

Contratti di solidarietà difensivi di tipo “B”

Raffaella Pupo - *Ispettore del lavoro presso la Dtl di Modena (*)*

La crisi che ha colpito negli ultimi anni la nostra economia ha portato alla luce questioni da tempo oggetto di discussione e mai risolte, tra cui la necessità di riformare il sistema degli ammortizzatori sociali.

La normativa in questione si presenta frammentaria, obsoleta e poco uniforme rispetto alle varie tipologie di rapporti di lavoro presenti nel nostro ordinamento. Pertanto, con un susseguirsi di circolari e note interpretative si è cercato di rendere alcuni strumenti di sostegno del reddito sempre più rispondenti alle reali esigenze aziendali e dei lavoratori.

Inoltre, sono stati “rispolverati” e riadattati alcuni ammortizzatori, si è provveduto anche ad introdurre nel nostro ordinamento nuovi strumenti finalizzati a salvaguardare categorie di lavoratori fino ad oggi escluse ed anche ad ampliare l’accesso a tali strumenti ad alcune categorie di datori di lavoro in precedenza escluse. Si parla, infatti, di vecchi e nuovi ammortizzatori perché accanto alla Cig, strumento rivolto essenzialmente all’indu-

stria ed alla Cigs, per le imprese industriali e per quelle commerciali di maggiori dimensioni, il sostegno al reddito è stato potenziato con il ripristino dei contratti di solidarietà e con la nuova Cig in “deroga”. Il presente approfondimento, si rivolge, in particolare, nei confronti dei contratti di solidarietà difensivi cosiddetti del tipo “B”, che sono stati largamente utilizzati per far fronte all’attuale crisi economica. Vedi tabella a piè pagina.

Campo di applicazione e imprese beneficiarie

I contratti di solidarietà difensivi del tipo B sono disciplinati dall’art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 che dispone: «Alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell’art. 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel

corso della procedura di cui all’art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, stipulano contratti di solidarietà, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario».

Pertanto il legislatore del ’93 ha esteso la possibilità di stipulare i suddetti contratti anche alle aziende escluse dalla normativa in tema di Cigs, ma che comunque sono soggette alla procedura di mobilità ai sensi dell’art. 24 della legge n. 223 del 1991.

Il presupposto quindi che sta alla base del contratto di solidarietà, sia esso del tipo A oppure del tipo B, è il medesimo: evitare la riduzione del personale riducendo l’orario di lavoro dei dipendenti dell’azienda già in forza.

Nota:

(*) Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione pubblica di appartenenza.

Tipologie contratti di solidarietà difensivi		
Tipo	Riferimento normativo	Imprese/datori di lavoro beneficiari
A	art. 1, c. 1, legge n. 863/1984	Imprese soggette al campo di applicazione della Cigs
B	art. 5, c. 5, legge n. 236/1993, integrato dall’art. 7-ter, c. 9, lett. d, legge n. 33/2009	Imprese escluse dal campo di applicazione della Cigs
C	art. 5, c. 8, legge n. 236/1993, integrato dall’art. 7-ter, c. 9, lett. d, legge n. 33/2009.	Imprese artigiane escluse dal campo di applicazione della Cigs
D	art. 5, c. 7, legge n. 236/1993, integrato dall’art. 7-ter, c. 9, lett. d, legge n. 33/2009.	Imprese alberghiere, aziende termali pubbliche e private
E	DGAI, interpello n. 69/2011	Studi professionali

L'incalzare della crisi e la necessità di tutelare i posti di lavoro ha spinto, nuovamente, il legislatore ad intervenire in tal senso, mediante l'ampliamento della platea dei possibili fruitori di tale ammortizzatore sociale.

Infatti, l'art. 5 della legge n. 236/1993 è stato integrato dall'art. 7 *ter.* comma 9, lettera *d*, legge n. 33/2009 che consente la possibilità di stipulare i contratti di solidarietà anche «al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo».

Tale disposizione di legge ha formato oggetto di una nota prot. n. 22114/2009 emessa dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. del Ministero del lavoro, con la quale è stato risposto al quesito posto dalla Dtl di Modena. Al riguardo, la Direzione Generale ha ribadito che le imprese o i datori di lavoro, che occupano meno di sedici dipendenti, non potendo attivare la procedura di mobilità ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223/1991, possono comunque ricorrere al contratto di solidarietà purché nell'accordo sindacale stipulato con le associazioni maggiormente rappresentative si evidenzi il ricorso a tale strumento al fine di evitare i licenziamenti plurimi individuali.

In riferimento sempre ai possibili beneficiari del contratto di solidarietà difensivo è stata individuata un'ulteriore categoria che può ricorrere al suddetto ammortizzatore sociale, ossia gli studi professionali.

Questa volta, però, non è intervenuto il legislatore bensì il Ministero del lavoro con l'interpello n. 33/2011, con il quale è stato risposto al quesito posto dal Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro.

