

A low-angle photograph of a man in a light-colored suit and striped tie, looking upwards. He is standing in front of a tall, modern building with a grid-like facade. The sky is bright and overcast. The overall tone is professional and aspirational.

**Fondazione Studi**  
**Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

# **CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**

**a cura di Pietro Manzari**

# Sommario

<b>Definizione</b>	3
<b>1. Contratto di solidarietà difensivo</b>	4
<b>1.1 Contenuto del contratto</b>	7
<b>1.2 Riflessi sul rapporto di lavoro</b>	15
<b>1.3 codici autorizzazione Inps</b>	17
<b>2. Contratto di solidarietà espansivo</b>	21
<b>2.1 Condizioni</b>	21
<b>2.2 Codici autorizzazione Inps</b>	24

## CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

*a cura di Pietro Manzari*

### Definizione

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 affrontare le situazioni di riduzione di personale in caso di crisi aziendale, ed 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 difensivo** 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 espansivi**, invece, assicurano ai datori di lavoro un particolare beneficio contributivo.

## 1. Contratto di solidarietà difensivo

Possono fare ricorso ai CDS tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS, fatta eccezione per quelle che abbiano presentato istanza per essere ammesse a procedure concorsuali oppure siano state assoggetta ad una di esse.

La concessione del trattamento trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori (compresi gli apprendisti) né semestre precedente la data di presentazione della domanda di integrazione salariale. Detto requisito occupazionale non si applica tuttavia per le imprese editrici di giornali quotidiane e agenzie di stampa diffusione nazione, nonché editrici e / o stampatrici di giornali periodici (art. 7, comma 3 DL 148/93 conv. in L. 236/93.)

Il contratto di solidarietà no si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. Pertanto, nel caso di imprese rientranti nel settore edili, occorre indicare nel contratto il nominativo dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli appartenuti ai casi sopra richiamati.

I soggetti collettivi stipulanti i contratti di solidarietà sono individuati, nell'articolo 1, comma 1, della legge n. 863/1984 nei «sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale». Sono dunque legittimate alla stipulazione dei contratti di solidarietà le strutture sindacali in collaborazione con le RSU/RSA.

I contratti di solidarietà si applicano a operai, impiegati, quadri e soci di cooperative di produzione e lavoro, cioè in generale ai lavoratori venti diritto alla CIGS.

Fanno eccezione e restato esclusi:

-# i lavoratori impiegati nei cantieri edili per fine lavoro o per fine fase lavorativa;
-# i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio,
-# lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, instaurato al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Il CDS può riguardare anche i lavoratori part – time a condizione che sia dimostrabile il carattere strutturale del part- time medesimo nella preesistente organizzazione del lavoro. Il CDS vincola anche i lavoratori dissenzienti e i non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403).

L'ammontare del trattamento di integrazione salariale, determinato dalla predetta legge nella misura del 50% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario, è attualmente, ai sensi dell'art. 6, comma 3, della legge 608/96, pari al 60% del medesimo trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

Il contratto di solidarietà può essere stipulato per un periodo non superiore a 24 mesi, ai sensi della legge 863/84, e può essere prorogato, ai sensi della legge n.48/88, per un massimo di 36 mesi nelle aree del Mezzogiorno (D.P.R. 218/78 e successive modificazioni) e per un massimo di 24 mesi nelle altre aree.

Fino al 31 dicembre 2009, alle imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS che, al fine di evitare o ridurre le cadenze di personale nel corso di licenziamenti collettivi, stipulano CDS, viene corrisposto, per un periodo massimo di 2 anni, un contributo pari alla meta del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Tale contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati.

Quindi i lavoratori non beneficiano dell'intervento della cassa integrazione salariale, bensì della metà del contributo pubblico corrisposto alle imprese.

Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali. Ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento, art 5, comma 5 dl 148/93 conv. in L. 236/93, art. 19 comma 14 Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185.)

Per le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, il contributo viene erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano dai fondi bilaterali istituiti dai CCNL una prestazione di importo non inferiore alla metà della quota del contributo destinata agli stessi lavoratori.

