



I contratti di solidarietà negli studi professionali

a cura di *Alessandro Rapisarda – Consulente del lavoro in Rimini*
e *Simona Quadrelli – Esperta in materia previdenziale*

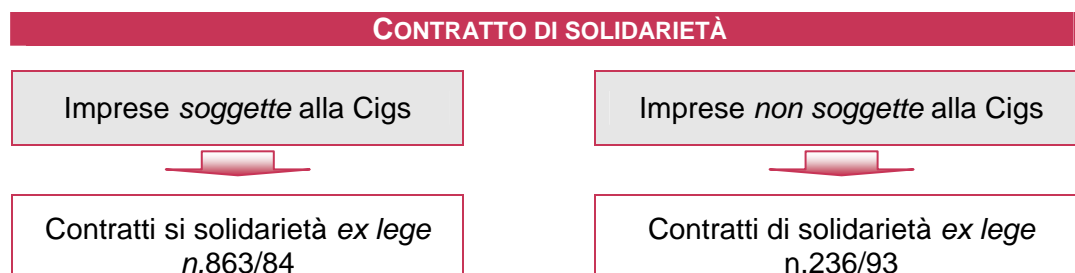
CS

Il principio “lavorare tutti ma meno”, finalizzato al contrasto di una crisi aziendale, è presente in alcuni strumenti di ammortizzazione sociale, come nel caso dei contratti di solidarietà. Detto istituto, nella duplice funzione difensiva ed espansiva, viene istituito con D.L. n.726/84 e convertito con la L. n.863/84. Sicuramente è utile evidenziare la particolare evoluzione normativa che ha subito la fattispecie difensiva ed in particolare nella parte che interessa le agevolazioni contributive. Dette modifiche sono state apportate con l'entrata in vigore dell'art.5 del D.L. n.148/93, convertito con la L. n.236/93 e a sua volta modificato dall'art.6 del D.L. n.510/96. Il Ministero del lavoro è tornato ad occuparsi del contratto di solidarietà, con la risposta all'interpello del 9 agosto 2011 n.33, e precisamente della cosiddetta "piccola solidarietà" o tecnicamente conosciuta come contributo di solidarietà, disciplinata invece dall'articolo 5 della L. n.236/93; in particolare il Ministero si concentra sull'individuazione dei soggetti per i quali tale istituto risulta applicabile, chiarendo come tra essi **possano rientrare anche gli studi professionali**.

Contratto di solidarietà con funzione difensiva

Per Contratto di Solidarietà si intende quell'accordo collettivo aziendale, che prevede una riduzione di orario al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione del personale. L'art.5 della L. n.236/93 introduce nell'ordinamento una nuova tipologia di contratto di solidarietà difensivo che, seppur aggiungendosi alla fattispecie già prevista dall'art.1 della L. n.863/84, a differenza di questa viene unicamente rivolto alle imprese che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento Cigs, oltre a quelle artigiane, alberghiere e termali al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di mobilità di cui all'art.24 della L. n.223/91, oppure licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Funzione
difensiva



Elementi oggettivi

Fino al 31 dicembre 2011 possono stipulare contratti di solidarietà e beneficiare del relativo contributo a carico del Fondo per l'Occupazione le imprese che non sono destinatarie della normativa in materia di cassa integrazione guadagni e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art.24 della L. n.223/91.

Elementi
oggettivi

Il co.7 del sopracitato art.5 della L. n.236/93 estende la possibilità di stipulare i contratti di solidarietà e di beneficiare del relativo contributo a tutte le imprese alberghiere, nonché alle aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali che presentino gravi crisi occupazionali, individuate con DPCM, d'intesa con il Ministro del Lavoro, del 1 ottobre 1993, senza limiti riferiti al numero di dipendenti occupati. Il Ministero del lavoro, in risposta all'interpello del 9 agosto 2011 n.33 ha precisato che le disposizioni contenute nell'art.5 della L. n.236/93 sono applicabili anche agli studi professionali, chiarendo come anche tali soggetti possano rientrare nel concetto di "impresa" richiamato dal co.5, art.5 della legge citata. Il Ministero giunge a tale conclusione in considerazione dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee sul concetto di "imprenditore", intendendo con tale termine "qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo su un determinato mercato".

