Sdì Supermercato dell'informazione

www.supermercato.it

I contratti di solidarietà di cui agli articoli 1 e 2 legge 863/84 alla luce degli ultimi provvedimenti del 2010: uno strumento sempre più in auge

Mai come in questi ultimi tempi abbiamo imparato, velocemente e ogni giorno di più, quanto siano indispensabili gli strumenti a nostra disposizione nell'ambito degli ammortizzatori sociali anche se in attesa della fatidica riforma. Tra i molteplici istituti previsti a sostegno del reddito, si collocano i contratti di solidarietà, attuabili nella modalità estensiva e difensiva.
Fino ad oggi questo trattamento di integrazione salariale è stato dimenticato e raramente utilizzato. Ora invece se ne fa un gran parlare e inizia ad essere considerato un valido mezzo per venire incontro alle aziende in difficoltà temporanea e forse, quando possibile, oggi uno dei più convenienti per i lavoratori; pochi ancora ne sanno esattamente il funzionamento e il coordinamento con gli istituti contrattuali.

___ *A cura di Rossella Quintavalle - Consulente del lavoro in Roma*___

Le Origini

Il contratto di solidarietà, introdotto nel nostro ordinamento al fine di mantenere il livello occupazionale ed evitare i licenziamenti, è in via principale un istituto realizzato al fine di garantire il lavoro quando l'azienda si trova costretta a ridimensionare il proprio organico per crisi aziendale. E' utilizzato nell'ambito degli ammortizzatori sociali principalmente nella modalità "difensiva" in quanto la tipologia "espansiva", istituita per creare nuovi posti di lavoro riducendo stabilmente l'orario di lavoro in azienda, non ha mai avuto l'appeal desiderato dal legislatore.

Il primo riferimento normativo di tale ammortizzatore sociale si riscontra nel d.l. n. 726/1984 – convertito in legge 863/84 -, che agli articoli 1 e 2, attribuisce all'istituto una funzione di solidarietà con una duplice veste.

I contratti di solidarietà così istituiti hanno subito, nella fattispecie difensiva, notevoli modifiche con l'entrata in vigore dell'articolo 5 del D.L. 148/93 – convertito in legge 236/93 - in seguito modificato dall'articolo 6 del D.L. 404/96.

Sostanziali cambiamenti sono in seguito intervenuti con l'entrata in vigore del d.l. n. 148 del 20 maggio 1993 - convertito in legge n. 236/1993 - che all'articolo 5, comma 5, ha ampliato la platea degli interessati: i datori di lavoro non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 del D.L. 726/84, che al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge n. 223/1991 stipulano contratti di solidarietà, hanno diritto alla corresponsione di un contributo ripartito in quote uguali tra lavoratori interessati e datore di lavoro, pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario per un periodo massimo di due anni. Tale previsione, inizialmente attuabile fino al

31/12/2005, è stata di volta in volta prorogata e da ultimo, come indicato dall'articolo 19 della legge 2/2009 (legge di conversione del d.l. n. 185/2008), è stata confermata sino al 31/12/2009.

Successivamente l'art. 7-ter, comma 9, lettera d) della legge 33/2009, (come anche confermato dalla nota n. 14/22114 del 3/11/2009 dal Ministero del Lavoro), ha integrato la disposizione prevista dall'articolo 5 della legge 236/93, aggiungendo che il ricorso alla solidarietà difensiva è possibile anche "al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo", estendendo la platea dei lavoratori interessati da tale strumento sociale al fine di garantire la possibilità di accesso anche alle aziende con meno di 15 dipendenti.

I contratti di solidarietà difensivi previsti dall'art. 1 d.l. n. 726/84

In data 10/07/2009 il Ministero del Lavoro, con Decreto n. 46448, ha effettuato un'operazione di restyling ai contratti di solidarietà previsti dall'art. 1 della legge 863/84 che giacevano scarsamente utilizzati e sopraffatti da procedure più snelle quali la cassa integrazione e la mobilità. Nel Decreto si coglie la rivisitazione dell'istituto e la semplificazione delle procedure di accesso, espresse al fine di aumentarne la flessibilità e favorirne l'utilizzo da parte delle imprese destinatarie della CIGS. La nuova previsione rende inefficaci le vecchie norme previste dai DD.MM 20 agosto 2002 n. 31445 e 16 settembre 2003 n. 32832 fino a quel momento fonti valide ed applicabili.

Si considerano contratti di solidarietà, gli accordi collettivi aziendali stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare il licenziamento e a non disperdere le risorse aziendali, attraverso l'intervento dell'INPS. Sono coinvolti nell'operazione di solidarietà anche i lavoratori non consenzienti seppure non aderenti ai sindacati stipulanti.

Essere parte di un contratto di solidarietà difensivo, infatti, comporta per il lavoratore una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, da stabilirsi nella forma orizzontale o verticale e nella distribuzione giornaliera, settimanale o mensile; a fronte di questa riduzione d'orario viene concessa al lavoratore un'integrazione salariale per quanto perduto in termine economico e al datore di lavoro, in taluni casi, una riduzione della percentuale di contributi previdenziali ed assistenziali dovuti.