La durata del contratto di solidarietà, di norma, non può essere inferiore a dodici mesi e superiore a ventiquattro mesi. Al raggiungimento dei 24 mesi, le imprese possono chiedere, al ministero del lavoro, una proroga di ulteriori 24 mesi, elevati a 36 mesi per i territori del Mezzogiorno. Esaurita la proroga (al raggiungimento quindi dei 48, ovvero 60 mesi) un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato solo se sono decorsi dodici mesi dal contratto precedente.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari, erogati a qualsiasi titolo, non possono eccedere o 36 mesi nell'arco del quinquennio.

La Circolare n.20 del 25/05/2004 del Ministero del Lavoro, specifica tuttavia che, in analogia a quanto disposto per la CIGS, il periodo temporale di riferimento va inteso in 36 mesi nel corso di un quinquennio purché, nel caso di utilizzo dell'istituto per i primi 24 mesi, vi sia soluzione di continuità con gli ulteriori 12 mesi.

In tale limite temporale si computano tutti gli interventi, compresi i periodi trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni determinate da situazioni temporanee di mercato. Non si computano invece i periodi intervento precedenti ad una trasformazione dell'assetto proprietario che abbia determinato rilevanti apporti di capitale ed investimenti produttivi.

Il quinquennio è calcolato in misura fissa decorre dall'11 agosto 1990 (INPS circolare n. 103 dell'11 aprile 1995, Messaggio n. 30926 del 15 ottobre 1995), l'attuale quinquennio decorre quindi dall'11 agosto 2005.

Il limite può essere superato qualora il contratto di solidarietà abbia il fine di limitare la messa in mobilità dei lavoratori eccedenti. In tal caso la deroga deve essere finalizzata al mantenimento in azienda di almeno il 50% delle eccedenze dichiarate.

Il contratto di solidarietà deve essere stipulato con le rappresentanze sindacali nell'ambito delle procedure di mobilità, con l'esclusione per quelle aziende a cui la stessa procedura non si applica.

### **1.1#Contenuto del contratto**

Il contratto deve indicare:	data di stipula (che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà);
	data di apertura della procedura di mobilità (tale elemento, 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);
	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);
	CCNL applicato;
	orario di lavoro ordinario applicato ai dipendenti e la sua articolazione;
	quantificazione dell'esubero e motivi che l'hanno determinato;

	numero di lavoratori interessati alla riduzione di orario, decorrenza del regime di solidarietà e durata;
	percentuale e articolazione della riduzione dell'orario, eventuali deroghe allo stesso;
	eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa;
	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

Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive o più imprese del medesimo Gruppo aziendale, i dati sopra indicati devono essere esplicitati per ciascuna delle unità produttive o imprese interessate.

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. Si ribadisce, come sopra specificato, che, qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive o più imprese del medesimo.

L'elenco dei lavoratori deve essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. e dall'impresa.

Datore di lavoro e rappresentanze sindacali possono scegliere con grande flessibilità tra differenti modalità di distribuzione del minore orario, ma solo fino al momento della stipulazione del contratto: una volta raggiunto l'accordo sindacale è inammissibile qualunque modifica della riduzione programmata.

La riduzione di orario può essere differenziata per i lavoratori interessati e può riguardare anche soltanto una parte dei dipendenti dell'impresa o dei singoli reparti.

In particolare, i contratti stipulati dal 6 novembre 2003 devono interessare un numero di lavoratori superiore a quello dei dipendenti ritenuti in esubero.

La riduzione dell'orario di lavoro può essere stabilita su base giornaliera, settimanale o mensile (art. 4, comma 3 D.M. 20 agosto 2002, n. 31445).

Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione d'orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, è tale che il totale del numero delle ore non lavorate dalla complessiva platea dei lavoratori interessati al contratto medesimo, risulti superiore nella misura del 30%, ovvero inferiore nella stessa misura percentuale, al numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero (principio di congruità).

Il parametro di riferimento costante è costituito dall'orario di lavoro su base settimanale (circolare Ministero lavoro n. 8 del 28 marzo 2003 D.M. n. 31145 del 20/08/02).

