



Provincia
di Milano

Lavoro, Crisi Industriali e Occupazionali

il contratto di solidarietà

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale





Presentazione

In uno scenario normativo assai complesso del mondo del lavoro, l'Amministrazione Provinciale attraverso l'Assessorato al Lavoro e al Contrasto Crisi Industriali e Occupazionali, in collaborazione con la Direzione Regionale dell'INPS, ha voluto realizzare questo opuscolo di facile e pronta consultazione, che possa essere uno strumento utile sia per gli operatori del settore sia per i privati cittadini, con particolare attenzione a coloro che vivono una situazione di disagio occupazionale. Se l'intento del mio mandato è quello di un intervento a priori, quando la realtà industriale può ancora essere "salvata" insieme ai posti di lavoro dei dipendenti, ci si deve confrontare purtroppo con casi di imprese in sofferenza, per le quali si può solo intervenire nella gestione degli esuberi, con il compito istituzionale della ricerca di una loro ricollocazione. È per questo motivo che si è voluto realizzare una "guida" sulle politiche passive del lavoro affinché sia possibile conoscere e affrontare nel modo migliore le problematiche che riguardano il campo delle prestazioni a sostegno del reddito.

Bruno Casati

*Assessore al Lavoro
e al Contrasto Crisi Industriali e Occupazionali*

Premessa

Per sostenere l'occupazione in settori colpiti da crisi, al fine di evitare riduzioni di personale in previsione di una futura ripresa produttiva, sono previste agevolazioni indirizzate ai datori di lavoro e forme di sostegno economico per i lavoratori. A tale scopo vengono stipulati i contratti di solidarietà che hanno la finalità di sollevare temporaneamente il datore di lavoro dai costi della manodopera in situazioni di crisi, ma in una prospettiva di ripresa, testimoniata dal proseguimento dell'attività produttiva.

La normativa sui contratti di solidarietà si applica a due distinte categorie di datori di lavoro:

- quelli rientranti nella normativa della CIGS;
- quelli che non sono soggetti alla normativa CIGS.

Per i datori di lavoro rientranti nella normativa CIGS, sono possibili due tipi di contratto di solidarietà:

- uno conosciuto come “contratto di solidarietà espansivo”, che ha lo scopo di incrementare l'occupazione mediante la riduzione di orario dei lavoratori occupati;
- l'altro conosciuto come “contratto di solidarietà difensivo” ha lo scopo di ridurre l'orario dei lavoratori occupati per evitare il licenziamento dei lavoratori eccedenti.

Il contratto di solidarietà espansivo ha trovato scarsa applicazione e anche se lo stesso è tuttora presente nel nostro ordinamento, nella prassi attuale i contratti di solidarietà stipulati sono nella quasi totalità difensivi ed a questi ci si riferisce comunemente quando si citano. Un'ulteriore tipologia di contratto di solidarietà è quella che interessa le aziende non rientranti nel campo di intervento della CIGS. Per loro i contratti di solidarietà sono stati istituiti dall'art. 5, c. 5 del D.L. n. 148/1993, convertito con L. n. 236/93, che, sempre al fine di evitare i licenziamenti, prevede la concessione di un trattamento economico in cambio della rinuncia, anche parziale, alle procedure di mobilità.

Riferimenti normativi

Legge 19 dicembre 1984, n. 863, art. 2
Decreto Legge 20 maggio 1993, n. 148, art. 5,
comma 5, convertito con Legge n. 236/93
Legge 28 novembre 1996, n. 608

Contratti di solidarietà per le imprese rientranti nella normativa CIGS

I contratti di solidarietà si applicano a tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione dell'intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria. Al trattamento sono ammesse anche le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizia, presso imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS, che riducono o sospendono la loro attività in concomitanza della richiesta di intervento di CIGS da parte delle imprese appaltanti.

La normativa trova applicazione per le imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione dell'istanza del trattamento di integrazione salariale. Per prassi consolidata, il requisito occupazionale può essere raggiunto sommando più posizioni, stabilimenti, cantieri ecc. In caso di aziende con attività plurime inquadrate in settori diversi, il computo del numero dei dipendenti deve essere eseguito con riferimento a ciascuna delle distinte attività. Il lavoratore assente (per servizio militare, gravidanza e puerperio, ecc.), ancorché non retribuito, è escluso dal computo solo se in sua sostituzione sia stato assunto un dipendente; in tal caso deve essere contato solo il sostituto. Nel caso di aziende di nuova costituzione per il controllo del requisito dei 15 dipendenti nel semestre, si contano solo i mesi di attività se il periodo è inferiore al semestre, il primo mese si contano solo i dipendenti relativi al mese in corso. Il riferimento temporale comporta che i periodi di sosta di attività e di sospensione stagionale devono essere compresi nella determinazione del semestre.

Al possesso del requisito occupazionale dei 15 dipendenti non sono tenute le imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici, per le quali l'intervento della CIGS si applica indipendentemente dal numero dei dipendenti.