Possono accedere ai contratti di solidarietà di cui agli articoli 1 e 2 della legge 863/84, le aziende rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni che occupano, pertanto, mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la presentazione della domanda di integrazione salariale, compresi gli apprendisti e i contratti di inserimento, comprendendo tutti i dipendenti anche se dislocati in più stabilimenti o cantieri. Il lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto non deve essere considerato solo se in sua sostituzione sia stato assunto un altro dipendente che a sua volta rientra nel computo. Vengono esclusi dal conteggio i lavoratori somministrati e quelli in reinserimento mentre i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, sono computati pro quota in funzione dell'orario effettivamente svolto; i lavoratori titolari di un contratto di lavoro intermittente, sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre di riferimento.

Non si applica il requisito occupazionale per le società editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici in considerazione della specialità della norma prevista per l'editoria all'art. 7, comma 3 d.l. n. 148/93 - convertito in Legge 236/93-.

Le imprese edili non possono utilizzare tale strumento nei cantieri per fine lavoro o fase lavorativa ma solamente in riferimento ai dipendenti inseriti nella struttura stabile dell'impresa.

Sono altresì escluse dal campo di applicazione di tale ammortizzatore sociale le imprese che abbiano presentato istanza per l'ammissione ad una delle procedure concorsuali previste dall'articolo 3 della legge n. 223/91 o già soggette a tali procedure.

Sono tuttavia ammesse al contratto di solidarietà le aziende che, se pure trovasi in procedura concorsuale, mantengono in capo all'imprenditore l'attività imprenditoriale con conseguente svolgimento dell'attività lavorativa.

Il contratto di solidarietà può avere una durata massima di 24 mesi, prorogabile di altri 24 o 36 mesi (nel Mezzogiorno). Al termine del limite massimo è possibile stipulare un nuovo contratto di solidarietà solo se sono trascorsi 12 mesi dal precedente (circ. M.L. n. 8/2003). I periodi di solidarietà vengono computati al fine del limite massimo dei 36 mesi della CIGS nell'arco di un quinquennio.

A questo proposito è utile ricordare che la recente nota protocollo n. 14/1879 del 21/01/2010 della Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha chiarito che le imprese che hanno raggiunto il limite massimo dei 36 mesi di integrazione salariale nel quinquennio, possono ancora stipulare contratti di solidarietà con ricorso alla cassa integrazione se tale ricorso ha finalità di strumento alternativo alle procedure di mobilità. Pertanto, recita la nota, se un'impresa che ha già fruito dei 36 mesi di integrazione salariale a qualunque titolo corrisposta nel quinquennio, fa ricorso alla stipula di un contratto di solidarietà ai sensi dell'articolo 1 del DL n. 726/84, come strumento alternativo alla procedura di dichiarazione di mobilità, il predetto tetto massimo di 36 mesi nel quinquennio può essere superato.

Si evince quindi la volontà sempre più espressa di fare il possibile per mantenere integri i posti di lavoro già in essere.

Lavoratori destinatari

Il contratto di solidarietà difensivo si applica ai lavoratori con qualifica di impiegati, quadri, operai, con eccezione dei:

- dirigenti;
- apprendisti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori con rapporto a tempo determinato assunti per soddisfare esigenze di tipo stagionale;
- i lavoratori impiegati nei cantieri edili per fine lavoro o fine fase lavorativa.

Per i lavoratori part-time l'applicazione di un'ulteriore riduzione è ammessa solo nel caso in cui si possa dimostrare il carattere strumentale del contratto ad orario parziale nell'organizzazione lavorativa preesistente (Circ. Ministeriale n. 33/1994).

Condizione essenziale per tutti i lavoratori è il requisito, al momento della richiesta di intervento, di un'anzianità di servizio presso l'impresa destinataria del provvedimento di autorizzazione, di almeno 90 giorni (in caso contrario gli stessi potranno accedere agli ammortizzatori in deroga).

Il contenuto del contratto

Tale contratto, da stipularsi nell'ambito delle procedure di mobilità, deve evidenziare le motivazioni e il numero dei soggetti interessati e deve contenere:

- la data di stipula, quella di decorrenza della solidarietà e quella di apertura della procedura di mobilità;
- l'individuazione delle parti stipulanti;
- il contratto collettivo applicato;
- l'orario ordinario applicato ai lavoratori coinvolti in solidarietà;
- l'individuazione del personale in esubero e i motivi che lo determinano;
- il numero dei lavoratori interessati;
- la durata della riduzione di orario;
- la percentuale di riduzione;
- l'articolazione del nuovo orario di lavoro.

L'Iter della procedura di solidarietà

Una volta stipulato e firmato l'accordo sindacale che prevede la riduzione temporanea dell'orario di lavoro sufficiente alla salvaguardia dei posti di lavoro eccedenti, l'impresa redige apposita domanda in bollo presentandola al Ministero del Lavoro utilizzando il modello CIGS/SOLID.1, allegando:

- l'accordo sindacale;
- la scheda informativa dell'azienda (scheda n. 8);
- l'elenco dei dipendenti interessati con dettaglio del vecchio e nuovo orario.

Si fa notare come il D.M. n. 46448/2009 abbia eliminato, al fine della domanda, i riferimenti agli indicatori economico-finanziari (risultato d'impresa, fatturato ecc) che nulla potevano interessare e influire nell'accoglimento della domanda in un momento così evidentemente critico del nostro paese, dove situazioni particolari esulano da fattori numerici.