Esempio:

Orario di lavoro su base settimanale = 40 ore

Lavoratori dichiarati in esubero = n. 20

Lavoratori coinvolti dal contratto di solidarietà = n. 40

In tal caso, la riduzione dell'orario di lavoro dovrà essere pari al 50%, infatti:

ore 40 x n. 20 lavoratori = n. 800 ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori in esubero; ore 20 x n. 40 lavoratori = n. 800 ore che sono complessivamente non lavorate dai lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Affinché nell'esempio vanga rispettato il principio di congruità, il totale delle ore complessivamente non lavorate dai lavoratori coinvolti dal contratto di solidarietà può essere pari a: 1.040 ore ( 800 + 30% di 800); oppure - 560 ore (800 - 30% di 800).

Non sono ritenuti idonei i contratti di solidarietà che prevedono una riduzione oraria superiore al 50% qualora tale riduzione interessi più della metà dell'organico (D.M. 16 settembre 2003).

Può accadere che vi sia una ripresa (anche se non in modo generalizzato), del lavoro e si renda quindi necessario ridurre il numero di ore del contratto di solidarietà. In questo caso l'accordo sindacale, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro lo deve prevedere esplicitamente. L'azienda dovrà di conseguenza, comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Qualora vi sia la necessità di procedere con un'ulteriore riduzione d'orario (ad es. l'accordo prevedeva una riduzione settimanale pari a 5 ore per lavoratore che deve essere portato ad es. a 8), è obbligatoria la stipula di un ulteriore accordo sindacale e la presentazione quindi di una nuova domanda.

**Straordinario:** in generale non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, oltre l'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Stante le finalità del contratto di solidarietà, volto a superare momenti temporanei di crisi, è da ritenere illegittimo il licenziamento dei lavoratori durante la vigenza del medesimo; in tal senso è orientata la dottrina e la giurisprudenza prevalente (Pret. Milano 10.7.1989, Pret. Frosionone 11.5.1987).

Più in generale il contratto di solidarietà non può essere inteso come un normale ammortizzatore sociale, utile solo per ritardare i licenziamenti.

La giurisprudenza ha altresì ritenuto che la stipula di contratti di solidarietà possa legittimare, in deroga all'articolo 2103 c.c. l'adibizione dei lavoratori a mansioni inferiori, in quanto diretta al riassorbimento (Pret. Milano 12 giugno 1992.)

L'istanza intesa ad ottenere il trattamento di integrazione salariale va presentata alla Divisione V della Direzione generale degli ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro.

A tal fine è necessario utilizzare il modello CIGS/Solid-1, predisposto in formato elettronico (MSWORD) corredato da una marca da bollo di € 14,62, accompagnata da due copie della medesima, con il timbro aziendale, apposto su ciascun foglio, siglato dal legale rappresentante ed indirizzata alla DPL competente per territorio.

Il modello CIGS/SOLID-1 si compone di due parti:

- # la prima parte, il modulo "domanda", contiene un'informativa di carattere generale relativa all'azienda e deve essere presentata per ogni richiesta di concessione del trattamento;
- # la seconda parte, il modulo "scheda", è specifico per ciascuna causale di intervento.

A questa devono essere allegati:

a)# accordo sindacale,
b)# schede informativa contenente i dati strutturali dell'impresa,
c)# dettaglio dell'orario ordinario e ridotto;
d)# elenco nominativo del personale interessato al contratto di solidarietà (vedi sezione modelli.)

In particolare, le informazioni di riguardanti il personale interessato dal contratto di solidarietà riguardano:

- # 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.

Il modello CIGS/SOLID-1 è disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

[http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/AmmortizzatoriSociali/Contratti\\_Solidarieta/](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/AmmortizzatoriSociali/Contratti_Solidarieta/)

L'ufficio ministeriale centrale fornisce informazioni relative allo stato della pratica ed all'emissione dei relativi decreti.

Le notizie possono essere acquisite:

- # sul sito del Ministero del lavoro dove è possibile reperire notizie riguardanti i decreti CIGS / Solidarietà / Disoccupazione spec. / in deroga;
- # al numero telefonico 06 46835099 dalle 10,30 alle 12,30 escluso il sabato;
- # all'indirizzo e-mail: [Div04ammortizzatori@lavoro.gov.it](mailto:Div04ammortizzatori@lavoro.gov.it);
- # presso gli uffici: Divisione IV - Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione siti in Via Fornovo 8 - Roma, il giovedì dalle ore 10,00 alle ore 13,00.