Dall'applicazione del contratto di solidarietà sono escluse le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse ad una delle procedure concorsuali, ovvero siano state assoggettate ad una delle suddette procedure, previste dall'art. 3 della L. n. 223/1991.

Inoltre il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. Pertanto, qualora le imprese rientranti nel settore edile debbano ricorrere ai contratti di solidarietà, l'intervento della CIGS può essere richiesto per il solo personale inserito nella struttura permanente. Non è altresì ammesso il ricorso al contratto di solidarietà per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive di natura stagionale.

Lavoratori destinatari

Può beneficiare del contratto di solidarietà tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'ulteriore riduzione con l'applicazione del contratto di solidarietà è ammissibile qualora sia dimostrato il carattere strutturale del tempo parziale nella preesistente organizzazione del lavoro.

Procedura

Per poter richiedere l'intervento della CIGS per contratto di solidarietà, il datore di lavoro deve attivare la consultazione sindacale al fine di addivenire ad un accordo sulla riduzione di orario per i lavoratori occupati, in cambio della mancata riduzione del personale ritenuto eccedente. A seguito dell'accordo, il datore di lavoro può chiedere al Ministero del Lavoro, al quale è demandata la competenza alla concessione del trattamento di CIGS anche per i contratti di solidarietà, l'autorizzazione alla fruizione della CIGS per i lavoratori e il beneficio contributivo previsto a suo favore.

Consultazione

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. 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.

Domanda

La richiesta deve essere presentata al Ministero del Lavoro utilizzando il modello "CIGS/SOLID-1" che deve essere inviato o recapitato, alla Divisione V della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Via Forno 8, 00192 Roma. Una copia del modello dovrà essere inviata anche alla sede INPS competente per territorio. 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. Il Ministero del Lavoro approva il contratto di solidarietà ed emana un decreto ministeriale di concessione del trattamento di Cassa integrazione straordinaria per i lavoratori interessati dal contratto di solidarietà.

Valutazione della congruità del contratto

Nel corso dell'accordo, le parti possono stabilire che la riduzione dell'orario di lavoro avvenga sulla base dell'orario giornaliero, settimanale o mensile, purché la riduzione sia congrua con l'obiettivo che si prefigge. Infatti il Ministero del Lavoro, per l'approvazione del contratto, valuta se la riduzione di orario è compatibile con il cosiddetto "principio di congruità", in base al quale il contratto di solidarietà è ritenuto "congruo" quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, è tale che il numero delle ore non lavorate da tutti i lavoratori coinvolti dal contratto risulta esattamente pari al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori eccedenti. Rispetto alla parità, è ammessa una variazione percentuale inferiore o superiore al 30% (Circ. Min. Lav. n. 8/2003).

Un esempio per chiarire:

Orario di lavoro su base settimanale = 40 ore.

Lavoratori dichiarati in esubero = n. 20.

Lavoratori coinvolti dal contratto di solidarietà = n. 40.

Ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori in esubero 40×20 lavoratori in esubero = n. 800.

Le 800 ore in esubero rappresentano il numero delle ore che complessivamente il contratto di solidarietà deve prevedere come riduzione per i lavoratori.

In tal caso, la riduzione dell'orario di lavoro dovrà essere pari al 50%. Infatti, dividendo le ore in esubero (800) per il numero totale dei lavoratori (40) si ottiene una riduzione pro capite di 20 ore. Applicando la tolleranza prevista (30%) il contratto di solidarietà è congruo se prevede una riduzione di orario compresa tra 1040 ore (800 ore più il 30% di 800) e 560 ore (800 ore meno il 30% di 800).

Le parti contraenti possono prevedere che, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, si possa derogare da quanto stabilito nell'accordo, aumentando l'orario di lavoro con contestuale riduzione delle ore di sospensione. L'utilizzo di tale deroga, trattandosi di una diminuzione delle ore di integrazione salariale già concesse, richiede una semplice comunicazione della variazione di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro. Viceversa, nel caso di aumento delle ore di integrazione salariale, quindi di una maggiore riduzione di orario già ridotto per l'intervento del contratto di solidarietà, è obbligatoria la sottoscrizione di un nuovo contratto di solidarietà e la presentazione di nuova domanda.

Il principio di congruità è stato integrato con la valutazione anche del numero complessivo dei lavoratori sospesi e dell'entità della riduzione di orario, nel senso di non ritenere congrui i contratti di solidarietà che prevedano una riduzione oraria superiore al 50%, qualora la riduzione interessi più della metà dell'organico.

Limiti temporali del contratto di solidarietà

La durata del contratto di solidarietà, di norma, non può essere inferiore a dodici mesi e superiore a ventiquattro mesi (L. n. 863/1984, art. 1, c. 2). 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 i 36 mesi nell'arco del quinquennio (L. n. 223/1991 art. 1, c. 9). In tale limite temporale si computano tutti gli interventi, compresi i periodi di trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni determinate da situazioni temporanee di mercato. Non si computano, invece, i periodi di intervento precedenti ad una trasformazione dell'assetto proprietario che abbia determinato rilevanti apporti di capitale ed investimenti produttivi.