Viene ritenuto “idoneo” il contratto di solidarietà che preveda una percentuale di riduzione d’orario, parametrata su base settimanale, che non superi il 60% dell’orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti dalla solidarietà. Nella lettera circolare n. 0003558 dell’ 8/02/2010 la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito, ritenendo valida la modalità di calcolo, per il raggiungimento della percentuale del 60%, che preveda anche diversi regimi d’orario tra i lavoratori coinvolti purché nella media sia mantenuto il rispetto del tetto massimo previsto nel decreto ministeriale del 10/07/2009 n. 46448.

Una volta presentata la domanda, l’azienda rimane in attesa del rilascio dell’autorizzazione Ministeriale con decreto di concessione del trattamento di integrazione salariale, inizia ad applicare l’orario ridotto e anticipa ogni mese l’integrazione al dipendente (non obbligatoriamente), senza però recuperare ancora quanto anticipato per conto dell’INPS.

Contrariamente agli interventi di Cassa Integrazione, l’azienda non è soggetta al pagamento del contributo addizionale.

Nonostante l’attesa, è opportuno che l’azienda nel frattempo consegni all’INPS copia del verbale di accordo del CDS per ottenere il codice di autorizzazione “8K” che ha il significato di “azienda che ha stipulato contratti di solidarietà successivamente al 14/06/1995”.

Il codice di autorizzazione concesso inizialmente dall’INPS esonera il datore di lavoro dall’applicazione dei minimali contributivi.

Una volta ottenuto il Decreto da parte del Ministero, andrà consegnato all’INPS il modello IG/str cod. SR40 per ottenere l’autorizzazione al conguaglio sui versamenti contributivi.

Tale modello rispecchierà i dati di quanto riportato nel Decreto stesso e dovrà corredarsi dell’elenco completo dei dipendenti in solidarietà.

In seguito, ottenuta l’autorizzazione da parte dell’INPS, si compileranno per ogni dipendente, i modelli IG/str/cong codice SR42 per tutti i mesi già passati, riepilogativi del totale da conguagliare sul primo UNIEMENS utile.

Entro ogni giorno 25 del mese successivo (scadenza non perentoria) si compileranno gli stessi modelli per ogni dipendente, indicando il conguaglio su modello UNIEMENS del mese appena trascorso.

Su ogni modello andranno riportati i seguenti dati:

- le ore previste dal contratto di lavoro;
- il numero delle ore effettivamente prestate nel trimestre;
- il numero delle ore perdute 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 dei modelli UNIEMENS 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 incumulabilità.

SCHEDA 8

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

(art. 1, legge 863/84)

Data di stipula del contratto di solidarietà _____/_____/_____ Durata mesi N. _____
Esuberi dichiarati collegati al C.D.S. n. _____
Orario contrattuale : _____ Forma di riduzione dell'orario : ☐ giornaliera ☐ settimanale ☐ mensile percentuale parametrata su base settimanale _____ %

SI RICHIEDE IL PAGAMENTO DIRETTO : SI |__| NO |__|

1)
Esistono altre richieste di integrazione salariale straordinaria ex legge 223/91, per lo stesso periodo?

SI |__| NO |__|

Se **SI** esplicitarne le modalità :

(così come previsto dal decreto del Ministro del Lavoro e P.S. del 23/12/1994 riguardante la " Disciplina, nelle unità produttive interessate da contratti di solidarietà e da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, del cumulo dei due distinti benefici", pubblicato nella G.U. n. 42 del 20 febbraio 1995 e reperibile sul sito internet del Ministero).

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

PROTOCOLLO

Mod. IG15/STR - **COD. SR40**

Integrazione salariale straordinaria (CIGS) - 1/2

ALL'UFFICIO INPS DI

- ○ CIGS
- ○ prima richiesta ○ proroga
- ○ pagamento tramite Inps ○ pagamento tramite azienda

A **Dati relativi all'azienda e allo stabilimento (reparto o settore autonomo) interessato alla CIGS**

DENOMINAZIONE AZIENDA

CODICE FISCALE MATRICOLA

LUOGO IN CUI ESERCITA L'ATTIVITA

COMUNE PROV. CAP

N. TELEFONICO* E- MAIL*

CELLULARE* FAX*

B **Dati relativi al decreto ministeriale di concessione**

N. IDENTIFICATIVO DOMANDA

- data decreto _____ n. decreto _____

Emesso per:

- ○ CIG. ORDINARIA - Art.10 L. 223/91 (proroga concessa dal Ministero del Lavoro)
- ○ Art.1, comma 5, Legge 223/91 (crisi aziendale)
- ○ Art.1, Legge 223/91 (ristrutturazione, conversione aziendale)
- ○ Art.1, Legge 223/91 (riorganizzazione aziendale)
- ○ Art.1, comma 2, Legge 223/91 (modifica piano ristrutturazione, conversione aziendale)
- ○ Art.1, comma 2, Legge 223/91 (modifica piano riorganizzazione aziendale)
- ○ Art.1, comma 3, Legge 223/91 come sostituito dall'Art. 1, comma 4, 451/94 (ristrutturazione, conversione aziendale) PROROGA COMPLESSA
- ○ Art.1, comma 3, Legge 223/91 come sostituito dall'Art. 1, comma 4, Legge 451/94
- ○ Art.3, comma 1, Legge 223/91 (procedure concorsuali)
- ○ Art.3, comma 2, Legge 223/91 (procedure concorsuali)
- ○ Legge 416/81 ○ Art. 35 ○ Art.37 (quotidiani)
- ○ Art. 24, Legge 67/87 (periodici)
- ○ Art. 4, comma 21, Legge 608/96
- ○ Art. 7, comma 10 ter, Legge 236/93 (amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'esercizio d'impresa)
- ○ ALTRO (specificare) ** _____