Tali caratteristiche appartengono pienamente anche agli studi professionali che, dunque, precisa il Ministero, possono rientrare, a questo fine, nell'ambito delle "imprese"³¹. La conclusione a cui giunge l'interpello n.33/11 è quindi che, sebbene il dettato normativo menzioni le sole "imprese" quali soggetti legittimati a fruire dei contratti di solidarietà di tipo B, gli stessi possano ritenersi applicabili anche ai datori di lavoro qualificati come studi professionali. Tale conclusione concorda con quanto già affermato dallo stesso Ministero del lavoro nella risposta ad interpello n.10 dell'8 marzo 2011.

In quella sede infatti, sempre sulla base di un'ampia interpretazione del concetto di "imprenditore", il Ministero aveva affermato come anche i dipendenti degli studi professionali, licenziati per riduzione di personale, avessero diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità sebbene la norma contenuta nell'art.4 della legge in commento facesse esplicito riferimento al concetto di "impresa".

Elementi soggettivi

L'art.3, del D.M. n.31445/02 dispone che possono 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 part-time è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro³².

In realtà detta previsione attiene la disciplina dei contratti di solidarietà ex lege n.863/84.

Per quella che abbiamo definito "piccola solidarietà" è prevista la sola esclusione dei lavoratori con qualifica di dirigente.

Limiti temporali

I limiti temporali di questo istituto vengono regolati dall'art.5 co.5 della L. n.236/93 che prevede un utilizzo dei contratti di solidarietà "per un periodo massimo di due anni", ma l'articolo in commento non esplicita come debba essere inteso tale limite temporale. **Sembra risultare però chiaro che il limite sopradetto costituisce il periodo massimo di utilizzo e che nessuna proroga può essere concessa senza soluzione di continuità.**

Elementi
soggettivi

Limiti
temporali

³¹ Cort. Giust. Europea C732/02 del 16 ottobre 2003.

³² Min.Lav. circolare n.33/94.

In tal senso però il Ministero del Lavoro ha precisato che non è ragionevole affermare che l'ammortizzatore sociale in questione sia utilizzabile una sola volta da parte dell'azienda, in quanto rappresenta l'unico strumento in grado di evitare il licenziamento per le imprese che, dovendo gestire esuberi di personale, non possono usufruire della CIGS³³.

Va comunque precisato che, al fine di determinare i limiti temporali di ulteriore utilizzo del regime di solidarietà oltre il biennio, si dovrà fare riferimento, per analogia, al criterio dettato dall'art.1, co.9 della L. n.223/91 in tema di durata complessiva del trattamento straordinario di integrazione salariale, corrispondente a 36 mesi nell'arco del quinquennio.

Tale soluzione trova fondamento, peraltro, nel fatto che tale limite temporale è esplicitamente previsto dal citato art.1, co.9 della L. n.223/91 anche in caso di integrazione salariale di cui all'art.1 del decreto-legge n.726/84, convertito nella L. n.863/84, conseguente alla stipula di accordi collettivi che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro nelle imprese in cui si applica la disciplina della CIGS, cioè la fattispecie simile a quella in esame.



Pertanto, ai contratti di solidarietà stipulati dalle imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS si applica il limite temporale di cui all'art.1, co.9 della L. n.223/91, **pari a 36 mesi in un quinquennio, purché nel caso in cui si sia verificato un primo utilizzo continuativo pari a 24 mesi, vi sia soluzione di continuità con l'eventuale utilizzo di ulteriori 12 mesi.**

L'accordo sindacale

L'utilizzo degli strumenti di ammortizzazione sociale, richiede il puntuale e preciso espletamento di una serie di atti amministrativi, che devono comunque essere preceduti dall'avvio di consultazioni sindacali. Il legislatore, consapevole che nell'ambito di questi istituti vengono concesse, in via del tutto eccezionale, alcune deroghe sui diritti dei lavoratori, che di norma risulterebbero irrinunciabili dallo stesso lavoratore, ha previsto come strumento di garanzia l'obbligo in capo al datore di lavoro di promuovere la consultazione tra le parti sociali.