La DPL, ricevuta l'istanza e verificati i presupposti di legge, la trasmette alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O. - divisione I del Ministero del Lavoro.

Il decreto concessivo è emanato entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda (Art. 7, 8 e 11 DPR 218/2000).

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 D.P.L. competente per territorio e all'INPS - Direzione centrale prestazioni a sostegno del reddito, nonché alla sede provinciale INPS territorialmente competente. (Ministero del lavoro Circolare n. 37/2001).

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

Successivamente la DPL procede alle verifiche trimestrali per determinare l'importo del contributo da versare da parte dell'INPS.

Ai lavoratori è concesso il trattamento di integrazione salariale straordinario, pari al 60% della retribuzione persa un massimo di 24 mesi.(art. 1, c 2 e6 DL 726/84 conv in L. 863/84, art 13 L. 223/91; art. 6 c. 3, DL 510/96 conv in L. 305/96).

L'integrazione salariale deve essere ridotta del 5,84%, mentre non è soggetta al massimale previsto per i trattamenti di cassa integrazione.

È inoltre da sottolineare che sempre ai sensi dell'articolo 13, comma 1, legge n. 223/1991, l'ammontare del trattamento di integrazione salariale concesso in caso di contratto di solidarietà «non è soggetto alla disciplina sull'importo massimo come determinato dalla legge 13 agosto 1980, n. 427»; non si applica dunque il "massimale" normalmente previsto per gli interventi di Cassa Integrazione Guadagni

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.

Nella base di computo non si può tener conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo dei 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà.

Pertanto devono esser esclusi anche gli aumenti dei contratti aziendali precedenti i 6 mesi dalla stipula, ma con effetti proprio nei 6 mesi di interdizione.

La retribuzione di riferimento deve essere ricalcolata mese per mese tenendo conte delle variazioni derivanti da istituti contrattuali (scatti di anzianità) e dei successivi aumenti stabiliti dalla contrattazione collettiva aziendale.

Nei periodi di orario ridotto maturano due quote di mensilità aggiuntive: la prima corrisponde alle ore effettivamente prestate e quelle di assenza tutelata (malattia, infortunio, ecc.); la seconda, riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione d'orario, beneficia della parziale integrazione salariale.

Per quanto riguarda le modalità di corresponsione, per la prima quota valgono le ordinarie scadenze annuali, mentre per la seconda è in facoltà del datore di lavoro accantonare la parte di integrazione salariale riferita alle mensilità aggiuntive per corrisponderla al lavoratore in unica soluzione insieme alla prima quota, oppure pagare mensilmente la suddetta parte in aggiunta all'integrazione INPS.

Mentre per quanto riguarda il TFR, le quote di TFR, nella misura dell'intera retribuzione persa, sono accantonate con addebito a carico dell'INPS (art. 1 comma 5 DL 726/84 conv. In L. 863/84, art. 8, c. 2-bis, DI 86/88 conv. In L. 160/88, Circolare INPS n. 212 13 luglio 1994).

Il datore di lavoro calcola il TFR di propria spettanza dividendo per 13,5 la retribuzione relativa alle ore di prestazione stabilite dal CDS e a quelle di assenza tutelata. Per la quota di TFR relativa alle ore non prestate a causa del CDS, il datore di lavoro dovrà determinare l'importo considerando l'intera retribuzione che sarebbe spettata per le ore suddette in caso di normale prestazione e non con riferimento al valore dell'integrazione salariale. Sul piano pratico il datore di lavoro deve comunicare all'INPS, alla scadenza del CDS, i nominativi dei lavoratori interessati, con l'indicazione delle quote di retribuzione perse assunte a base di calcolo dell'integrazione salariale. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro del singolo dipendente, il datore di lavoro corrisponderà l'intero TFR maturato recuperando dall'INPS le quote accantonate, comprensive della rivalutazione mediante conguaglio sul DM del mese di cessazione.