* Dati facoltativi
** In caso di domanda per CIGS in deroga, indicare la legge finanziaria di riferimento o altra norma costitutiva

MOD.I.G.Str/CONG.
COD. **SR42**

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

ELENCO DEI LAVORATORI BENEFICIARI DEL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE
(Da compilare per ogni beneficiario)
POSTO A CONGUAGLIO CON IL DM 10/2 DEL _____

Sede di _____

DATA DECRETO MINISTERIALE | DATA MOD. I.G.I. 6/Str. | NUMERO MOD. I.G.I. 6/Str.

A DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

DENOMINAZIONE | N. MATRICOLA

CODICE FISCALE | LOCALITA' UNITA' PRODUTTIVA | PROV.

B DATI RELATIVI AL DIPENDENTE N. _____

COGNOME | NOME | M/F | DATA DI NASCITA

COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA | PROV | CODICE FISCALE | INDIRIZZO (Frazione, Via, Piazza, etc., n.) | C.A.P.

COMUNE DI RESIDENZA | PROV. | Stato Civile | N. TELEFONICO | CODICE INDIVIDUALE O1/M | Titolo di studio | QUALIFICA

DATA DI ASSUNZIONE | DATA DI CESSAZIONE | solo in caso di solidarietà: ORARIO CONTRATTUALE SETTIMANALE | solo in caso di part-time: ORARIO SETTIMANALE PART-TIME | DATA INIZIO PART-TIME | DATA IN.ORARIO SETT.PIENO

Conforme al modello ministeriale - www.inps.it

SPECIFICA TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

ANNO	MESE	IMPORTO RETRIBUZIONE MENSILE	IMPORTO RETRIBUZIONE ORARIA PER CALCOLO CIG	N.SETTIMANE DI CIG SOSP.	N.SETTIMANE DI CIG RID.	N. ORE DI CIG	IMPORTO MESSO A CONGUAGLIO(al netto della rid.ne ex.Srt.26,L.41/86)	IMPORTO QUOTE TFR MATURATE	IMPORTO QUOTE TFR CONGUAGLIATE	Partecipa a lavori socialmente utili		RISERV. INPS Riduzione ind. di Mobilità n. giorni
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12
										NO	SI	
										NO	SI	
										NO	SI	
										NO	SI	
										NO	SI	
										NO	SI	
TOTALE												

MENSILITA' AGGIUNTIVE

PERIODO DAL	PERIODO AL	(*)	N.ORE DA INTEGRARE	IMPORTO RATEO ORARIO	IMPORTO A CONGUAGLIO (nei limiti del massimale)
13	14	15	16	17	18
TOTALE					

(*) Indicare se trattasi di 13^ ovvero di 14^, in quest'ultimo caso indicare anche l'anno di riferimento.

DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA' DEL DIPENDENTE

IO SOTTOSCRITTO DICHIARO DI AVER RISCOSSO GLI IMPORTI RELATIVI AI PERIODI DI CIG E DI QUOTE AGGIUNTIVE INDICATI NEL PROSPETTO, DIMINUITI DELLE RITENUTE FISCALI. DICHIARO, INOLTRE, DI NON AVER PRESTATO, NEL PREDETTO PERIODO, ATTIVITA' LAVORATIVA RETRIBUITA, DI NON AVER PERCEPITO INDENNITA' DI MANCATO PREAVVISO, NON AVER PERCEPITO NE' RICHIESTO ALTRI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI (Disoccupazione, Malattia, Maternità, etc.) COMUNQUE INCOMPATIBILI O INCUMULABILI CON L'INTEGRAZIONE SALARIALE.

PRESO ATTO DELL'INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 10 DELLA LEGGE 31.12.1996, N. 675, ACCONSENTO, QUALORA NECESSARIO, ALL'ISTRUZIONE, ALLA DEFINIZIONE E ALLA COMUNICAZIONE INERENTE LA RICHIESTA: 1) AL TRATTAMENTO DI EVENTUALI DATI SENSIBILI; 2) AL TRASFERIMENTO DEI MIEI DATI PERSONALI E SENSIBILI ALL'ESTERO; 3) ALLA COMUNICAZIONE DEI MIEI DATI PERSONALI E SENSIBILI A SOGGETTI CHE GESTISCONO SERVIZI INFORMATICI, DI POSTALIZZAZIONE E ARCHIVIAZIONE E AL TRATTAMENTO DEI DATI STESSI DA PARTE DI TALI SOGGETTI; 4) ALLA COMUNICAZIONE DEI MIEI DATI SENSIBILI, PER FINI DIVERSI DA QUELLI CONNESSI ALLA PRESENTE RICHIESTA, AD ALTRI ENTI O AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE OVE CIO' SIA NECESSARIO PER LO SVOLGIMENTO DELLE RISPETTIVE FUNZIONI CONSAPEVOLE DEL FATTO CHE IL MANCATO CONSENSO PUO' COMPORTARE L'IMPOSSIBILITA' DI DEFINIRE O NOTEVOLE RITARDO NELLA DEFINIZIONE LA PRESENTE RICHIESTA NON CONSENTO A QUANTO INDICATO AI PUNTI ☐☐☐☐

DATA _____ FIRMA _____

RISERVATO ALL'IMPRESA

IL SOTTOSCRITTO ATTESTA DI AVER CORRISPOSTO IL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA A N ____ LAVORATORI INDICATI NEL PRESENTE ELENCO. DICHIARA INOLTRE CHE I PREDETTI LAVORATORI HANNO UN'ANZIANITA' LAVORATIVA PARI O SUPERIORE A 90 GIORNI ALLA DATA INIZIALE DELLA PRIMA CONCESSIONE.