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

Il quinquennio è calcolato in misura fissa a decorrere dal 11 agosto 1990, l'attuale quinquennio decorre quindi dal 11.8.2005.

Benefici per i lavoratori e per il datore di lavoro

Contratti di solidarietà difensivi

I benefici connessi all'attivazione dei contratti di solidarietà consistono nella erogazione al lavoratore di un contributo, a carico della CIGS, pari al 60% della retribuzione persa, per un massimo di 24 mesi e di una riduzione contributiva a favore dei datori di lavoro. La riduzione contributiva a favore del datore di lavoro consiste nella riduzione dei contributi dovuti per le ore lavorate, per tutta la durata del contratto con un limite massimo di 24 mesi. Lo sgravio contributivo è pari al 25% se la riduzione di orario è compresa tra il 20% ed il 30% dell'orario contrattuale, mentre è pari al 35% per riduzioni di orario superiori al 30%. Per le imprese operanti nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 Reg. CE 1260/1999, le riduzioni contributive sono elevate rispettivamente al 30% ed al 40%. La riduzione contributiva non è compatibile con sgravi e fiscalizzazioni. Mentre il beneficio per il lavoratore è sempre consentito, la riduzione contributiva a favore dei datori di lavoro è subordinata all'autorizzazione del Ministero del Lavoro, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e, di norma, viene autorizzata a posteriori quando il contratto di solidarietà è già concluso.

Il trattamento di integrazione salariale per intervento del contratto di solidarietà non è soggetto al rispetto del massimale mensile, pertanto l'importo viene erogato al lavoratore in misura intera senza tenere conto del massimale. Sulle somme erogate al lavoratore a titolo di CIGS non è dovuto il contributo addizionale a carico del datore di lavoro; inoltre, per i datori di lavoro che attivano contratti di solidarietà difensivi non vengono applicati i minimali di retribuzione giornaliera. Per tutto il periodo di durata del contratto di solidarietà l'accantonamento di TFR è a carico della CIGS; pertanto il datore di lavoro, al momento del licenziamento, recupererà dall'INPS la quota di TFR relativa al periodo nel quale il lavoratore è stato in contratto di solidarietà.

Aree Obiettivo 1 e 2

Le aree Obiettivo 1 sono definite dal Reg. CE n. 1260/1999, art. 3, c.1 nel seguente modo:

“1. L'obiettivo n. 1 concerne le regioni corrispondenti al livello II della nomenclatura delle unità territoriali statistiche (NUTS II) il cui prodotto interno lordo (PIL) pro capite, misurato sulla base degli standard del potere d'acquisto e calcolato con riferimento ai dati comunitari disponibili degli ultimi tre anni, disponibili al 26 marzo 1999, è inferiore al 75% della media comunitaria.”

Per l'Italia tali aree corrispondono alle regioni del Mezzogiorno.

Le aree Obiettivo 2 sono individuate, dall'art. 4 del medesimo regolamento, nelle aree aventi problemi strutturali la cui riconversione economica e sociale deve essere favorita. Esse comprendono, in particolare, le zone in fase di mutazione socioeconomica nei settori dell'industria e dei servizi, le zone rurali in declino, le zone urbane in difficoltà e le zone dipendenti dalla pesca che si trovano in una situazione di crisi. Si tratta di aree che non hanno delimitazione sulla base di confini geografici prestabiliti (es. Regioni, Province e Comuni) bensì di zone circoscritte diffuse sull'intero territorio nazionale. Può accadere, ad esempio, che nelle città e nelle aree metropolitane possano rientrare nella previsione alcune circoscrizioni e quartieri ed altri no, ovvero che vi rientri anche solo parte della singola circoscrizione.

Contratti di solidarietà espansivi

I benefici per i contratti di solidarietà espansivi prevedono che per i lavoratori nuovi assunti, al datore di lavoro spetti un contributo mensile pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo per la durata di 12 mesi. Per ciascuno dei due anni successivi, il contributo è ridotto rispettivamente al 10% ed al 5% (L. n. 863/1984 art. 2, c. 1). In sostituzione del contributo previsto dall'art. 2 c. 1, per l'assunzione di lavoratori di età compresa tra 15 e 29 anni, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età, la contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa, pari a quella prevista per gli apprendisti. Resta ferma la contribuzione a carico del lavoratore che continua ad essere dovuta nella misura prevista per la generalità dei lavoratori. Per le aziende del Mezzogiorno aventi diritto agli sgravi, il datore di lavoro ha diritto a beneficiare di un ulteriore contributo pari al 30% della retribuzione. Il beneficio non può comunque superare il totale di quanto le aziende sarebbero tenute a versare.

