)). Per il personale apprendista è ammessa, altresì, la fruizione contestuale del contributo integrativo di solidarietà e del trattamento di integrazione salariale in deroga ai sensi dell'[art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008](#) ([ML interpello n. 69/2009](#)).

2. Contratto di solidarietà: contenuto e limiti

Il contratto di solidarietà deve essere stipulato con le Rappresentanze sindacali dei lavoratori nell'ambito della procedura di mobilità, di cui all'[art. 24 della L. n. 223/1991](#), ad eccezione delle ipotesi in cui la suddetta procedura di mobilità non si applica, vale a dire per le imprese artigiane o alberghiere o per le aziende termali con meno di sedici dipendenti).

Il contratto di solidarietà deve indicare ([ML circ. n. 20/2004](#)):

- la data della stipula del contratto, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;

- la data dell'apertura della procedura di mobilità;

- l'esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando, accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali 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, tra i quali rientrano anche forme di esternalizzazione - quali l'appalto - in quanto espressione del principio della libera organizzazione del lavoro da parte dell'impresa ([ML interpello n. 29/2011](#));
- il numero dei lavoratori interessati dalla 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 che può essere attuata sia orizzontalmente che verticalmente;
- l'eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa;
- le eventuali deroghe all'orario concordato;
- 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.

Al contratto di solidarietà deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica e della data di assunzione. Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive o più imprese del medesimo gruppo aziendale, i dati riguardanti i lavoratori ai quali si applica la riduzione dell'orario di lavoro devono essere distinti per unità produttiva o per impresa del medesimo gruppo. L'elenco dei lavoratori deve essere sottoscritto dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dell'impresa.

Il contratto di solidarietà può prevedere la variazione dell'individuazione dei singoli lavoratori ai quali si applica la riduzione concordata dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi.

Qualora la necessità di tale variazione si manifesti successivamente alla stipula del contratto di solidarietà, è necessario un successivo accordo sindacale integrativo, che deve contenere i nominativi dei lavoratori ai quali viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi, già fissato nel contratto di solidarietà.

L'accordo sindacale integrativo deve essere trasmesso al Ministero del lavoro - Direzione generale ammortizzatori sociali e I.O. e alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro ridotto

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 ([art. 5, comma 10, D.L. n. 148/1993](#)), al fine di rispondere alle richieste del mercato in maniera tempestiva per recuperare la necessaria competitività aziendale ([ML nota n. 621/2012](#)).

Qualora il contratto di solidarietà non preveda le modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, le stesse dovranno essere concordate in apposito successivo accordo sindacale integrativo.

Il ricorso all'esecuzione di prestazioni in eccedenza rispetto all'orario ridotto concordato, in conseguenza di esigenze di maggior lavoro, deve essere tempestivamente comunicato al Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro.

La prestazione eccedente l'orario di lavoro concordato non può comportare l'esecuzione di prestazioni eccedenti il normale orario contrattuale, salvo particolari ed eccezionali esigenze derivanti dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto, che l'impresa deve motivare.

In caso di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, il contributo di solidarietà è proporzionalmente ridotto.

Limiti temporali del contratto di solidarietà

L'[art. 5, comma 5, D.L. n. 148/1993](#) prevede un utilizzo dei contratti di solidarietà per un periodo massimo di due anni. Tale limite costituisce il periodo massimo di utilizzo.

In merito, con la [circolare n. 20/2004, il Ministero del lavoro](#) ha ritenuto che il ricorso ai contratti di solidarietà, in quanto unico strumento in grado di evitare il licenziamento per le imprese che non possono usufruire della C.i.g.s., è utilizzabile più di una volta da parte dell'azienda. Si applica, infatti, per analogia, il limite temporale di cui all'[art. 1, comma 9, L. n. 223/1991](#), pari a 36 mesi in un quinquennio, purché nel caso in cui si sia verificato un primo

utilizzo continuativo pari a 24 mesi, vi sia soluzione di continuità con l'eventuale utilizzo di ulteriori 12 mesi. Senza soluzione di continuità, invece, nessuna proroga può essere concessa.

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

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.