TIMBRO DELLA DITTA | FIRMA TITOLARE/LEGALE RAPPRESENTANTE

RISERVATO ALL'INPS

PER CONVALIDA DI QUANTO INDICATO PER CIASCUN PERCETTORE DI CIGS, RELATIVAMENTE ALLA RIDUZIONE O MENO DELL'INDENNITA' DI MOBILITA'.

FIRMA OPERATORE | FIRMA REVISORE

STUDIO 74 - Tel. 0445 540523 - Fax 0445 540515 - www.studio74.it

AVVERTENZA: LE DICHIARAZIONI MENDACI, LA FALSITA' NEGLI ATTI E L'USO DI ATTI FALSI SONO PUNITI, AI SENSI DELL'ART. 26 DELLA LEGGE 4 GENNAIO 1968, N. 15, CON LE SANZIONI PREVISTE DALLA LEGGE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI IN MATERIA.

Conforme al modello ministeriale - www.inps.it

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

QUADRO A = indicare i dati relativi all'azienda e all'unità produttiva; **QUADRO B =** oltre ai dati anagrafici specificare: **STATO CIVILE:** 1 (se celibe/nubile), 2 (se coniugato), 3 (se separato legalmente), 4 (se divorziato), 5 (se abbandonato); **COD.IND.O1/M** (quello dell'O1/M)
TITOLO DI STUDIO = 1 (se nessuno), 2 (se in possesso della licenza elementare), 3 (se in possesso della licenza di scuola media superiore di 1° grado) 4 (se in possesso della licenza di scuola media superiore di 2 grado), 5 (se laureato); QUALIFICA = (quella riportata nell'O1/M); DATA DI ASSUNZIONE (la data di assunzione presso l'azienda); DATA DI CESSAZIONE (la data di cessazione dell'attività presso l'azienda); ORARIO CONTRATTUALE SETTIMANALE (indicare le ore di lavoro effettuate in contratto di solidarietà);
ORARIO SETTIMANALE PART-TIME (in caso di part-time, indicare l'orario settimanale); DATA INIZIO PART-TIME (la data di inizio del part-time);
DATA INIZIO ORARIO SETTIMANALE PIENO (nel caso in cui il dipendente passi da part-time ad orario pieno);
SPECIFICA TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA = INDICARE NELLE RISPETTIVE COLONNE: **COL.1** (l'anno di riferimento della mensilità nella forma AA), **COL.2** (il mese di riferimento nella forma MM),**COL.3** (la retribuzione mensile comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive), **COL.4** (la retribuzione oraria al 100%), **COL.5** (il n. di settimane),**COL.6** (il n. di settimane di integrazione parziale),**COL.7** (il n. di ore di cig-le frazioni devono essere espresse in centesimi, es. 1 ora e 30 minuti=1,50),**COL.8** (l'importo che viene messo a conguaglio al netto della riduzione ex. art.26,L.41/86) **COL.9** (l'importo delle quote di TFR maturate nel mese di cig),**COL.10** (l'importo delle quote di TFR conguagliate),**COL.11** (barrare la relativa casella se il dipendente partecipa a lavori socialmente utili);
MENSILITA' AGGIUNTIVE: COLONNA 13 e 14 (inidicare il periodo cui si riferisce la mensilità aggiuntiva),**COL.15** (13 se trattasi di tredicesima,14 negli altri casi con accanto l'anno di riferimento - es.14'92),**COL.16** (le ore da integrare nel periodo di riferimento),**COL.17** (l'importo del rateo orario della mensilità aggiuntiva al 100%), **COL.18** (l'importo totale dei ratei di mensilità aggiunitve erogate, nei limiti del massimale, per il periodo di riferimento della mensilità). **DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA' DEL/DELLA DIPENDENTE:** ciascun dipendente dovrà apporre la propria firma in calce alla dichiarazione resa. Quadro RISERVATO ALL'IMPRESA = il titolare/legale rappresentante deve indicare il n. complessivo dei lavoratori ai quali ha corrisposto il trattamento di integrazione salariale straordinaria e dichiarare che gli stessi hanno una anzianità lavorativa pari o superiore a 90 giorni dalla data iniziale della 1^ concessione.

I Benefici nei CDS difensivi

In data 10/02/2010 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 33, il Decreto interministeriale n. 48295 del 17 novembre 2009 relativo all'elevazione della percentuale del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori in contratto di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 1 della legge 19 dicembre 1984, n. 863. Tale aumento percentuale era stato previsto dal decreto legge n. 78/2009 - convertito in legge 102/2009 -.