Modalità operative

Contratti di solidarietà difensivi

Per poter esporre sul modello DM10/2 l'importo di CIGS erogato ai lavoratori e lo sgravio spettante ai datori di lavoro, le aziende devono presentare all'INPS la richiesta di attribuzione degli appositi codici di autorizzazione. I codici, attribuiti solo a seguito dell'emanazione del decreto di approvazione da parte del Ministero del Lavoro, sono i seguenti:

- codice 8K, avente il significato di azienda che ha stipulato i contratti di solidarietà per i quali sono riconosciuti solo i benefici a favore del lavoratore;
- codice 7K, avente il significato di azienda che ha stipulato contratti di solidarietà, alla quale sono riconosciuti i benefici della riduzione contributiva a proprio favore.

Poiché i benefici a favore del lavoratore sono sempre riconosciuti, mentre quelli a favore dell'azienda sono eventuali e la prassi prevede che il Ministero del Lavoro, normalmente, riconosce questi sgravi quando il contratto di solidarietà è già concluso, il codice 8K viene attribuito sin dall'inizio del contratto di solidarietà, mentre il codice 7K viene attribuito in un tempo successivo, a seguito della specifica autorizzazione ministeriale.

Qualora l'azienda operi nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del Reg. CE 1260/1999, in aggiunta ai codici precedenti viene attribuito anche il codice ON.

L'importo della CIGS erogata ai lavoratori per contratto di solidarietà deve essere esposto nel Quadro D con il codice G603. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recuperare la quota di accantonamento TFR relativa al periodo del contratto di solidarietà, esponendola nel Quadro D con il codice L042 e compilando contestualmente la riga 68 con l'indicazione del numero dei lavoratori ai quali è stato liquidato il TFR a carico dell'INPS.

Qualora, a seguito di autorizzazione ministeriale, siano applicabili anche le riduzioni a favore del datore di lavoro, le stesse devono essere indicate nel Quadro D, con il codice:

- L504 se la riduzione spettante è pari al 25%;
- L505 se la riduzione è del 30%;
- L506 se la riduzione è del 35%;
- L507 se la riduzione è del 40%.

In caso di autorizzazione ministeriale intervenuta quando il contratto di solidarietà è già concluso, gli arretrati (relativi a qualsiasi tipologia di riduzione) possono essere recuperati in unica soluzione con il codice L508. In tal caso, eventuali sgravi già fruiti devono essere restituiti in quanto incompatibili. L'importo del beneficio arretrato deve essere richiesto presentando all'INPS apposita domanda, alla quale deve essere allegato un prospetto riepilogativo dal quale si possa rilevare come è stato determinato l'importo chiesto a rimborso. Non sono previsti termini perentori per la presentazione del prospetto, che pertanto potrà essere presentato a discrezione del datore di lavoro dopo che avrà determinato l'importo a suo credito.

Contratti di solidarietà espansivi

I datori di lavoro che hanno attivato i contratti di solidarietà espansivi (riduzione di orario degli occupati in cambio di nuove assunzioni) devono chiedere all'INPS l'attribuzione del codice di autorizzazione 5L. I dati dei lavoratori assunti con i benefici previsti dal contratto di solidarietà devono essere esposti sul modello DM10/2 riportando direttamente nel quadro B-C la contribuzione dovuta, al netto dello sgravio spettante, della riduzione CUAF ex L. n. 388/2000, art. 120 e della riduzione del costo del lavoro dell'1% (L. n. 266/2005, art. 1, c. 361-362), nel modo seguente:

- Quadro B-C;
- Codice 152, per esporre i dati degli operai assunti a seguito di contratto di solidarietà;
- Codice 252, per esporre i dati degli impiegati assunti a seguito di contratto di solidarietà.

In entrambi i casi, in corrispondenza del codice occorre indicare il numero dei dipendenti, le giornate, le retribuzioni ed i contributi dovuti calcolati con la sola aliquota a carico del lavoratore.

I codici precedenti devono essere utilizzati in abbinamento con il codice S140 per il versamento del contributo in misura fissa pari a quello previsto per gli apprendisti a carico del datore di lavoro.

Qualora in alternativa alla riduzione contributiva precedente, i datori di lavoro abbiano optato per lo sgravio calcolato sulla retribuzione lorda (L. n. 863/1984, art. 2, c.1.), il beneficio deve essere esposto nel Quadro D con il codice S170.

Contratti di solidarietà per le aziende non rientranti normativa CIGS

Imprese destinatarie

Le imprese destinatarie sono quelle che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale. Il campo di applicazione è esteso a tutte le imprese alberghiere senza limiti riferiti al numero di dipendenti occupati.

Per le aziende 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 pubblico destinata agli stessi lavoratori. Qualora l'impresa artigiana abbia più di 15 dipendenti, per stipulare contratti di solidarietà deve aver avviato la procedura di mobilità.

Lavoratori interessati

Il contratto di solidarietà può prevedere sia la riduzione di orario verticale (es. alcuni giorni a settimana o al mese), sia orizzontale (es. riduzione di alcune ore tutti i giorni). Sono destinatari dell'intervento tutti i dipendenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei lavoratori con qualifiche dirigenziali.