In sede di consultazione sindacale il datore di lavoro Studio Professionale dovrà predisporre una serie di documenti che metta in grado di avvalorare l'esistenza di un esubero di personale in relazione alle effettive esigenze dello Studio e quindi di promuovere la volontà dello stesso, di voler mantenere il capitale di conoscenza ed esperienza delle figure professionali oggetto dell'esubero e per questo di non voler procedere con azioni espulsive bensì conservative, mediante l'ausilio del Contratto di solidarietà. Deve però essere altrettanto chiaro che per fronteggiare tale esubero, lo Studio può e non deve stipulare, con le Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori, aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, un accordo sindacale che stabilisca una temporanea riduzione dell'orario di lavoro, al fine di scongiurare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale. In considerazione dei soggetti deputati alla stipula del suddetto accordo, si ravvisa che in questo caso la legge non prevede una specifica procedura di consultazione sindacale.

L'accordo
sindacale

³³ Min.Lav circolare n.20 del 25 maggio 2004.

La conseguenza di questa previsione normativa determina che l'esubero di personale debba trovare la sua espressa indicazione nell'accordo sindacale, in termini quantitativi e per quanto afferisce le cause del manifestarsi dell'eccedenza, che sono individuate anche tenendo 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.

Necessariamente si deve sottolineare che tale ultimo requisito non era previsto nella disciplina iniziale del contratto di solidarietà ma è stato introdotto in tempi relativamente recenti con il DM del 28 agosto 2002 n.31445 alla stregua di quanto analogamente stabilito per la concessione della cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale.

Pertanto se da un lato si è arrivati ad una semplificazione procedurale, eliminando ad esempio il D.P.R. n.218/00 che prevedeva l'obbligo del parere preventivo della Direzione Regionale del Lavoro, atto questo propedeutico per l'approvazione dell'istanza, dall'altro si sono introdotti vincoli che possono aver contribuito e potranno contribuire alla scarsa appetibilità nel ricorrere a tale ammortizzatore sociale.

Ad ogni modo si evidenzia che, per quanto concerne l'accesso alle agevolazioni riguardanti i contratti di solidarietà e quindi all'obbligo di stipulare un accordo sindacale aziendale contenuto nell'art.1, comma. 1, della L. n.863/84, quest'ultimo risulta essere vincolante anche per quei dipendenti che si dissociano dall'accordo o che non aderiscono ai sindacati firmatari dello stesso³⁴.

Contenuto del contratto di solidarietà

In generale, come precisato dal Ministero con apposita circolare³⁵, il contratto di solidarietà deve recare le seguenti indicazioni:

1. data della stipula del contratto;
2. esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali competenti alla stipula e dell'impresa;
3. contratto collettivo di lavoro applicato;
4. orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
5. data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità, ex art.4 e/o 24, L. n.223/91 e numero esuberanti dichiarati;
6. quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula dell'accordo;
7. motivi che hanno determinato tale esubero;
8. decorrenza contratto di solidarietà;
9. durata del contratto;
10. forma di riduzione dell'orario di lavoro;
11. articolazione puntuale della riduzione;
12. parametrizzazione su orario medio settimanale;
13. indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario;
14. eventuali deroghe all'orario concordato ex dall'art.5, co.10, L. n.236/93;
15. misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.

Contenuti
del
contratto

³⁴ Cass. Civ. Sez. Lav., 24 febbraio 1990 n.1403.

³⁵ Min.Lav. circolare n.33/94.

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

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

Eventuali variazioni al contratto di solidarietà in riferimento ai nominativi interessati, fermo restando il numero complessivo degli stessi, devono essere contenute nell'accordo ovvero, se successiva alla stipula dello stesso, devono formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere al Ministero del lavoro e all'INPS.

In ogni caso devono comparire nell'accordo i nominativi dei lavoratori per i quali è applicata la riduzione di orario.

Ai fini della concessione del contributo, a carico del Fondo per l'occupazione, sono necessarie inoltre le seguenti indicazioni:

- il numero dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, non può essere, in via generale, uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero nell'ambito del contratto di solidarietà;
- l'entità della riduzione oraria, non può essere superiore al 60% del numero delle ore che sarebbero state effettuate dai lavoratori dichiarati in esubero.