In via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, per tutti gli accordi in essere alla data del 01/07/2009, (periodo di paga successivo all'entrata in vigore del DL n. 78/2009), spetta ai lavoratori posti in contratto di solidarietà, un'integrazione salariale pari all' 80% (in precedenza 60%) della retribuzione persa. L'aliquota di contributi previdenziale da applicare al trattamento salariale è pari al 5,84% per cui risulterà erogato in busta il 75.32% (80%-5.84%) contro il 56.496% erogato per la previgente percentuale del 60% valida fino al 30/06/2009 o successivamente in caso di esaurimento dei fondi all'uopo stanziati.

La retribuzione da prendere a riferimento non deve considerare gli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali stipulati nei sei mesi precedenti, mentre verranno presi in considerazione gli eventuali scatti di anzianità maturati. Il lavoratore inoltre ha diritto alla completa copertura dei contributi figurativi per tutto il periodo di integrazione salariale.

L'elevazione avvenuta di venti punti percentuali applicabile fino al 31/12/2010, porta i contratti di solidarietà alla stessa percentuale di integrazione prevista per la cassa integrazione straordinaria ma con un enorme vantaggio: la percentuale erogata dell'80% non è soggetta ai limiti dei massimali di intervento previsti dalla legge n. 427/80 per i trattamenti di cassa integrazione.

L'articolo 2 del Decreto interministeriale del 17/11/2009, prevede che l'elevazione dell'integrazione dal 60% al 80% si applichi a favore dei lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà in oggetto, fino a concorrenza delle risorse finanziarie all'uopo stabilite; per questo motivo l'INPS dovrà monitorare i provvedimenti autorizzativi tenendo conto dell'ordine cronologico di stipula degli accordi di solidarietà, considerando la data riportata nei decreti ministeriali di autorizzazione all'integrazione salariale. Al termine delle risorse stanziate, il trattamento erogato dall'INPS tornerà al 60% anche se rientrante nel periodo sperimentale previsto dalla normativa.

Agevolazioni contributive per il datore di lavoro

Per i contratti di solidarietà stipulati successivamente al 14 giugno 1995 per i quali viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%, l'art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996 – convertito in Legge 608/96 ha stabilito che i datori di lavoro beneficino, per un periodo non superiore ai 24 mesi, di una riduzione dell'ammontare dei contributi previdenziali ed assistenziali da essi dovuti per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro. Tale agevolazione è da considerarsi alternativa a qualsiasi altro beneficio contributivo già concesso (INPS circ. n. 48 del 31/03/2009).

La riduzione contributiva è pari al 25% ed elevata al 30% per il Mezzogiorno e le aree di declino industriale (v. circ. INPS n. 192/1994).

Tali percentuali sono ulteriormente aumentate, rispettivamente al 35% e 40%, nel caso in cui il contratto di solidarietà disponga una diminuzione di orario di lavoro superiore al 30%.

La riduzione in argomento è però subordinata all'autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro, Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, sulla base delle disponibilità finanziarie disponibili.

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.

Per le modalità applicative vedasi circolari INPS. n. 169/1998; n. 178/1999; n. 163/2000, e in ultimo la n. 48/2009 nella quale l'INPS detta le istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive previste per i contratti di solidarietà successivi al 2003 e in ogni caso stipulati entro il 31/12/2005 a seguito dello sblocco annunciato dal Ministero del lavoro con nota protocollo n. 14/0014668 del 29/10/2008.

Al datore di lavoro avente titolo al suddetto beneficio, l'INPS attribuirà il codice di autorizzazione "7K", avente il significato di "azienda che ha stipulato i contratti di solidarietà successivamente al 14/06/1995, ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'articolo 6, comma 4, della L. 608/1996".

La contemporanea gestione degli istituti contrattuali

La gestione dei vari istituti contrattuali dovrà tenere conto della riduzione dell'orario di lavoro e comporterà quindi un'attenzione particolare per la loro erogazione.

Le Ferie

Si dovranno distinguere le ferie maturate ante adozione orario ridotto da quelle maturate in un periodo di applicazione di contratto di solidarietà adottando due contatori:

1. uno per le ferie maturate prima dell'inizio del CDS;
2. l'altro per le ferie maturate dall'inizio della riduzione dell'orario di lavoro in poi con la conseguenza che le ferie maturate prima dell'inizio del CDS, andranno retribuite per intero dal datore di lavoro, mentre quelle maturate successivamente e godute nel periodo di assenza per CDS, saranno pagate con integrazione salariale a carico INPS dell'80% una volta pubblicato il decreto di attuazione (2009-2010).

Lo stesso vale per i permessi di riduzione d'orario previsti contrattualmente e per le mensilità aggiuntive.

Tale sistema di riproporzionamento degli elementi retributivi è stato ampiamente chiarito dall'INPS nella propria circolare n. 9 dell'8/01/1986, dove l'Istituto fa presente che "……*Pertanto relativamente agli istituti contrattuali (ferie, festivita', gratifica natalizia, 14' mensilita') che potrebbero essere ridimensionati ed influire, quindi, sul trattamento specifico spettante al lavoratore, occorre verificare, sulla base del*

contratto di solidarieta' stipulato, la riduzione degli oneri a carico del datore di lavoro prevista in corrispondenza alla riduzione dell'orario di lavoro. Potra', difatti, ritenersi ammissibile l'intervento della CIG anche in relazione ai suddetti istituti per la parte non piu' a carico del datore di lavoro Relativamente alle ferie si precisa che occorre distinguere fra quelle maturate in periodi anteriori al contratto di solidarieta' e quelle relative a periodi successivi all'applicazione del contratto stesso. Per quanto attiene le prime dovra' escludersi qualsiasi onere a carico della CIG per le giornate corrispondenti. Sara' invece da ammettere il trattamento integrativo (art. 1 ex legge n. 863/84) per i periodi di ferie maturate in costanza del contratto di solidarieta' ed usufruiti nell'ambito della validita' del decreto concessivo del trattamento stesso.".