Rientrano nel campo di applicazione del contratto di solidarietà anche i lavoratori con il contratto a termine, quelli con contratto di inserimento e gli apprendistati. In questi casi, trattandosi di contratti a termine, il contributo può essere concesso per tutta la durata del contratto di solidarietà, nei limiti di durata del rapporto. Inoltre per quanto riguarda l'apprendistato, l'applicazione è consentita se la riduzione di orario concordata non pregiudica il raggiungimento degli obiettivi formativi e il conseguimento della qualifica.

Limiti temporali del contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà può avere una durata massima di 24 mesi (L. n. 236/1993 art. 5, c. 5). Il limite di 24 mesi è inteso come periodo massimo che può essere fruito ininterrottamente; raggiunto tale limite, ulteriori concessioni possono essere date solo se vi è stata ripresa lavorativa. Il limite massimo, prima concessione ed eventuali concessioni successive, non può superare i 36 mesi nel quinquennio, calcolato secondo le stesse modalità della CIGS.

Presentazione della domanda

I datori di lavoro che intendono richiedere il contributo per il contratto di solidarietà, devono presentare alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio apposita domanda in bollo. Alla domanda devono essere allegati:

- l'accordo sindacale, il contenuto del quale e le modalità di stipula sono state descritte dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 20/2004;
- la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa, secondo il modello allegato alla circolare ministeriale (allegato 3);
- il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà (allegati 4 e 5);
- elenco nominativo del personale interessato con tutti i dati richiesti ed elencati nella circolare ministeriale già citata.

La DPL effettua dei controlli tesi a verificare sia il diritto all'erogazione del contributo, sia le modalità di svolgimento della riduzione di orario, che deve essere conforme all'accordo raggiunto.

Pagamento del contributo

L'ammissione al contributo di solidarietà è disposta con decreto direttoriale, con il quale viene stabilito l'importo complessivamente spettante, per l'intero periodo di applicazione del contratto di solidarietà, determinato sulla base dei dati forniti dall'azienda. L'importo comprende la quota spettante all'impresa e la quota spettante ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro. Il decreto direttoriale contiene la scheda di individuazione dei lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro e la previsione dell'importo spettante ad ognuno.

Il contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati. Durante tutto il periodo di durata del contratto di solidarietà, al lavoratore viene riconosciuto l'accredito dei contributi per intero. Pertanto, ai fini pensionistici per il periodo della riduzione di orario i contributi saranno accreditati sull'intera "retribuzione di riferimento".

Il contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà si attua in caso di crisi aziendale temporanea e consiste in una riduzione dell'orario di lavoro la cui conseguente riduzione dello stipendio viene in parte compensata dall'erogazione di un contributo a carico dell'INPS.

Lo scopo è quello di evitare il licenziamento dei lavoratori ritenuti in esubero e in questo caso il contratto è comunemente detto di tipo difensivo.

Esistono anche contratti di solidarietà tipo estensivo il cui scopo è quello di incrementare l'occupazione attraverso una riduzione di orario e anche in questo caso la conseguente diminuzione dello stipendio viene in parte compensata dall'erogazione di un contributo a carico dell'INPS.

I contratti di solidarietà si differenziano anche a seconda del tipo di azienda coinvolta.

Aziende destinatarie del trattamento di CIGS

Possono fare ricorso al contratto di solidarietà tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS.

Lavoratori beneficiari

Hanno diritto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda che ha fatto richiesta di usufruire del contratto di solidarietà, interessati dalla riduzione di orario.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro 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.

Sono esclusi:

- dirigenti
- apprendisti
- lavoratori a domicilio
- lavoratori assunti a tempo determinato con carattere stagionale

Durata

Il contratto di solidarietà ha una durata minima di 12 mesi e massima di 24 mesi.

Al termine dei 24 mesi l'azienda può richiedere una ulteriore proroga di altri 24 mesi. Al raggiungimento dei 48 mesi l'azienda può stipulare un nuovo contratto di solidarietà solo se sono trascorsi almeno 12 mesi dal precedente contratto.

Importi

Al lavoratore spetta un contributo pari al 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro. Il trattamento non è soggetto al rispetto del massimale mensile.

Pagamento

Il pagamento dell'integrazione salariale avviene tramite il datore di lavoro che la anticipa e successivamente la conguaglia con i contributi dovuti all'INPS.

L'INPS interviene, pagando direttamente il contributo al lavoratore, solo in caso di cessazione dell'attività o procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, amministrazione straordinaria, liquidazione coatta amministrativa).

Aziende non destinatarie del trattamento di CIGS

Anche le aziende che non sono destinatarie del trattamento di cas-sintegrazione possono stipulare contratti di solidarietà.

