



*Ministero del Lavoro, della Salute
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*DIVISIONE I - CONSULENZA, CONTENZIOSO, FORMAZIONE DEL
PERSONALE ISPETTIVO E AFFARI GENERALI*



Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

**Partenza - Roma, 15/06/2009
Prot. 25 / SEGR / 0008781**

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro
loro SEDI

Oggetto: indicazioni operative concernenti accertamenti ispettivi in ordine ai contratti di solidarietà difensivi, ex art. 5 comma 5 della Legge n. 236/1993.

Premessa

Pervengono da parte degli uffici territoriali richieste di chiarimenti in merito ai profili applicativi e procedurali afferenti l'istituto dei contratti di solidarietà c.d. difensivi, ex art 5 comma 5 della L. n. 236/93, applicabili da parte delle imprese non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria, sulla base delle istruzioni fornite da questo Ministero con circolare n. 20 del 2004.

Nelle more di eventuali ulteriori istruzioni in materia, si ritiene opportuno puntualizzare, in primo luogo, alcuni aspetti di carattere operativo riguardanti la verifica in ordine alla correttezza dei profili procedurali delle richieste, nonché della esatta commisurazione degli importi retributivi sulla base dei quali quantificare il contributo integrativo.

1. Aspetti procedurali

In primo luogo, gli organi di vigilanza devono verificare che l'istanza di concessione del contributo di solidarietà prodotta dall'impresa richiedente in bollo e accompagnata da due copie della medesima, sia stata trasmessa correttamente alla DPL, territorialmente competente ovvero quella nella cui provincia è ubicata la sede legale dell'azienda, al fine di semplificare le procedure nei casi di società aventi più sedi o unità produttive ubicate in diverse province. Inoltre, per

consentire un più rapido ed agevole accertamento ispettivo da effettuarsi attraverso il riscontro delle registrazioni sul libro unico del lavoro (LUL), mediante la verifica dei dati afferenti le ore di riduzione richieste, le presenze effettive dei lavoratori collocati in regime di solidarietà, nonché il quantum di retribuzione calcolata sul monte ore ridotto, l'azienda deve inserire nell'istanza stessa i dati identificativi del tenentario del LUL.

Questa precisazione vale evidentemente per i casi in cui non si tratti di gestione diretta del libro da parte del datore di lavoro, ma nelle ipotesi di affidamento della tenuta al consulente del lavoro o ad altro professionista abilitato, nonché ai servizi e centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese anche in forma cooperativa.

Unitamente all'istanza di concessione del beneficio, il personale ispettivo deve accertare che l'azienda richiedente abbia presentato (circolare 20/2004):

- Accordo sindacale, con allegato l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà, specificando, per ciascuno, qualifica, data di assunzione, sede di lavoro e riduzione di orario applicata.
- Scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa (allegato 3).
- Elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con l'indicazione, per ciascun lavoratore, delle informazioni richieste secondo il modello di cui all'allegato 6.

In linea con una prassi già esistente in via amministrativa, si ritiene sufficiente, per la regolare presentazione dell'istanza, l'allegazione della sola documentazione sopra indicata, e non di quella più ampia contemplata negli allegati alla circolare n. 20/04. Infatti, ai fini del controllo preliminare, gli elementi indispensabili sono rappresentati dall'accordo sindacale e dall'elenco nominativo del personale interessato che consente di individuare per ogni lavoratore, l'aliquota di riduzione e le relative ore di riduzione richieste.

Si ricorda, peraltro, che in sede di accertamento ispettivo dovrà essere prestata particolare attenzione agli accordi sindacali che presentino una riduzione superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, fattispecie questa che comunque dovrà essere chiarita negli accordi stessi. Di conseguenza, le schede per la determinazione del contributo (vedi all. 6) devono essere opportunamente rideterminate rispetto alla quota eccedente l'aliquota che è possibile concedere.

Inoltre, al fine di rendere più rapido lo svolgimento della procedura di controllo sopra descritta le DPL, entro quindici giorni decorrenti dalla data di presentazione dell'istanza, dovranno trasmettere la documentazione già verificata alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O

2. Verifiche trimestrali da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro

In via preliminare, si ritiene utile predisporre alcuni parametri sulla base dei quali fissare i criteri per consentire una verifica a campione, in ordine al corretto utilizzo dei contratti di solidarietà. La ratio della suddetta scelta si ravvisa nella finalità di consentire al personale ispettivo di poter svolgere gli accertamenti di competenza in tempi più rapidi ed agevolare al contempo l'erogazione del contributo da parte dell'INPS, sulla scorta dell'esatta quantificazione effettuata dalle DPL circa l'importo da corrispondere all'impresa nonché ai lavoratori interessati.

Gli accertamenti, aventi cadenza trimestrale, dovranno pertanto eseguirsi mediante una verifica a campione, secondo le modalità sotto indicate.