Il riproporzionamento potrà effettuarsi sulla base del calcolo effettuato in caso di part-time.

Le Festività

Le festività soppresse sono a carico azienda. Le altre festività, saranno pagate dal datore lavoro se ricadenti in giornata normalmente lavorata o in conto solidarietà se coincidono con il giorno di assenza.

Per maggiori chiarimenti si veda la circolare n. 212 del 13/07/1994 che, sebbene faccia riferimento ai CDS realizzati ai sensi dell'articolo 5 della Legge 236/93, detta le linee guida generali per il trattamento degli istituti contrattuali in presenza di riduzione d'orario per solidarietà:

"…….Un esame specifico richiede il trattamento per le giornate festive infrasettimanali in relazione alla ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale.

Difatti, qualora la riduzione dell'orario di lavoro e' di tipo orizzontale, il trattamento di solidarietà può erogarsi a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro per la festività. Qualora la riduzione dell'orario di lavoro e', invece, di tipo verticale, occorre distinguere fra le seguenti due ipotesi: nel caso in cui la festività cade nel corso di un periodo lavorato e retribuita ad orario normale, non sussistono i presupposti per l'intervento di integrazione salariale. Negli altri casi, la festività in periodo di sospensione totale dal lavoro e' da considerare pienamente integrabile."

Non sono integrabili le festività soppresse e l'indennità sostitutiva di ferie e l'indennità di mancato preavviso.

Mensilità aggiuntive

Anche in questo caso andranno accantonate due quote:

- una di spettanza del datore di lavoro corrispondente alle ore di prestazione e di assenza tutelata;
- una quota di spettanza dell'INPS riferita alle ore non prestate, per effetto della riduzione concordata nel contratto di solidarietà.

Malattia

Nel caso di CDS di tipo verticale:

- se la malattia si colloca in un periodo lavorativo, spetta la sola indennità di malattia;
- se la malattia si colloca nel giorno di sospensione, spetta la sola integrazione salariale che in tal caso sostituisce le prestazioni economiche di malattia.

Nel caso di CDS di tipo orizzontale:

al lavoratore spetta sia l'indennità di malattia che il trattamento di integrazione salariale ripartiti in proporzione a quanto stabilito nel contratto di solidarietà e quindi alll'80% (2009/2010) per le ore perse di riduzione e il trattamento economico di malattia, previsto contrattualmente, per la restante parte.

Infortunio

Occorre effettuare una distinzione tra l'infortunio occorso prima e quello occorso dopo il trattamento di solidarietà:

- nel primo caso il lavoratore ha diritto alla normale indennità anche se l'infortunio si protrae nel periodo di applicazione del CDS;
- nel secondo caso il trattamento di infortunio verrà corrisposto con riferimento alle ore lavorative ridotte. Inoltre il lavoratore avrà diritto a percepire l'integrazione salariale in relazione alla retribuzione persa a seguito CDS.

Maternità Obbligatoria

- Qualora il congedo di maternità sia già in atto al momento della stipula del contratto di solidarietà la lavoratrice avrà diritto a percepire l'indennità di maternità a carico INPS per tutto il periodo dei cinque mesi di congedo obbligatorio con la retribuzione già presa a riferimento in precedenza.
- Qualora l'evento abbia inizio dopo l'entrata in solidarietà, alla lavoratrice viene corrisposto sia il trattamento previsto dal CDS per le ore di riduzione di orario, sia l'indennità in misura proporzionata alle ore considerate lavorative.

Congedo parentale (Maternità facoltativa)

Si applicano gli stessi criteri già visti per il trattamento di malattia:

- congedo parentale erogato solo per i periodi lavorati;
- trattamento di integrazione salariale per i periodi di sospensione.

Allattamento

- Trattamento di integrazione salariale con riferimento alla retribuzione delle ore perse;
- indennità a carico INPS (intera retribuzione) per le ore di allattamento che si collocano in ore lavorative**.**

Permessi L. 104/1992

Come confermato da ultimo con messaggio INPS n. 26411 del 18/11/2009, i permessi previsti dalla legge 104/92 vanno riproporzionati al nuovo orario adottando il sistema di calcolo già impartito dall'Istituto di previdenza con circolare n. 133 del 17 luglio 2000 in relazione ai contratti di lavoro part- time: in caso di contratto di lavoro part-time verticale, con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente.

L'INPS indica anche la formula da applicarsi, si procede infatti con la seguente proporzione:

x : a = b : c (dove "a" corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi, "b" a quello dei 3 giorni di permesso teorici, "c" a quello dei giorni lavorativi).

Ecco un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:
x : 8 = 3 : 27

x = 24 : 27

x = 0,8 (giorni di permesso, da arrotondare a 1).

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore. Nel mese considerato spetterà quindi un solo giorno di permesso.

ANF

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.

TFR

Il trattamento di fine rapporto matura sull'intero importo della retribuzione contrattuale in quanto la diminuzione della retribuzione non produce effetto su tale istituto contrattuale.