Lavoratori beneficiari

Hanno diritto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda che ha fatto richiesta di usufruire del contratto di solidarietà, interessati dalla riduzione di orario, compresi quelli assunti con contratto a tempo determinato, di inserimento e apprendistato i quali, però, possono usufruirne solo fino alla scadenza del contratto a termine.

Sono esclusi:

- dirigenti
- lavoratori a domicilio

Durata

Il contratto di solidarietà può essere applicato per un periodo massimo di 24 mesi.

Possono essere concesse delle proroghe per un periodo massimo di 36 mesi nel quinquennio ma, non possono essere consecutivi, infatti, dopo i primi 24 mesi vi deve essere una interruzione del contratto di solidarietà con ripresa dell'attività lavorativa.

Importi

Al lavoratore spetta un contributo pari al 25% della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro.

Pagamento

Il contributo viene erogato dal datore di lavoro.

L'INPS interviene, pagando direttamente il contributo al lavoratore, solo in caso di cessazione dell'attività o procedure concorsuali.

Il contratto di solidarietà e altri istituti contrattuali e previdenziali

Ferie

I giorni di ferie spettanti non subiscono variazioni ma, mentre i giorni di ferie maturati prima dell'inizio della riduzione di orario dovranno essere pagati con la retribuzione piena, quelli maturati dopo dovranno essere pagati avendo come parametro la retribuzione ridotta. Lo stesso discorso vale per la malattia e la maternità.

Malattia

In caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro se la malattia interviene durante l'assenza dell'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, al lavoratore continua ad essere pagata la cassa integrazione per contratto di solidarietà; se, invece, la malattia interviene durante lo svolgimento dell'attività lavorativa viene pagata l'indennità di malattia.

In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, al lavoratore spetta sia il trattamento di integrazione salariale per contratto di solidarietà che l'indennità di malattia ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

Maternità

In caso di congedo di maternità la lavoratrice per tutta la durata del congedo stesso (due mesi precedenti e tre mesi successivi il parto) avrà diritto a percepire l'indennità di maternità.

Per quanto riguarda il congedo parentale si applicano le stesse regole previste per la malattia, pertanto, in caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro se il congedo parentale viene usufruito durante l'assenza dell'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, spetta il trattamento economico per contratto di solidarietà; se, invece, il congedo parentale viene usufruito durante lo svolgimento dell'attività lavorativa spetta l'indennità per congedo parentale.

In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, spetta sia il trattamento economico per contratto di solidarietà che l'indennità per congedo parentale ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

Contribuzione figurativa

Al lavoratore in contratto di solidarietà vengono accreditati i contributi figurativi per tutta la durata del contratto. I contributi sono accreditati sulla base della retribuzione contrattuale, pertanto il lavoratore non avrà nessuna riduzione dell'importo della pensione a causa del contratto di solidarietà.

Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto matura sull'intero importo della retribuzione contrattuale; la diminuzione della retribuzione per effetto del contratto di solidarietà, quindi, non produce alcun effetto su tale trattamento. Infatti, per le ore lavorate, il datore di lavoro continuerà ad accantonare il TFR mentre per quelle non lavorate per effetto del contratto di solidarietà, il TFR è a carico dell'INPS e sarà erogato al lavoratore sempre dal datore di lavoro che successivamente lo recupererà dall'INPS.

Domande frequenti

1. Per accedere al contratto di solidarietà devo presentare una domanda?

No, la domanda deve essere presentata dall'azienda.

2. Quali sono i benefici per i lavoratori assunti con contratto di solidarietà?

Il contratto di solidarietà con cui l'azienda assume nuovi lavoratori è di tipo estensivo e lo scopo è quello di incrementare l'occupazione attraverso una riduzione di orario la cui conseguente diminuzione dello stipendio viene in parte compensata dall'erogazione di un contributo a carico dell'INPS.

3. Durante il contratto di solidarietà cosa succede alla contribuzione, ci saranno delle conseguenze sulla mia pensione?

No, infatti, per tutta la durata del contratto di solidarietà ti viene riconosciuto l'accredito dei contributi come se avessi continuato a lavorare senza considerare, quindi, la riduzione di orario.

4. Ci saranno delle conseguenze sul trattamento di fine rapporto che mi spetterà?

No, perchè il trattamento di fine rapporto matura sull'intero importo della retribuzione che avresti percepito se non ci fosse stata la riduzione dell'orario.