In sostanza tale inammissibilità rileva quando sia coinvolta nel contratto di solidarietà più della metà dell'organico.

Rimane confermato che il parametro di riferimento è costituito dall'orario di lavoro su base settimanale come previsto dall'art. 4, punto 3, del D.M. del 18 maggio 2009 n. 46448.

Pertanto non è riconosciuta, in via generale, la possibilità di ricorrere all'istituto del contratto di solidarietà ex art. 1, comma 1, legge n. 863/1984, laddove sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero, ovvero ove sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 60% qualora, tale riduzione coinvolga più della metà dell'organico, valutando questo ultimo con riferimento all'unità organica in cui viene applicata la solidarietà.

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.

Riduzione dell'orario di lavoro

L'istituto della riduzione dell'orario di lavoro nell'ambito dei contratti di solidarietà viene regolato, ai sensi dell'art.5, co.1, del D.L. n.148/93 su base giornaliera, settimanale o mensile come previsto dall'art.4, co.2, D.M. n.46448/09.



Il Contratto di solidarietà deve essere ritenuto **“congruo”** ai sensi dell'art.4, co.3 del già menzionato decreto, quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, che viene riproporzionata su base settimanale, è tale che **non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.**

Riduzione
dell'orario

Considerando comunque **che la media a cui si riferisce il decreto riguarda l'orario contrattuale della platea dei lavoratori interessati alla riduzione è ammessa una variazione percentuale, inferiore o superiore al 60% sulle posizioni dei singoli dipendenti**³⁶.

Si precisa che nel caso in cui si verificasse, la necessità di soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro e pertanto di derogare alla riduzione di orario, così come già determinata nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga o dovranno essere già contenute nello stesso contratto o si dovrà procedere ad una integrazione dello stesso mediante un nuovo accordo; pertanto l'azienda dovrà comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

In tutti i casi in cui la deroga o l'ulteriore maggiore riduzione di orario, rispetto a quella prevista dal contratto di solidarietà, diventi strutturale e non già temporanea, insorgerà l'obbligo di sottoscrivere un nuovo contratto di solidarietà, con la conseguente presentazione di nuova istanza.



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

L'istanza al Ministero del Lavoro

L'istanza che lo Studio Professionale, al fine di ottenere il contributo di solidarietà, dovrà essere prodotta con tanto di bollo, accompagnata da due copie della medesima e dovrà essere indirizzata alla D.P.L. competente per territorio.

All'istanza dovranno essere allegati:

- a) l'accordo sindacale;
- b) la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa, secondo il modello allegato;
- c) il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà;
- d) l'elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle informazioni richieste secondo il modello allegato e di seguito descritte.

In particolare, le informazioni di cui al punto d) riguardanti il personale interessato dal contratto di solidarietà riguarderanno:

1. 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;
2. 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;
3. il numero complessivo delle ore di riduzione per le quali si richiede il contributo;
4. 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.

**Istanza al
Ministero**

³⁶ Min.Lav. circolare n.3558/10.

Verifiche da parte della Direzione Provinciale del Lavoro

Le Direzioni Provinciali del Lavoro competenti nell'ambito dell'attuazione dei contratti di solidarietà svolgono due tipologie di azioni ispettive e di controllo. Una prima azione preventiva, che consiste nella verifica da parte della DPL, dopo aver ricevuta l'istanza dello Studio Professionale, dell'esistenza o meno dei presupposti di legge ed in particolare:

- ✓ che l'impresa richiedente il contributo abbia i requisiti previsti dall'art.5, co.5 e seguenti della L. n.236/93;
- ✓ l'autenticità del contratto di solidarietà;
- ✓ che il contratto di solidarietà sia intervenuto nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art.24 della L. n.223/91.

L'altra azione svolta dagli uffici del Ministero del lavoro afferisce ad un controllo finalizzato alla corretta applicazione del provvedimento di autorizzazione dell'erogazione del contributo di solidarietà e della corretta applicazione delle clausole obbligatorie contenute nei Contratti di Solidarietà.