Per le ore lavorate, il datore di lavoro continuerà ad accantonare il TFR a suo carico, mentre per quelle non lavorate per effetto del CDS il TFR sarà a carico dell'INPS.

Andranno calcolate due quote:

- una sulla retribuzione corrispondente alle ore effettivamente lavorate (o comunque coperte da eventuale altra assenza tutelata);
- una sulle ore non lavorate per effetto del CDS.

E' comunque il datore di lavoro a corrispondere l'intero TFR recuperando le quote accantonate, comprensive della rivalutazione mediante conguaglio sui versamenti dovuti tramite codice contributivo L042 da indicare sul flusso UNIEMENS, solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro (art. 1 comma 5 d.l n. 726/84 art. 8, c. 2-bis, dl n. 86/88 - conv. in L.160/88 - circolare INPS n. 212 13 luglio 1994).

Sul piano pratico il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS i nominativi dei lavoratori interessati, con l'indicazione delle quote di retribuzione perse, assunte a base di calcolo dell'integrazione salariale.

Il codice L042 richiede anche l'indicazione del numero dei lavoratori ai quali è stato liquidato il TFR a carico dell'INPS.

L'INPS ha precisato che il diritto al rimborso può essere riconosciuto solo al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, anche se questo avviene a distanza di anni dalla fine del CDS.

In attesa di chiarimenti da parte dell'INPS, il contributo da versare presso la tesoreria, verrà effettuato esclusivamente considerando il c/ datore di lavoro.

Per quanto riguarda il versamento del TFR agli eventuali fondi di previdenza complementare scelti dai dipendenti, la questione è ancora complessa e irrisolta.

Non essendo l'istituto del CDS quasi mai utilizzati fino ad oggi, non esiste ne' normativa, ne' prassi specifica. In merito risulta esser stato posto un quesito al Ministero del lavoro, per il quale si è in attesa di risposta.

Fintanto non giungano gli attesi chiarimenti, e' stato comunque suggerito di versare l'intera quota maturata ai fondi (quota a carico datore di lavoro e quota a carico INPS) con recupero per il datore di lavoro a fine anno su versamento INPS. Questa logica soluzione permetterà di non penalizzare il lavoratore che ha inteso investire in un fondo il suo trattamento di fine rapporto.

Anche il messaggio INPS 9468/2009, non pubblicato sulla rete internet, rimanda a successive precisazioni che fino ad oggi non sono ancora giunte.

Dal messaggio INPS:

Contratti di solidarietà:

"Ai fini dei criteri di commisurazione delle quote di trattamento di fine rapporto nelle ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà assistito dalla Cigs, e, in particolare, per la valutazione del momento temporale per il recupero delle stesse da parte dei datori di lavoro, si è ritenuto di interessare il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali. Su questo aspetto, quindi, si fa riserva di successive precisazioni." F.to Pietro Corasaniti, Ruggero Golino.

Flusso UNIEMENS

Le retribuzioni non sono soggette a minimale INPS, e questo risulterà evidente all'INPS tramite l'attribuzione del codice "8K" come detto in precedenza.

Alcuni di questi codici potranno essere utilizzati solo dopo aver ottenuto l'autorizzazione dall'INPS:

- codice autorizzazione "8k" fino ad avvenuta autorizzazione INPS alla compensazione se non autorizzata allo sgravio contributivo del 25%.
- codice "7k" se destinatari del beneficio del 25% o di diversa percentuale;
- numero autorizzazione e ore conguagliate su quadro F;
- codice G603 per l'integrazione salariale di cui all'articolo 6, comma 3, L. n. 608/96;
- codice GF00 per esporre il numero dei lavoratori a cui è erogato il trattamento, numero delle ore conguagliate, retribuzioni sulle quali è calcolata la prestazione senza indicare alcun importo a debito. Per questo motivo dovrà essere inserito nel programma un campo che tenga sempre conto della retribuzione intera lorda delle ore perse nel mese;
- codice L042, recupero TFR erogato in c/INPS e al rigo 68 il numero dei lavoratori a cui è liquidato il TFR,
- codice F501 per il recupero della quota pari al 60% o 80% dei ratei
- codice L505 per l'esposizione del beneficio del 25%

- codice L506 per l'esposizione del beneficio del 30%
- codice L507 per l'esposizione del beneficio del 35%
- codice L508 (circ. INPS 48/09), per esporre eventuali arretrati di riduzione 25% o diversa percentuale
- codice "ON" attribuito in aggiunta ai codici "7K" e "8K" ai datori di lavoro operanti nelle aree di cui all'obiettivo 1 e 2 del regolamento CEE 2052/1988.

Obblighi verso il collocamento obbligatorio

Per le aziende autorizzate all'integrazione salariale sono sospesi gli obblighi relativi al collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/99 e successive modifiche.

Documento tratto da **Omnia Zucchetti** l'insieme integrato e completo di soluzioni**,** che unisce l'innovazione e l'affidabilità del software Zucchetti alla competenza e autorevolezza dei servizi informativi ed editoriali.

Per maggiori informazioni visita il sito **www.omniazucchetti.it**

Documento chiuso in redazione in data 18/02/2010

TUTTI I DIRITTI RISERVATI - VIETATA LA RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE.

Tutti i diritti di sfruttamento economico dell'opera appartengono alla Zucchetti.com srl.
L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.