



**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**  
Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione  
Divisione I

CIRCOLARE N. 20

25 maggio 2004

Alle Direzioni Provinciali del Lavoro  
Loro Sedi

Alle Direzioni Regionali del Lavoro  
Loro Sedi

Agli Assessorati Regionali per il Lavoro  
e Politiche per l'occupazione  
Loro Sedi

Alla C.G.I.L.  
Corso d'Italia, 25  
00198 Roma

Alla C.I.S.L.  
Via Po, 21  
00198 Roma

Alla U.I.L.  
Via Lucullo, 6  
00187 Roma

Alla U.G.L.  
Via Margutta, 19  
00187 Roma

Alla CONF.S.A.L.  
V.le Trastevere, 60  
00153 Roma

Alla R.D.B.  
Via dell'Aeroporto, 129  
00175 Roma

Alla C.I.S.A.L.  
V.le Giulio Cesare 21 - ROMA

Alla C.I.D.A.  
Via Nazionale, 75  
00184 Roma

Alla Confcommercio  
Piazza G. Belli, 2  
00158 Roma

Alla Confartigianato  
Via San Giovanni in Laterano, 152  
00184 Roma

Agli Enti Bilaterali dell'Artigianato  
Loro Sedi

Alla Confederazione Nazionale Artigianato,  
Piccola e Media Impresa (C.N.A.)  
Via G. A. Guattani, 13  
00161 Roma

All'Associazione Artigiani C.A.S.A.  
Via Flaminio Ponzio, 2  
00153 Roma

Alla CONFAPI  
Via Colonna Antonina, 52  
00186 Roma

Alla Confindustria  
V.le dell'Astronomia, 30  
00144 Roma

Alla Confesercenti  
Via Nazionale, 60  
00184 Roma

Alla Federazione Italiana Editori  
Giornali – F.I.E.G.  
Via Piemonte, 64  
00187 Roma

All'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro  
Via C. Colombo, 456  
00145 Roma

All' I.N.P.S.  
Via Ciro il Grande, 21  
00144 Roma

**Oggetto: contratti di solidarietà di cui all'art. 5, comma 5 del decreto-legge n. 148/1993,  
convertito con modificazioni nella legge n. 236/1993**

L'art. 5, comma 5 del decreto-legge n. 148/1993, convertito con legge n. 236/1993, prevede che alle imprese che non rientrano nel campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale e che, "al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale, nel corso della procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, stipulano contratti di solidarietà, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario.

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

**LIMITI TEMPORALI DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'**

L'art. 5 comma 5 della legge n. 236/1993 prevede un utilizzo dei contratti di solidarietà "per un periodo massimo di due anni", ma non esplicita come debba essere inteso tale limite temporale.

Appare chiaro che il limite sopradetto costituisce il periodo massimo di utilizzo e che nessuna proroga può essere concessa senza soluzione di continuità.

Peraltro, non sembra ragionevole affermare che l'ammortizzatore sociale in questione, che rappresenta l'unico strumento in grado di evitare il licenziamento per le imprese che, dovendo gestire esuberanti di personale, non possono usufruire della CIGS, sia utilizzabile una sola volta da parte dell'azienda.

Pertanto, al fine di determinare i limiti temporali di ulteriore utilizzo del regime di solidarietà oltre il biennio, si fa riferimento, per analogia, al criterio dettato dall'art. 1, comma 9 della legge n. 223/1991 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, comma 9 della legge n. 223/1991 anche in caso di integrazione salariale di cui all'art. 1 del decreto-legge n. 726/1984, convertito nella legge n. 863/1984, 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 a 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, comma 9 della legge n. 223/1991, pari a 36 mesi in un quinquennio, purché nel caso in cui si sia verificato un primo utilizzo continuativo pari a 24 mesi, vi sia soluzione di continuità con l'eventuale utilizzo di ulteriori 12 mesi.

## **IMPRESE DESTINATARIE**

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 legge n. 223/1991.

Il comma 7 del sopracitato art. 5 della legge n. 236/1993 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 presentano gravi crisi occupazionali, individuate con DPCM, d'intesa con il Ministro del Lavoro e P.S., del 1° ottobre 1993 (allegato n. 1), senza limiti riferiti al numero di dipendenti occupati.

Il successivo comma 8 del medesimo art. 5, inoltre, estende la possibilità di stipulare i contratti di solidarietà e di beneficiare del relativo contributo alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale (legge n. 223/1991, art. 12, commi 1 e 2), indipendentemente dal numero dei dipendenti.

In tale caso, il contributo è erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori.