In funzione di questo gli uffici Ministeriali effettuano trimestralmente l'accertamento sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolta dai lavoratori interessati.

Così come precisato dallo stesso Ministero, i datori di lavoro dovranno inviare alle DPL - Servizio ispettivo - competenti l'elenco aggiornato dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con l'indicazione, per ogni lavoratore, dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata e del relativo importo da corrispondere³⁷.

Gli Studi dovranno tempestivamente comunicare a questi uffici l'eventuale ripristino dell'orario ordinario.

In base ai dati forniti agli uffici del Ministero gli stessi provvederanno a verificare:

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

Sulla base di queste verifiche gli uffici del Servizio ispettivo individueranno l'esatto importo da erogare all'impresa e acquisiranno da quest'ultima le coordinate bancarie per la successiva erogazione del contributo da parte dell'Inps.

A seguito di questi accertamenti la DPL comunicherà alla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I.O., le risultanze ispettive e l'importo effettivo da erogare all'impresa, la quale, successivamente alla corresponsione del contributo, provvederà a trasferire ai lavoratori la quota del contributo medesimo a ciascuno spettante, come indicato nelle schede fornite dagli ispettori. La sede Inps di competenza, ricevuta la comunicazione dagli uffici ministeriali, provvederà all'erogazione del contributo all'impresa per conto del Ministero.

Occorre però ricordare che la finalità dei contratti di solidarietà e del relativo contributo posto a carico del Fondo per l'Occupazione è individuata nel mantenimento, anche parziale, dei livelli occupazionali dell'impresa richiedente.

Tale finalità si realizza attraverso prestazioni di lavoro ad orario ridotto con l'erogazione di un contributo ai lavoratori interessati, ai fini del parziale recupero della quota di retribuzione persa, e all'impresa, per incentivare la medesima ad evitare il ricorso ai licenziamenti.

³⁷ Min.Lav circolare n.20 del 25 maggio 2004.

Si evidenzia questo punto in quanto, qualora in fase di verifica, da parte degli uffici Ministeriali, si accerti che l'impresa destinataria del contributo di solidarietà abbia cessato l'attività, gli uffici dovranno individuare unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e segnalare alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O. l'avvenuta cessazione dell'attività dell'impresa. La D.P.L. – Servizio ispettivo deve anche provvedere ad acquisire e a segnalare le coordinate bancarie dei medesimi lavoratori.

Accettazione della domanda di contributo di solidarietà

Dopo aver espletato tutta la procedura sindacale ed amministrativa, il Ministero del Lavoro con decreto direttoriale stabilisce o meno l'ammissione al contributo di solidarietà. All'interno del decreto viene indicato l'importo del contributo riconosciuto allo Studio Professionale, determinato sulla base dei dati forniti in via preventiva sull'istanza e sul contratto di solidarietà, per l'intero periodo di applicazione del regime di solidarietà richiesto.

Il contributo riconosciuto comprenderà sia la quota spettante allo Studio, che la quota spettante ai lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro. Al decreto direttoriale sarà allegata la scheda informativa, che ne costituisce parte integrante, contenente l'individuazione dei lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro e la previsione dell'importo spettante ad ognuno. Il decreto direttoriale di concessione del contributo di solidarietà, munito del visto dell'Ufficio centrale di bilancio, viene trasmesso dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. alla D.P.L. competente per territorio e all'Inps – Direzione centrale prestazioni a sostegno del reddito, nonché alla sede provinciale Inps territorialmente competente. Al ricevimento del decreto la ragioneria dell'Inps provvederà ad emettere il provvedimento di liquidazione e quindi accrediterà le somme sia del datore di lavoro che dei lavoratori con cadenza trimestrale sul conto corrente indicato dall'azienda.