## ***1.2 Riflessi sul rapporto di lavoro***

### **Ferie e permessi**

Le ferie maturano in proporzione all'effettivo orario di lavoro svolto dai dipendenti cui si applica il contratto di solidarietà. Poiché la contrattazione collettiva dispone di norma la maturazione del rateo mensile di ferie per prestazioni almeno pari a 15 giorni, nel caso del contratto di solidarietà occorre verificare la misura delle ferie spettanti e le modalità della retribuzione in base alle tipologie di riduzione d'orario.

Nell'ipotesi più frequente la distribuzione della riduzione d'orario avviene su base giornaliera, il numero di giorni di ferie che maturano è pari a quello normale e la relativa retribuzione è composta da due quote: la prima, riferita alla parte di orario considerata lavorativa dal contratto di solidarietà a carico del datore di lavoro; la seconda, corrispondente alla parte di orario non lavorativa, è coperta parzialmente dall'integrazione salariale.

In caso di periodi settimanali di attività lavorativa ad orario pieno alternati a periodi settimanali di inattività, i ratei maturano soltanto nei mesi caratterizzati da almeno due settimane di attività lavorativa d'orario pieno e la fruizione delle ferie, naturalmente nelle settimane considerate lavorative dal contratto di solidarietà, comporta la corresponsione dell'intera retribuzione giornaliera a carico del datore di lavoro.

Qualora la distribuzione della riduzione venga realizzata mediante periodi mensili di lavoro pieno alternati a periodi mensili senza alcuna prestazione lavorativa, i ratei di ferie maturano solo per i periodi effettiva prestazione la retribuzione corrispondente è interamente a carico del datore di lavoro.

Per quanto attiene al regime delle festività, delle ex festività e dei riposi per riduzione d'orario stabiliti dai contratti collettivi, valgono gli stessi criteri sopra esposti.

### **Malattia**

Il trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori di solidarietà è cumulabile con la prestazione economica di malattia che resta riferita all'effettiva retribuzione percepita dai lavoratori, per effetto del nuovo orario di

lavoro contrattualmente stabilito (INPS circ. n. 38/1987). L'indennità di malattia a carico dell'INPS spetta in misura intera, tuttavia è determinata avendo riguardo alla sola retribuzione percepita nel periodo quodrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente l'evento (anche se inferiore a quella risultante dall'applicazione dei minimali di retribuzione), con esclusione delle somme corrisposte a titolo di trattamento di cassa integrazione.

I lavoratori in contratto di solidarietà interessati all'intervento della CIG devono considerarsi ad orario ridotto giornaliero; pertanto eventuali e diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa nell'arco della settimana devono intendersi ininfluenti ai fini del calcolo della retribuzione media giornaliera. Questa si determina 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 circolare n. 9/1986).

In caso di riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale 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 periodi sospensione totale dal lavoro ,spetta soltanto il trattamento di integrazione salariale.

### Indennità di maternità

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

Nel caso 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).

Infortuni sul lavoro

Deve essere operata una distinzione tra infortunio verificato prima dell'attuazione del contratto di solidarietà o dopo l'applicazione di quest'ultimo.

Nel primo caso il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge, anche se l'infortunio si protrae nel periodo di adozione del CDS.

Nel secondo caso la determinazione della retribuzione media giornaliera avverrà con riferimento all'orario effettivamente prestato (cioè ridotto), così come stabilito dal CDS.

Il trattamento economico relativo all'infortunio sul lavoro viene corrisposto in base alle percentuali fissate dall'INAIL e con l'integrazione da parte del datore di lavoro qualora il contratto collettivo lo preveda. Oltre a ciò, l'infortunato continua a percepire il trattamento economico stabilito dal CDS.

Assegno per il nucleo familiare

Il datore di lavoro deve rogare ai lavoratori con contratto di solidarietà gli assegni familiari, sia per le giornate di lavoro effettivamente prestate che per quelle di integrazione.