Pertanto, la legge consente alle imprese artigiane che non rientrino nell'area di applicazione della CIGS di usufruire dei benefici previsti dall'art. 5, comma 5, a condizione che

siano beneficiarie del contributo a carico dei fondi bilaterali. Le imprese artigiane che occupano più di 15 dipendenti devono, altresì, avviare la procedura di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991.

In base all'accordo stipulato in data 20 luglio 1993 (allegato n. 2) tra i rappresentanti datoriali e le OO.SS. CGIL, CISL e UIL, la procedura per l'accesso ai contributi dei fondi bilaterali è la seguente:

- a) in caso di crisi congiunturale le parti, nelle sedi bilaterali sindacali, possono sottoscrivere un accordo per procedere, in luogo dei licenziamenti, alla riduzione dell'orario di lavoro;
- b) la stessa sede sindacale invia copia dell'accordo al fondo regionale previsto dall'Accordo interconfederale del 21/7/1988, unitamente alla richiesta volta ad ottenere i benefici in favore dell'impresa e dei lavoratori interessati;
- c) il fondo regionale delibera l'erogazione del contributo a proprio carico, che avviene secondo i tempi e le modalità proprie del fondo, e fornisce all'impresa la certificazione attestante la finalità e l'entità del contributo;
- d) l'impresa inoltra al Ministero del Lavoro e P.S. la domanda per l'accesso ai benefici previsti dall'art. 5, comma 5 in parola, secondo le modalità previste per le altre imprese. Alla domanda l'impresa artigiana deve allegare, oltre a quanto richiesto per le altre imprese, anche copia della delibera di cui al punto c) oppure l'attestazione – da parte del fondo regionale – dell'adozione della delibera.

## **LAVORATORI AI QUALI SI APPLICA IL REGIME DELLA SOLIDARIETA'**

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

Sono esclusi i lavoratori con qualifiche dirigenziali.

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

Anche ai lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di inserimento e agli apprendisti si può applicare il regime di solidarietà ed il relativo contributo per tutta la durata del contratto di solidarietà e, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza del contratto a termine, del contratto di inserimento o dell'apprendistato, purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata.

## **PROCEDURA PER L'EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA':**

### **1) Presentazione dell'istanza da parte dell'impresa**

L'istanza dell'impresa richiedente il contributo di solidarietà, da produrre in bollo, accompagnata da due copie della medesima, deve essere indirizzata alla D.P.L. competente per territorio.

All'istanza devono essere allegati:

- a) l'accordo sindacale;
- b) la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa, secondo il modello allegato (allegato n. 3);
- c) il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà (allegati n. 4 e 5);
- 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 (n. 6) e di seguito descritte.

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

- la retribuzione lorda, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, ed il numero delle ore retribuite, riferite ai dodici mesi antecedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro;
- la retribuzione media oraria, calcolata dividendo la retribuzione lorda percepita nei dodici mesi precedenti l'applicazione del regime di solidarietà ed il numero delle ore retribuite nel medesimo periodo;
- il numero complessivo delle ore di riduzione per le quali si richiede il contributo;
- l'importo dell'integrazione dovuto ad ogni singolo lavoratore, ottenuto dividendo per quattro il prodotto della retribuzione media oraria per le ore di retribuzione richieste.

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

Il contratto di solidarietà deve indicare:

- la data della stipula del contratto, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;
- la data dell'apertura della procedura di mobilità. Tale elemento, ovviamente, non deve essere indicato per le imprese artigiane, per le imprese alberghiere e

- per le aziende termali con meno di sedici dipendenti, alle quali non si applica la normativa in materia di procedura di licenziamento collettivo;
- l'esatta individuazione delle parti stipulanti, riportando, accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS. competenti alla stipula e dei rappresentanti dell'impresa;
  - il contratto collettivo di lavoro applicato ai dipendenti dell'impresa;
  - l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;
  - la quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula del contratto;
  - i motivi che hanno determinato l'esubero;
  - il numero dei lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro,
  - la data di decorrenza dell'applicazione del regime di solidarietà e la relativa durata;
  - la percentuale complessiva e l'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro;
  - l'eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa;
  - le eventuali deroghe all'orario concordato;
  - le modalità attraverso le quali l'impresa può, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto.

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

Al contratto di solidarietà deve essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica e della data di assunzione. Si ribadisce, come sopra specificato, che, qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive o più imprese del medesimo Gruppo aziendale, i dati riguardanti i lavoratori ai quali si applica la riduzione dell'orario di lavoro devono essere distinti per unità produttiva o per impresa del medesimo Gruppo.

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

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

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

L'accordo sindacale integrativo di cui sopra deve essere trasmesso al Ministero del Lavoro e P.S. – Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O. e alla D.P.L. competente per territorio.