Centri per l'Impiego della Provincia di Milano

ORARI DI APERTURA AL PUBBLICO

da lunedì a giovedì 9.00-12.30 / 14.15-15.30 venerdì 9.00-12.30

Centro per l'Impiego di Cesano Maderno

20031 CESANO MADERNO (MI)
Via Molino Arese, 2
Tel. 036264481
Fax 0362541959
centro.impiego.cesano.maderno@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Corsico

20094 CORSICO (MI)
Via Leonardo da Vinci, 5
Tel. 024407001
Fax 024478085
centro.impiego.corsico@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Legnano

20025 LEGNANO (MI)
Via XX Settembre, 26
Tel. 033152791
Fax 0331527927
centro.impiego.legnano@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego Magentino/Abbiatense

20013 MAGENTA (MI)
Via Crivelli, 25
Tel. 029700001
FAX 0297293217
centro.impiego.magenta@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Melzo

20066 MELZO (MI)
Via Martiri della Libertà, 18
Tel. 0295529711
Fax 0295529729
centro.impiego.melzo@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Monza

20052 MONZA (MI)
Via Bramante da Urbino
Tel. 039839641
Fax 039837297
centro.impiego.monza@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Milano

20159 MILANO
V.le Jenner, 24
Tel. 0277404040
Fax 0277406445
centro.impiego.milano@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego Nord Milano

20092 CINISELLO BALSAMO (MI)
Via Gorki, 65
Tel. 026605651
Fax 0266595190
centro.impiego.nordmilano@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Rho

20017 RHO (MI)
Via Buon Gesù, 21
Tel. 029392301
Fax 0293923028
centro.impiego.rho@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Rozzano

20089 ROZZANO (MI)
Via Matteotti, 33
Tel. 025286281
Fax 0289202046
centro.impiego.rozzano@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di San Donato Milanese

20097 SAN DONATO MILANESE (MI)
Via F.Parri, 12
Tel. 02556911
Fax 025272177
centro.impiego.sandonato@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Seregno

20038 SEREGNO (MI)
Via Monte Bianco, 7
Tel. 0362313801
Fax 0362310849
centro.impiego.seregno@
provincia.milano.it

Centro per l'Impiego di Vimercate

20059 VIMERCATE (MI)
Via Cavour, 72
Tel. 0396350901
Fax 0396350920
centro.impiego.vimercate@
provincia.milano.it

Sedi ed Agenzie INPS della Provincia di Milano

Call Center tel. 803164

Direzione provinciale di MILANO

20124 MILANO
Via Melchiorre Gioia, 22
Tel. 02677761
Fax 02677660
E-mail
per le aziende:
aziende.milano@inps.it
per i lavoratori:

SostegnoReddito.Milano@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Milano - Niguarda

20162 MILANO
Via Cicerone, 14/5
Tel. 0264411211
Fax 0264411260
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Niguarda.@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Cinisello Balsamo

20092 CINISELLO BALSAMO (MI)
Viale Lombardia, 4
Tel. 0261871711
Fax 0261871760
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.CiniselloBalsamo
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Agenzia di Cologno Monzese

20093 COLOGNO MONZESE (MI)
Via Tintoretto, 10
Tel. 0225161711
Fax 0225161760
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Cologno.Monzese
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Agenzia di Gorgonzola

20064 GORGONZOLA (MI)
Via Milano, 16
Tel. 0295090911
Fax 0295090960
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Gorgonzola.@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Agenzia di Paderno Dugnano

20037 PADERNO DUGNANO (MI)
Via Cardinal Riboldi, 45/A
Tel. 0299039611
Fax 0299039660
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.PadernoDugnano
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Agenzia di Sesto San Giovanni

20099 SESTO SAN GIOVANNI (MI)
Via N. Sauro, 38
Tel. 022495811
Fax 022495860
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.SestoSanGiovanni
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Direzione subprovinciale di MILANO CORVETTO

20139 MILANO
Via Toffetti, 121
Tel. 02525761
Fax 025276221
E-mail
per le aziende:
aziende.milanoCorvetto@inps.it
per i lavoratori:
SostegnoReddito.MilanoCorvetto@
inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Melegnano

20077 MELEGNANO (MI)
Via Martiri della Libertà, 16
Tel. 0298849311
Fax 0298849360
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Melegnano@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Agenzia di Melzo

20066 MELZO (MI)
P.zza Risorgimento, 3
Tel. 0295416711
Fax 0295416760
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Melzo@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Direzione subprovinciale di MILANO FIORI

20141 MILANO
Via Ripamonti, 332/6
Tel. 02574791
Fax 0257479200
E-mail
per le aziende:
aziende.milanofiori@inps.it
per i lavoratori:
SostegnoReddito.MilanoFiori@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30/12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Abbiategrasso

20081 ABBIATEGRASSO (MI)
P.zza Cinque Giornate, 5
Tel. 02949971
Fax 029499760
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Abbiategrasso
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.00
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Agenzia di Milano - Baggio

20141 MILANO
Via Pietro Martire d'Anghiera, 2
Tel. 02574791
Fax 0257479245
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.MilanoBaggio
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.00
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Agenzia di Milano - Lorenteggio

20152 MILANO
Via Lorenteggio, 270/A
Tel. 024130181
Fax 0241301860
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.MilanoLorenteggio
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.00
Ma-Gi 8.30-12.00/14.00-16.00

Direzione subprovinciale di MILANO MISSORI

20122 MILANO
P.zza Missori, 8/10
Tel. 0285621
Fax 028562275
E-mail
per le aziende:
aziende.milanomissori@inps.it
per i lavoratori:
SostegnoReddito.MilanoMissori@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Direzione subprovinciale di MILANO NORD