Prestazioni eccedenti l'orario previsto nel contratto di solidarietà

Il legislatore tiene conto della dinamicità di contrazione e di espansione dei mercati, a maggior ragione questo può essere vero per uno Studio Professionale, la cui attività è costellata di scadenze e influenzata dalla stagionalità della clientela. Proprio per un potenziale dinamismo dell'attività di lavoro vale la pena rammentare che l'art.5, co.10 della L. n.236/93 prevede che *“nel contratto di solidarietà vengono determinate anche le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto determinato dal medesimo contratto”*. Il successivo co.12 del medesimo art.5 dispone che *“il maggior lavoro prestato ai sensi del co.10 comporta una corrispondente riduzione del contributo previsto dal co.5”*. In conseguenza di questo:

1. le modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, nelle ipotesi di temporanee esigenze di maggior lavoro, devono essere determinate nel contratto di solidarietà. Qualora il contratto di solidarietà non preveda tali modalità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario ridotto concordato, le stesse dovranno essere concordate in apposito successivo accordo sindacale integrativo.
2. il ricorso all'esecuzione di prestazioni in eccedenza rispetto all'orario ridotto concordato, in conseguenza di esigenze di maggior lavoro, deve essere tempestivamente comunicato ai competenti Servizi ispettivi.

Accettazione
della
domanda

Prestazioni
eccedenti
l'orario del
CDS

3. la prestazione eccedente l'orario di lavoro concordato non può comportare l'esecuzione di prestazioni eccedenti il normale orario contrattuale, salvo particolari ed eccezionali esigenze derivanti dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto. Ovviamente, l'impresa deve motivare tali particolari ed eccezionali esigenze.
4. in caso di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, il contributo di solidarietà è proporzionalmente ridotto.

Rapporto con altri istituti

Tra le previsioni presenti nel contratto di solidarietà è opportuno che vengano espressamente regolate con apposita clausola il riproporzionamento di tutti gli istituti legali, contrattuali e aziendali diretti, indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto al ridotto orario di lavoro prestato.

Per la parte non più a carico del datore di lavoro, in via generale, è ammissibile l'integrazione salariale da parte dell'Inps.

FERIE E PERMESSI RETRIBUITI

Prima di tutto occorre fare un distinguo tra le ferie maturate in periodi anteriori al contratto di solidarietà e quelle relative a periodi successivi all'applicazione del contratto stesso. Per quanto concerne le prime, verrà escluso qualsiasi intervento di integrazione salariale per le giornate corrispondenti. Sarà invece da ammettere il trattamento integrativo per le quote di retribuzione persa relative a periodi di ferie maturati in costanza del contratto di solidarietà ed usufruiti nell'ambito di validità dello stesso.

Questo ragionamento varrà anche per i permessi retribuiti previsti dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro. Non potrà essere invece integrabile l'indennità sostitutiva delle ferie.

FESTIVITÀ

Viene ammessa all'intervento di integrazione salariale la quota di retribuzione persa relativa alle festività che cadono durante il periodo di vigenza del contratto di solidarietà. Secondo l'Inps si richiede una ponderazione specifica per il trattamento delle giornate festive infrasettimanali qualora sia stata concordata una riduzione di orario di tipo verticale (con alternanza di periodi di sospensione e periodi ad orario pieno). Non a caso, per la riduzione dell'orario di lavoro di tipo orizzontale, il trattamento di integrazione salariale può erogarsi a complemento del minor salario corrisposto dal datore di lavoro per la festività. Qualora la riduzione dell'orario sia invece di tipo verticale, occorre distinguere: se la festività cade durante un periodo lavorato e retribuito ad orario normale, non sussistono i presupposti per l'intervento di integrazione salariale. Negli altri casi, la festività cadente in periodo di sospensione totale dal lavoro è pienamente integrabile.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Anche per quanto concerne l'istituto delle mensilità aggiuntive in generale si può affermare che per il lavoratore matureranno due quote di mensilità aggiuntive: la prima è quella corrispondente alle ore effettivamente lavorate e/o alle ore non lavorate che tuttavia concorrono alla maturazione dei ratei (malattia, infortunio, ecc.), che risulteranno a carico del datore di lavoro; la seconda è quella riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel contratto di solidarietà ed è oggetto di integrazione salariale e quindi a carico dell'Inps.

Altri istituti

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. Al riguardo, l'Istituto ha precisato che il diritto al rimborso delle suddette quote di Tfr può essere riconosciuto soltanto a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, evento che potrebbe verificarsi anche a distanza di anni dalla scadenza del contratto di solidarietà.

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.