## **2) Verifica dei presupposti di legge da parte della D.P.L.**

La D.P.L. competente per territorio, ricevuta l'istanza dell'impresa, verifica l'esistenza dei presupposti di legge ed in particolare:

- a) che l'impresa richiedente il contributo abbia i requisiti previsti dall'art. 5, commi 5 e sgg. della legge n. 236/1993;
- b) l'autenticità del contratto di solidarietà;
- c) che il contratto di solidarietà sia intervenuto nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, nei casi previsti, ovvero, per le imprese artigiane, che sia stata attivata la procedura volta ad ottenere il contributo a carico del fondo bilaterale.

Conclusa la verifica sopradescritta, la D.P.L. trasmette l'istanza, corredata dai relativi allegati, alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O. – divisione I.

## **3) Ammissione al contributo di solidarietà**

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

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

Il decreto direttoriale di concessione del contributo di solidarietà, munito del visto dell'Ufficio centrale di bilancio, viene trasmesso dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. alla D.P.L. competente per territorio e all'INPS - Direzione centrale prestazioni a sostegno del reddito, nonché alla sede provinciale INPS territorialmente competente.

## **4) Controlli della D.P.L. - Servizio ispettivo ed erogazione del contributo di solidarietà**

Il Servizio ispettivo della D.P.L. competente effettua trimestralmente l'accertamento sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolta dai lavoratori interessati.



A tal fine, i datori di lavoro devono inviare alla D.P.L. - Servizio ispettivo l'elenco aggiornato dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con l'indicazione, per ogni lavoratore, dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata e del relativo importo da corrispondere, utilizzando possibilmente lo stesso modello di cui al punto c).

Le aziende devono tempestivamente comunicare ai Servizi ispettivi l'eventuale ripristino dell'orario ordinario.

Il Servizio ispettivo provvede, anche sulla base dei dati forniti trimestralmente dall'impresa, 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 delle verifiche suddette, la D.P.L. - Servizio ispettivo individua l'esatto importo da erogare all'impresa e acquisisce da quest'ultima le coordinate bancarie per la successiva erogazione del contributo da parte dell'INPS.

Effettuata la verifica trimestrale, la D.P.L. comunica 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, provvede a trasferire ai lavoratori la quota del contributo medesimo a ciascuno spettante, come indicato nelle schede fornite dagli ispettori.

La Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e I.O. con mandato diretto trasferisce alla sede provinciale dell'INPS territorialmente competente l'esatto importo da erogare all'impresa.

L'INPS (sede provinciale) provvede all'erogazione del contributo all'impresa per conto del Ministero.

Semestralmente le sedi provinciali INPS faranno pervenire alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O. il rendiconto delle erogazioni effettuate.

Inoltre, occorre sottolineare 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.

In conseguenza di quanto sopra, le Direzioni Provinciali del Lavoro – Servizi ispettivi, qualora in fase di verifica, accertino che l'impresa destinataria del contributo di solidarietà ha cessato l'attività, devono 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.

In tali casi, la scrivente Direzione Generale trasmette i dati suddetti all'INPS – sede provinciale competente e, ai fini dell'erogazione diretta ai singoli lavoratori della quota di contributo loro spettante da parte dell'INPS, con mandato diretto trasferisce alla medesima sede provinciale dell'Istituto l'esatto importo totale da erogare ai lavoratori.

## **PRESTAZIONI ECCEDENTI L'ORARIO DI LAVORO RIDOTTO**

L'art. 5, comma 10 della legge n. 236/1993 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 comma 12 del medesimo art. 5 dispone che “il maggior lavoro prestato ai sensi del comma 10 comporta una corrispondente riduzione del contributo previsto dal comma 5”.

Pertanto:

- a) 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.

- b) 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;
- c) 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.

- d) in caso di prestazioni eccedenti l'orario ridotto, il contributo di solidarietà è proporzionalmente ridotto.

## **INCOMPATIBILITA' DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' CON ALTRE FORME DI SOSTEGNO AL REDDITO**

La riduzione dell'orario di lavoro può essere attuata sia orizzontalmente che verticalmente.

Il ricorso alla solidarietà, qualora siano stati concordati periodi di riduzione dell'orario di lavoro a zero ore, esclude la possibilità, per i lavoratori interessati di accedere ad ogni altro tipo di sostegno al reddito, ove previsto.

## **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

L'art. 3-bis del decreto-legge n. 108/2002, convertito nella legge n. 172/2002, introduce, a favore delle imprese in regime di solidarietà ai sensi dell'art. 5, comma 5 della legge n. 236/1993, una deroga al divieto (previsto dall'art. 3, comma 1, lett. c del decreto legislativo n. 368/2001) di procedere ad assunzioni con contratti a termine presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

Il Direttore Generale  
(Matilde Mancini)