20149 MILANO
Via G. Silva, 38
Tel. 02480871
Fax 0248087408
E-mail
per le aziende:
aziende.milanonord@inps.it
per i lavoratori:
SostegnoReddito.MilanoNord@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Bollate

20021 BOLLATE (MI)
P.zza Aldo Moro, 1
Tel. 0235001911
Fax 0235001960
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Bollate@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 9.00-12.15
Ma-Gi 9.00-12.15/14.00-16.00

Agenzia di Garbagnate Milanese

20024 GARBAGNATE MILANESE
(MI)
Via per Cesate, 64
Tel. 0299431211
Fax 0299431260
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.GarbagnateMilanese
@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Rho

20017 RHO (MI)
Via Cadorna, 30
Tel. 0293200111
Fax 0293200160
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Rho@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Direzione subprovinciale di LEGNANO

20025 LEGNANO (MI)
Via Podgora, 2
Tel. 0331445111
Fax 0331445277
E-mail
per le aziende:
aziende.legnano.@inps.it
per i lavoratori:
SostegnoReddito.Legnano@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Castano Primo

20022 CASTANO PRIMO (MI)
Via Acerbi, 55
Tel. 0331888911
Fax 0331888960
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.CastanoPrimo@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Magenta

20013 MAGENTA (MI)
Via Milano, 166
Tel. 0297218711
Fax 0297218760
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Magenta@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Parabiago

20015 PARABIAGO (MI)
Via Montessori
Tel. 0331493211
Fax 0331493260
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Parabiago@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Ve 8.30-12.30
Ma-Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Direzione subprovinciale di MONZA

20052 MONZA (MI)
Via Morandi angolo Via Correggio
Tel. 03920651
Fax 0392065543
E-mail
per le aziende:
aziende.monza@inps.it
per i lavoratori:
SostegnoReddito.Monza@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Me-Gi 8.45-12.15/14.00-16.00
Ma-Ve 8.45-12.15

Agenzia di Carate Brianza

20048 CARATE BRIANZA (MI)
Via Bergamo, 20
Tel. 0362908311
Fax 0362908360
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.CarateBrianza@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Ma-Me-Ve 8.30-12.30
Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Cesano Maderno

20031 CESANO MADERNO (MI)
Via Padre Boga, 20
Tel. 0362531211
Fax 0362531260
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Cesano.Maderno@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Ma-Me-Ve 8.30-12.30
Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Desio

20033 DESIO (MI)
Via Roggia Traversi, 12
Tel. 0362611511
Fax 0362611560
E-mail
per le aziende:
aziende.desio@inps.it
per i lavoratori:
SostegnoReddito.Desio@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Ma-Me-Ve 8.30-12.30
Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Seregno

20038 SEREGNO (MI)
Via Della Boschina, 2
Tel. 036226011
Fax 036226060
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Seregno@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Ma-Me-Ve 8.30-12.30
Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Agenzia di Vimercate

20059 VIMERCATE (MI)
Via Torri Bianche, 7
Tel. 0396251411
Fax 0396251460
E-mail per i lavoratori:
SostegnoReddito.Vimercate@inps.it
Orario di apertura al pubblico:
Lu-Ma-Me-Ve 8.30-12.30
Gi 8.30-12.30/14.00-16.00

Hanno collaborato:



Provincia di Milano

PROVINCIA DI MILANO

Direzione Centrale Sviluppo Economico Formazione e Lavoro
Servizio Crisi Aziendali

GIUSEPPE ZINGALE
Responsabile Servizio Crisi Aziendali
MANUELE MENEGHINI
Servizio Crisi Aziendali
SARA DEMITRI
Servizio Crisi Aziendali



Istituto Nazionale Previdenza Sociale

**INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale**

Direzione regionale Lombardia

CLARA PIA CLAUDIANI
*Direzione regionale Lombardia
responsabile Team prestazioni a sostegno del reddito*
BENIAMINO GALLO
Direzione provinciale Torino - responsabile Processo aziende con DM
GIOVANNA MAGGI
Direzione provinciale Pavia - Processo prestazioni a sostegno del reddito
GIOVANNI MELE
Direzione regionale Lombardia - Team coordinamento processi aziende
SONIA PANTONI
Direzione regionale Lombardia - Team prestazioni a sostegno del reddito

L'elaborazione delle fonti legislative e regolamentari, curata con la massima attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori ed omissioni, dei quali, peraltro, sarà gradita la segnalazione. La pubblicazione è aggiornata con provvedimenti legislativi pubblicati fino al 28.02.2007.



**Provincia
di Milano**

Direzione Centrale
Sviluppo Economico Formazione e Lavoro
Servizio Crisi Aziendali

viale Jenner, 24 - 20159 Milano
www.provincia.milano.it

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione regionale Lombardia

via Gonzaga, 6 - 20123 Milano
www.inps.it