CONGEDO DI MATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

In caso di congedo di maternità (ex maternità obbligatoria) 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.

ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE E INDENNITÀ DI MANCATO PREAVVISO

Mentre l'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante il contratto di solidarietà, per quanto concerne l'indennità di mancato preavviso, l'Inps ha precisato che non è integrabile, poiché non costituisce un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa³⁸.

³⁸ Inps circolare n.48/09.

ELABORAZIONE CEDOLINO PAGA

DATORE DI LAVORO													
Consulente del Lavoro Pinco Pallino													
COGNOME				NOME									
ROSSI				MARIO									
PERIODO RETRIBUZIONE				MATRICOLA				LIVELLO/QUALIFICA					
SETTEMBRE 2011				54				IMPIEGATO 4					
NATO		ASSUNTO		GG. RETR.				GG. INPS					
01/01/1975		20/01/2011		30				26					
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE													
PAGA BASE		CONTINGENZA	TERZO ELEMENTO		SUPERMINIMO		IVC						
799,36		450,06					9,37						
									TOTALE			1.258,79	
			GIORNI/ORE/ ALIQUEUTE	IMPORTO UNITARIO/ IMPONIBILI		COMPETENZE TRATTENUTE		GG	HH LAV	(*)	ORE	(*)	ORE
Lavoro ordinario			170	7,40465		1.258,79		1	4.00	MS	4.00		
Assenze per CDS			88	7,40465		-651,61		2	4.00	MS	4.00		
								3	Z				
Contributo solidarietà (voce descrittiva)						(325,81)		4	F				
								5	4.00	MS	4.00		
								6	4.00	MS	4.00		
								7	4.00	MS	4.00		
								8	4.00	MS	4.00		
								9	4.00	MS	4.00		
								10	Z				
								11	F				
								12	4.00	MS	4.00		
								13	4.00	MS	4.00		
								14	4.00	MS	4.00		
								15	4.00	MS	4.00		
								16	4.00	MS	4.00		
								17	Z				
								18	F				
								19	4.00	MS	4.00		
								20	4.00	MS	4.00		
								21	4.00	MS	4.00		
								22	4.00	MS	4.00		
								23	4.00	MS	4.00		
								24	Z				
								25	F				
								26	4.00	MS	4.00		
								27	4.00	MS	4.00		
								28	4.00	MS	4.00		
								29	4.00	MS	4.00		
								30	4.00	MS	4.00		
			IMPONIBILI		ALIQUEUTE		Ctr inps		Ctr Cadiprof		TRATTENUTE		
			607,00		9,19		55,78		2,00		57,78		
IMPONIBILE FISCALE			IMPOSTA LORDA		DETRAZIONI PER ONERI		IMPOSTA DOVUTA						
549,40			126,36		101,17		25,19						
			ARR. PREC.		ARR. ATT. (-)				TOT. COMPETENZE		TOT. TRATTENUTE		
			0,85		0,64				607,18		83,18		
											NETTO		
											524,00		

(*) LEGENDA MS = MINI SOLIDARIETA'

ESEMPIO DEL FLUSSO UNIEMENS

Il flusso dati UniEMens corrispondente a tale Elaborazione sarà:

- <DenunceMensili>
- <DatiMittente Tipo="2">
 - <CFPersonaMittente>**RPSLSN81T09H294P**</CFPersonaMittente>
 - <RagSocMittente> **Consulente del Lavoro Pinco Pallino** </RagSocMittente>
 - <CFMittente>**012345678901**</CFMittente>
 - <CFSoftwarehouse>**109876543210**</CFSoftwarehouse>
 - <SedeINPS>**3201**</SedeINPS></DatiMittente>
- <Azienda>
 - <AnnoMeseDenuncia>**2011-09**</AnnoMeseDenuncia>
 - <RagSocAzienda>**STUDIO PROFESSIONALE**</RagSocAzienda>
- <PosContributiva Composizione="CP">
 - <Matricola>**320000000001**</Matricola>
- <DenunciaIndividuale>
 - <CFLavoratore> **RSSFNC97A41H294Y** </CFLavoratore>
 - <Cognome>**ROSSI**</Cognome>
 - <Nome>**FRANCA**</Nome>
 - <Qualifica1>**2**</Qualifica1>
 - <Qualifica2>**F**</Qualifica2>
 - <Qualifica3>**I**</Qualifica3>
 - <CodiceComune>**H294**</CodiceComune>
 - <CodiceContratto>**178**</CodiceContratto>
 - <OrarioContrattuale>**4000**</OrarioContrattuale>
 - <NumMensilita>**14000**</NumMensilita>
- <DatiRetributivi>
 - <Imponibile>**607**</Imponibile>
 - <Contributo>**231,69**</Contributo>
 - <RetribTeorica>**1259**</RetribTeorica>
- <Settimana>
 - <IdSettimana>**36**</IdSettimana>
 - <TipoCopertura>**X**</TipoCopertura></Settimana>
- <Settimana>
 - <IdSettimana>**37**</IdSettimana>
 - <TipoCopertura>**X**</TipoCopertura></Settimana>
- <Settimana>
 - <IdSettimana>**38**</IdSettimana>
 - <TipoCopertura>**X**</TipoCopertura></Settimana>
- <Settimana>
 - <IdSettimana>**39**</IdSettimana>
 - <TipoCopertura>**X**</TipoCopertura></Settimana>
- <Settimana>
 - <IdSettimana>**40**</IdSettimana>
 - <TipoCopertura>**X**</TipoCopertura></Settimana>
- <Giorno GG="1">
 - <Lavorato>**S**</Lavorato></Giorno>
- <Giorno GG="2">
 - <Lavorato>**S**</Lavorato></Giorno>
- <Giorno GG="3">

<Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="4">
 <Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="5">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="6">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="7">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="8">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="9">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="10">
 <Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="11">
 <Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="12">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="13">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="14">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="15">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="16">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="17">
 <Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="18">
 <Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="19">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="20">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="21">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="22">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="23">

<Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="24">
 <Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="25">
 <Lavorato>**N**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="26">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="27">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="28">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="29">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 - <Giorno GG="30">
 <Lavorato>**S**</Lavorato>
 </Giorno>
 <GiorniRetribuiti>**26**</GiorniRetribuiti>
 <GiorniContribuiti>**26**</GiorniContribuiti>
 <RispettoMinimale>**S**</RispettoMinimale>
 - <DatiParticolari>
 - <ConvBilat>
 - <Conv>
 <CodConv>**AASP**</CodConv>
 <Importo Periodo="2011-09">**17,00**</Importo>
 </Conv>
 </ConvBilat>
 </DatiParticolari>
 </DatiRetributivi>
 - <GestioneTFR>
 - <MeseTFR>
 <BaseCalcoloTFR>**1258,79**</BaseCalcoloTFR>
 <BaseCalcoloPrevCompl>**90,20**</BaseCalcoloPrevCompl>
 - <MisureCompensative>
 - <MisCompACredito>
 <CausaleMCACred>**TF01**</CausaleMCACred>
 <ImportoMCACred>**1,21**</ImportoMCACred>
 </MisCompACredito>
 - <MisCompACredito>
 <CausaleMCACred>**TF13**</CausaleMCACred>
 <ImportoMCACred>**1,52**</ImportoMCACred>
 </MisCompACredito>
 </MisureCompensative>
 </MeseTFR>
 </GestioneTFR>
 </DenunciaIndividuale>
 - <DenunciaAziendale>
 <TrattQuotaLav>**S**</TrattQuotaLav>
 <NumLavoratori>**1**</NumLavoratori>
 <ForzaAziendale>**1**</ForzaAziendale>
 - <AltrePartiteADebito>
 <CausaleADebito>**M980**</CausaleADebito>
 <NumDip>**1**</NumDip>

<Retribuzione>**45**</Retribuzione>
<SommaADebito>**4,50**</SommaADebito>
</AltrePartiteADebito>
- <DatiQuadraturaRetrContr>
 <NumDenIndiv>**1**</NumDenIndiv>
 <TotaleADebito>**236**</TotaleADebito>
 <TotaleACredito>**3**</TotaleACredito>
</DatiQuadraturaRetrContr>
</DenunciaAziendale>
</PosContributiva>
</Azienda>
</DenunceMensili>