Le aziende in contratto di solidarietà, in deroga a quanto previsto dalla legge n. 368/01, possono assumere lavoratori con contratti a termine, così come previsto dalla legge n. 172/02 art. 3 bis

**1.3 Codici autorizzazione Inps**

L'INPS attribuisce i seguenti codice autorizzazione:

<b>8K</b>	avente significato di azienda che ha stipulato i contratti di solidarietà successivamente al 14.06.1995, se non autorizzata alla riduzione contributiva a
-----------	---

	favore dell'azienda.
<p><b>8k e 7k</b></p> <p>In entrambi i casi i codici sono assegnati solamente dopo l'emissione dei decreti da parte del ministero del lavoro</p>	<p>se l'azienda è autorizzata alla riduzione contributiva, il codice 7k ha il significato di azienda che ha stipulato contratti di solidarietà, beneficiaria della riduzione contributiva a favore dell'azienda.</p>
<p><b>0N</b></p>	<p>avente il significato di azienda costituita nelle aree a declino industriale di cui all'obiettivo 2 del Regolamento CEE 2052/1988.</p>
<p><b>5X</b></p>	<p>Per le aziende non rientranti nella normativa CIGS viene attribuito il codice autorizzazione 5X. Per gli stessi non sono applicati i minimali giornalieri di retribuzione.</p>

Per quanto riguarda l'esposizione sul DM10

<p><b>Quadro D</b> Beneficio per i lavoratori <b>G603</b> Per esporre l'importo erogato al lavoratore, a carico della CIGS. In abbinamento al codice G603, i datori di lavoro devono indicare nel quadro B-C il codice: <b>GF00</b> In corrispondenza deve essere indicato il numero dei lavoratori ai quali è stato erogato il trattamento, il numero delle ore conguagliate e le retribuzioni sulle quali è stato calcolata la prestazione stessa, omettendo la compilazione della casella somme a debito.</p>
--

## Beneficio per le Aziende

- L504** Per esporre la riduzione del 25%
- L505** Per esporre la riduzione del 30%
- L506** Per esporre la riduzione del 35%
- L507** Per esporre la riduzione del 40%
- L508** Per l'esposizione di eventuali arretrati

## Quadro B- C

### **Restituzione di sgravi non spettanti:**

- M183** Per restituire lo sgravio unico DM 5.8.1994.
- M184** Per restituire lo sgravio totale DM 5.8.1994.
- M185** Per restituire lo sgravio totale Legge 186/1976.
- M186** Per restituire altre agevolazioni contributive non spettanti.

Per il periodo di durata del contratto di solidarietà, l'accantonamento TFR è a carico della CIGS (INPS Circ. n. 94 del 9.5.1989). I datori di lavoro al momento dell'erogazione del TFR, conguagliano l'importo relativo al TFR spettante per i periodi di CIGS per contratto di solidarietà con il codice:

## Quadro D

- L042** Per esporre l'importo di TFR a carico dell'IMPS. Il codice richiede anche la compilazione della riga 68 con l'indicazione del numero dei lavoratori ai quali è stato liquidato il TFR a carico dell'INPS.

In via generale, ed in quanto non previsto dalla normativa che disciplina i contratti di solidarietà, non è autorizzato il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale. Il trattamento C.i.g.s., a carico dell'INPS, viene solitamente anticipato dal datore di lavoro che provvede poi al recupero ponendo l'integrazione a conguaglio con i contributi dovuti in sede di denuncia mensile.

Tuttavia, nei casi in cui, nel corso di attuazione del contratto di solidarietà, l'impresa cessi l'attività, o sia assoggettata a procedura concorsuale, può essere adottata, previa richiesta aziendale, specifica autorizzazione al pagamento diretto da parte dell'INPS (art. 5, D.M. n. 31445/2002; ML circ. n. 8/1996).

Al fine di ottenere il rimborso dell'integrazione salariale il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS richiesta di autorizzazione al conguaglio (Mod IGI 15STR). La richiesta deve riguardare l'intero periodo autorizzato con il DM.

Il datore di lavoro deve inoltre trasmettere con cadenza trimestrale all'INPS l'elenco nominativo dei lavoratori cui è stato anticipato il trattamento, specificando per ciascuno di essi:

-# le ore previste dal contratto di lavoro; il numero delle ore effettivamente prestate nel trimestre;
-# il numero delle ore perse in applicazione del CDS,
-# l'ammontare della retribuzione oraria;
-# la retribuzione non dovuta;
-# l'importo lordo dell'integrazione;
-# l'importo al netto della quota a carico del lavoratore; le ritenute erariali;
-# le trattenute sulle pensioni;
-# la quota TFR;
-# gli estremi delle denunce del mod. DM10 con le quali è stato operato il conguaglio degli importi esposti.