Assunzioni a tempo determinato

A favore delle imprese in regime di solidarietà è prevista, dall'[art. 3-bis del D.L. n. 108/2002](#) una deroga al divieto, di cui all'[art. 3, comma 1, lett. c\), D.Lgs. 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 interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

3. Procedura per l'erogazione del contributo

Presentazione dell'istanza

L'impresa richiedente il contributo di solidarietà deve indirizzare istanza, in bollo e accompagnata da due copie della medesima, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio ed allegare alla stessa ([ML circ. n. 20/2004](#)):

- a) l'accordo sindacale;
- b) la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa;
- c) il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà;
- d) l'elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle seguenti informazioni:
 - la retribuzione lorda, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, ed il numero delle ore retribuite, riferite ai dodici mesi antecedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro;
 - la retribuzione media oraria, calcolata dividendo la retribuzione lorda percepita nei dodici mesi precedenti l'applicazione del regime di solidarietà ed il numero delle ore retribuite nel medesimo periodo;
 - il numero complessivo delle ore di riduzione per le quali si richiede il contributo;
 - l'importo dell'integrazione dovuto ad ogni singolo lavoratore, ottenuto dividendo per quattro il prodotto della retribuzione media oraria per le ore di retribuzione richieste.

Verifica dei presupposti

La Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, ricevuta l'istanza dell'impresa, verifica l'esistenza dei presupposti di legge ed in particolare:

- che l'impresa richiedente il contributo abbia i requisiti previsti dall'[art. 5, commi 5 e segg., D.L. n. 148/1993](#);
- l'autenticità del contratto di solidarietà;
- che il contratto di solidarietà sia intervenuto nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'[art. 24, L. n. 223/1991](#), nei casi previsti, ovvero, per le imprese artigiane, che sia stata attivata la procedura volta ad ottenere il contributo a carico del Fondo bilaterale.

Concessione del contributo

L'ammissione al contributo di solidarietà è disposta con decreto direttoriale. L'importo indicato nel decreto, determinato sulla base dei dati forniti in via preventiva dall'azienda per l'intero periodo di applicazione del regime di solidarietà richiesto, comprende la quota spettante all'impresa e la quota spettante ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro ([ML circ. n. 20/2004](#)).

Al decreto direttoriale è allegata la scheda informativa, che ne costituisce parte integrante, contenente l'individuazione dei lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro e la previsione dell'importo spettante ad ognuno.

Il decreto direttoriale di concessione del contributo di solidarietà, munito del visto dell'Ufficio centrale di bilancio, viene trasmesso dalla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e all'INPS (sia alla Direzione

centrale prestazioni a sostegno del reddito che alla sede provinciale INPS territorialmente competente) che eroga il contributo per conto del Ministero del lavoro.

L'erogazione del contributo di solidarietà è subordinata al preventivo accreditamento, da parte della Direzione generale ammortizzatori sociali e I.O. del Ministero del lavoro, alla Direzione provinciale dell'INPS territorialmente competente delle somme occorrenti per l'integrale copertura degli importi da corrispondere agli interessati.

Successivamente, con periodicità semestrale (entro il mese di luglio dell'anno in corso ed entro il mese di gennaio dell'anno successivo), le Direzioni provinciali dell'Istituto di previdenza, fanno pervenire alla Direzione generale ammortizzatori sociali il rendiconto delle erogazioni effettuate, rispettivamente, fino al 30 giugno e fino al 31 dicembre dell'anno precedente ([INPS circ. n. 126/2004](#)).

Controlli della Direzione provinciale del lavoro

Il Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro competente effettua trimestralmente l'accertamento sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolta dai lavoratori interessati ([ML circ. n. 20/2004](#); [ML nota n. 621/2012](#)).

A tal fine, i datori di lavoro devono inviare al Servizio ispettivo l'elenco aggiornato dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con l'indicazione, per ogni lavoratore, dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata e del relativo importo da corrispondere. L'eventuale ripristino dell'orario ordinario deve essere tempestivamente comunicato dalle aziende ai Servizi ispettivi.

Il Servizio ispettivo, anche sulla base dei dati forniti trimestralmente dall'impresa, verifica:

- l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata ai lavoratori interessati dal regime di solidarietà;
- la corrispondenza tra i lavoratori indicati nelle schede allegare al contratto di solidarietà e quelli che effettivamente sono stati collocati in regime di solidarietà e che beneficiano del contributo;
- la corrispondenza tra le retribuzioni medie orarie indicate per ogni lavoratore e quelle desumibili dalle registrazioni sui libri paga.