Sulla base dei nominativi individuati dalle DPL, competenti per territorio, tra i lavoratori con orario ridotto per i quali si richiede il contributo integrativo, la verifica dovrà concernere :

- il 10% degli interessati per un organico fino a 500 lavoratori
- il 7% tra 500 e 1000 lavoratori
- il 5% per più di mille lavoratori

3. Computo dell'importo del contributo da erogare all'impresa

Per effettuare il calcolo esatto del "quantum" di contributo integrativo da erogare all'impresa e ai singoli lavoratori interessati, riportato poi nelle schede all'uopo necessarie per consentire l'erogazione del contributo medesimo, il servizio ispettivo delle DPL dovrà considerare alcune peculiarità afferenti i seguenti elementi.

a) **Retribuzione lorda**, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, relativa ai dodici mesi precedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro (Circ. 20/04).

Preliminarmente, si evidenzia che il computo della retribuzione lorda relativa ai dodici mesi precedenti, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia già fruito dell'erogazione del contributo, ma in maniera discontinua, va effettuato sulla scorta dell'ultimo periodo di retribuzione piena antecedente al primo periodo di integrazione salariale già concessa.

In aderenza con le indicazioni della circolare n. 20/04, si ribadisce che dal computo va detratto solo il compenso per il lavoro straordinario, in quanto elemento variabile della retribuzione, considerando pertanto ricomprese nel quantum di retribuzione lorda anche le voci afferenti, ad esempio, le integrazioni delle indennità di maternità, malattia, senza dover procedere alla loro

detrazione. Fine di tale previsione è garantire in ogni caso il pieno rispetto della normativa vigente, che prevede, nell'ipotesi dei contratti di solidarietà difensivi la "corresponsione alle aziende (...) di un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario"

b) Elementi costituenti la base retributiva

Occorre evidenziare quali siano gli elementi utili al fine di individuare la base retributiva su cui calcolare il contributo, in linea con quanto già precisato da questo Ministero con risposta ad interpello n. 42/08, con riferimento ai contratti di solidarietà espansivi.

Rientrano, pertanto, nella base retributiva ai fini del computo: paga base o minimo contrattuale, indennità di contingenza, e.d.r., scatti di anzianità, mensilità aggiuntive e ogni altro elemento caratterizzato dalla stabilità dell'erogazione.

La ratio della suddetta soluzione si ravvisa nel fatto che ciascuno degli elementi elencati risulta caratterizzato dalle modalità di erogazione con carattere di stabilità ed in via continuativa, in conseguenza dello svolgimento del rapporto di lavoro. Alla luce delle argomentazioni innanzi formulate, pertanto, la retribuzione "globale di fatto", come ribadito anche dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, non può non ricomprendere anche le maggiorazioni ed indennità, nonché i superminimi, ritenute quali voci delle retribuzione diretta "ordinaria" erogate continuativamente (cfr. Cass SS.UU. n. 3888/93).

Il superminimo, in particolare, conglobato nella retribuzione lorda oraria, in virtù delle disposizioni contenute in contratti individuali, si connota, infatti, per la stabilità dell'erogazione, e in tal senso costituisce elemento fisso, tale da poter essere ritenuto voce retributiva utile per il calcolo del contributo di solidarietà.

La tesi innanzi prospettata trova *a fortiori* ulteriore sostegno in considerazione del fatto che i superminimi in questione sono utili ai fini dell'erogazione anche di altre prestazioni sociali, quali i trattamenti di malattia, di maternità e disoccupazione.

In definitiva, dalla base retributiva sopra descritta risultano escluse, oltre che le voci retributive non connotate dal requisito selettivo della continuità, oppure corrisposte a titolo occasionale, soltanto le prestazioni non aventi natura retributiva, erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti (ad esempio, come sostiene la giurisprudenza consolidata, il servizio mensa in difetto della previsione di un'indennità sostitutiva).

c) Mensilità aggiuntive

Anche per quanto concerne le mensilità aggiuntive, quali emolumenti corrisposti al lavoratore con cadenza periodica ancorché differita, caratterizzati dalla stabilità dell'erogazione, si ritiene che rientrino, come detto, nella retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria ai fini del calcolo del contributo integrativo.

d) Compatibilità delle ferie con l'istituto del contratto di solidarietà

Si può verificare il caso del godimento, in costanza di solidarietà, di ferie arretrate maturate prima della riduzione di orario concordata.

Nelle suddette ipotesi, qualora la fruizione delle ferie venga a scadenza nel periodo dei tre mesi di contribuzione di solidarietà, si ritiene che vadano ricomprese nel periodo di concessione del contributo, mantenendo, tuttavia, fermo il parametro della retribuzione piena delle stesse, a prescindere dalla modalità di fruizione.

Ciò al fine di evitare che il diritto alle ferie già maturate del lavoratore subisca una decurtazione in termini monetari in virtù della conseguente riduzione della retribuzione per orario ridotto.

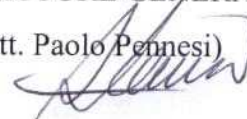
e) Festività

Sulle ore di riduzione richieste e concordate non deve computarsi il monte ore relativo alle festività. Pertanto, se nel trimestre di riferimento le festività cadono in giorno feriale, le stesse non devono rientrare nel calcolo delle ore ridotte, in quanto il lavoratore avrebbe comunque il diritto di goderne a prescindere dalla fruizione del contributo integrativo.

Si invitano codesti Uffici a volersi attenere scrupolosamente alle indicazioni fornite.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)



adb