-# L'elenco citato deve essere controfirmato dai lavoratori interessati che attestano l'avvenuto pagamento e dichiarano l'assenza di situazioni di incompatibilità o in cumulabilità.

## **2. Contratto di solidarietà espansivo**

Le aziende che stipulano contratti collettivi con i sindacati 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.

L'obiettivo di tale contratto (disciplinato con D.L. n. 726/1984, convertito con modificazioni nella Legge 863/1984) è quello di incrementare l'occupazione aziendale mediante una contestuale e programmata riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione. Al datore di lavoro che, a seguito della stipulazione di un contratto collettivo aziendale, proceda all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, vengono riconosciuti particolari benefici, purché esistano i sotto specificati requisiti.

### ***2.1 Condizioni***

Per instaurare il rapporto di lavoro utilizzando la forma del contratto di solidarietà "espansivo" beneficiando delle agevolazioni previste per questo istituto, occorre che siano rispettate le seguenti condizioni:

- # deve essere stipulato un contratto collettivo aziendale con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale che preveda, al fine di incrementare l'organico aziendale, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e un contestuale piano di assunzione di nuovo personale. La riduzione dell'orario di lavoro

è stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile;

- # le assunzioni devono essere effettuate con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- # l'azienda non deve aver proceduto, nei dodici mesi precedenti le assunzioni, a riduzione di personale ovvero a sospensioni di lavoro con ricorso alla cassa integrazioni guadagni straordinaria per ristrutturazione, riorganizzazione, conversione, crisi aziendale;
- # le assunzioni non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore - nell'unità produttiva interessata dalla riduzione di orario.

Copia del sopraccitato contratto collettivo aziendale deve essere depositata presso il Servizio Lavoro, che effettuerà l'accertamento della corrispondenza tra la riduzione dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate.

Sul piano contributivo e previdenziale, la riduzione dell'orario di lavoro è priva di effetti per il lavoratore, in quanto interviene l'INPS coprendo il periodo con l'accredito di contributi figurativi (Legge n. 236/1993, art. 5 comma 5).

Il "trattamento di fine rapporto" non subisce altresì variazioni, in quanto tale istituto deve essere conteggiato sulla base della retribuzione che il lavoratore avrebbe avuto diritto di percepire, nel periodo di riduzione dell'orario di lavoro (art. 2120, comma 3, cod. civ.)

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:

contributo	15% per i primi 12 mesi;
	10% per i 12 mesi successivi;

	5% per ulteriori 12 mesi.
--	---------------------------

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni che vengono assunti con questo tipo di contratto, in sostituzione del contributo di cui sopra, 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 (Art. 2 del D.L. n. 726/1984, comma 2).

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.

I lavoratori assunti con contratti di solidarietà interni sono esclusi - ex art. 2, comma 7 bis, D.L. n. 726 - dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi solamente per l'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.).

Per ottenere questi benefici contributivi, il datore di lavoro deve presentare alla DPL di competenza per territorio il contratto collettivo stipulato con i sindacati.

La concessione del beneficio contributivo in parola è subordinata all'accertamento da parte della Direzione provinciale del lavoro 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 eseguirà dei controlli 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).

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 suesposto.

## **2.2 Codici autorizzazione Inps**

L'INPS attribuisce, in questo caso il seguente codice autorizzazione:  
**5L** avente il significato di azienda avente dipendenti assunti con contratto di solidarietà Legge 863/1984

Per quanto riguarda l'esposizione sul DM 10

### **Quadro D**

**S120** Per l'esposizione del contributo all'azienda del 15, 10 o 5%  
I datori di lavoro devono riportare direttamente nel quadro B-C la contribuzione dovuta al netto dello sgravio spettante, della riduzione CUAFF ex art. 120, legge 23.12.2000, n. 388 e della riduzione del costo del lavoro dell'1% art. 1, commi 367 e 362 legge 266/2005.

### **Quadro B-C**

**152** Per esporre i dati degli operai assunti a seguito di contratto di solidarietà.  
**252** Per esporre i dati degli impiegati assunti a seguito di contratto di solidarietà.