Sulla base di tali verifiche, la Direzione provinciale del lavoro individua l'esatto importo da erogare all'impresa la quale, successivamente alla corresponsione del contributo, provvede a trasferire ai lavoratori la quota del contributo medesimo a ciascuno spettante.

Qualora in fase di verifica, venga accertato che l'impresa destinataria del contributo di solidarietà ha cessato l'attività, la Direzione provinciale del lavoro individua unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e comunica la cessazione dell'attività all'INPS ai fini dell'erogazione diretta ai singoli lavoratori della quota di contributo loro spettante.

SEZIONE III CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESTERNA

1. Beneficio contributivo

Le aziende che stipulano contratti collettivi con i sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale al fine di incrementare gli organici attraverso riduzioni stabili dell'orario di lavoro, con decurtazione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale con richiesta nominativa, hanno diritto, ai sensi dell'[art. 2 del D.L. n. 726/1984](#), ad un particolare beneficio contributivo.

Per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta l'azienda ha diritto ad un contributo commisurato alle seguenti aliquote della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento:

- 15% per i primi 12 mesi;
- 10% per i 12 mesi successivi;
- 5% per ulteriori 12 mesi.

Rientrano nella retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo per il calcolo del contributo a favore del datore di lavoro, oltre alla paga base o minimo contrattuale e all'indennità di contingenza, anche il "terzo elemento distinto della retribuzione" (E.d.r.), nonché gli scatti di anzianità e la tredicesima o la quattordicesima mensilità ([ML interpello n. 42/2008](#)).

Il [Ministero del lavoro](#) con [interpello n. 28/2013](#) precisa che l'eventuale assunzione in eccedenza volta a produrre un incremento complessivo degli occupati superiore al numero dei

posti di lavoro risultanti dalla contrazione oraria non è rilevante ai fini della fruizione dell'agevolazione e quindi il contributo in questione non è escluso limitatamente alle assunzioni corrispondenti alla complessiva riduzione dell'orario di lavoro.

Lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni

L'[art. 2 del D.L. n. 726/1984](#) prevede al comma 2 che in sostituzione del contributo di cui sopra, per i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, per i primi tre anni dall'assunzione e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età del lavoratore, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella stabilita per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Nel caso in cui tali lavoratori vengano assunti da aziende aventi diritto agli sgravi per il Mezzogiorno, viene per essi corrisposto, per il medesimo periodo, anche un contributo pari al 30% della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento.

2. Procedura per la concessione

La concessione del beneficio contributivo in parola è subordinata all'accertamento da parte della Direzione provinciale del lavoro - presso il quale i contratti collettivi in questione devono essere depositati - della corrispondenza tra la riduzione concordata di orario e le assunzioni effettuate.

Ottenuto il parere della Direzione, l'azienda lo comunicherà poi alla sede INPS competente.

La Direzione vigila altresì sulla corretta applicazione dei contratti in questione, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione degli stessi (art. 2, comma 7, D.L. n. 726/1984).

Datori di lavoro esclusi dal beneficio

A norma dell'art. 2, comma 4, D.L. n. 726/1984 i benefici contributivi in questione non spettano ai datori di lavoro che nei 12 mesi antecedenti le assunzioni abbiano proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni di lavoro, ai sensi dell'[art. 2, L. 12 agosto 1977, n. 675](#).

Pertanto i datori di lavoro debbono rilasciare all'INPS apposita dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti che non sono stati adottati i provvedimenti di riduzione o sospensione del personale suesposti.

3. Computabilità dei lavoratori assunti

I lavoratori assunti con contratti di solidarietà esterna sono esclusi - ex art. 2, comma 7 bis, D.L. n. 726 - dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedono l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio, mentre sono computati ad ogni altro effetto (applicazione della tutela prevista in caso di licenziamento, assunzioni obbligatorie, ecc.).

4. Compilazione del flusso UniEmens individuale

Nel flusso UniEmens individuale i lavoratori assunti in seguito a contratti di solidarietà "espansivi" sono identificati per mezzo del codice "Tipo Contribuzione" "52".