In particolare, il Ministero tramite un'interpretazione estensiva della nozione di «imprenditore» data dalla Giurisprudenza comunitaria ritiene ammissibile l'applicazione della normativa sui contratti di solidarietà difensivi *ex art.* 5, comma 5, della legge n. 236/1993 anche agli studi professionali

ove ne ricorrono i requisiti di legge.

Al riguardo, infatti, la Corte di Giustizia delle Comunità europee il 16 ottobre 2003 (causa C/32/02) in riferimento alla direttiva 98/59/Ce, ha ravvisato la necessità di intendere la nozione di imprenditore come «qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo in un determinato mercato» fornendo quindi un'interpretazione in senso più ampio rispetto al nostro ordinamento.

Lavoratori beneficiari

La circolare n. 20/2004 del Ministero del lavoro - Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. - individua i lavoratori destinatari del trattamento di solidarietà.

In particolare, in detta circolare viene disposto che il regime di solidarietà può essere applicato a tutti i lavoratori che hanno un rapporto di lavoro di tipo subordinato costituito in data antecedente sia alla procedura di mobilità sia al licenziamento plurimo per motivi oggettivi.

Molto probabilmente la locuzione «data antecedente» si riferisce ai 90 giorni di anzianità aziendale che deve aver maturato il lavoratore ai sensi dell'art. 8, c. 3, D.L. n. 86/1988, convertito in legge n. 160/1988, così come del resto è previsto anche nel regime di solidarietà del tipo A.

Inoltre è possibile effettuare la riduzione oraria di lavoro anche nei confronti dei lavoratori assunti con un contratto di lavoro a termine, di inserimento e di apprendistato e in ogni caso non oltre il termine di scadenza dei suddetti contratti.

In riferimento al contratto di apprendistato è intervenuto il Ministero del lavoro - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva (DGAI) -, che con l'interpello n. 69/2009 ha ribadito la possibilità, per gli apprendisti, di ricorrere al contratto di solidarietà difensivo esclusivamente del tipo B, ri-

chiamando, nuovamente, l'attenzione sull'osservanza del raggiungimento degli obiettivi formativi che la riduzione di orario concordata tra le parti potrebbe invece impedire.

Anche nei confronti dei lavoratori part-time trovano applicazione i contratti di solidarietà difensivi di tipo B, in analogia a quanto disposto dal D.M. n. 46448 del 10 luglio del 2009, che in tema di solidarietà difensiva del tipo A, annovera all'art. 3 tra i soggetti beneficiari del contratto di solidarietà anche i dipendenti a tempo parziale.

In effetti l'ulteriore riduzione di orario di lavoro è possibile qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

Il contenuto della suddetta disposizione era stato già contemplato nella circolare del Ministero del lavoro n. 33 del 1994.

Infine, si rileva che dai contratti di solidarietà difensivi di tipo B sono esclusi i lavoratori con qualifica dirigenziale.

Durata

Per ciò che attiene la durata massima del regime di solidarietà il comma 5 dell'art. 5 della legge n. 236/1993 dispone esplicitamente «un periodo massimo di due anni».

Con la circolare n. 20/2004 il Ministero del lavoro ha fornito un ulteriore chiarimento in merito, stabilendo che per analogia ai contratti di solidarietà difensivi del tipo A è possibile, anche nella solidarietà difensiva del tipo B, applicare il limite temporale di cui all'art. 1, comma 9, della legge n. 223/1991, pari cioè 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».

Procedura

L'istanza di concessione del contributo di solidarietà deve

essere presentata, in duplice copia di cui una in bollo, alla DTL competente per territorio. A tal riguardo si ricorda che la nota prot. n. 8781/2009 emessa dalla DGAI, chiarisce che è «competente» la Dtl nella cui provincia è ubicata la sede legale dell'azienda. Così, nel caso di aziende aventi più sedi o unità produttive dislocate in più province, sarà necessaria la presentazione di un'unica istanza.

In particolare, l'impresa richiedente deve allegare all'istanza anche:

- l'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;
- la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa, secondo il modello n. 3 allegato alla circolare n. 20 del 2004;
- l'elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle informazioni richieste secondo il modello n. 6 allegato alla circolare n. 20/2004;
- i dati identificativi del tenutario del Lul se diverso dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda, invece, i contenuti dell'accordo stipulato tra le parti è intervenuta la circolare ministeriale n. 20 del 2004, che specifica in dettaglio i punti che devono essere menzionati nel contratto di solidarietà:

- 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;
- 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.

Ciò detto, appare opportuno soffermarsi su alcuni punti sopra menzionati.

A titolo di esempio, si ritiene sia di rilevante importanza specificare all'interno del contratto di solidarietà se l'impresa si farà o meno carico di anticipare il contributo per conto del Ministero.

Al riguardo, si osserva, infatti, che la procedura di concessione del contributo ha tempi molto lunghi, ed inoltre spesso vengono raggiunti accordi che prevedono anche una percentuale molto alta di riduzione oraria di lavoro. In tali casi, l'attesa dell'integrazione salariale è molto gravosa per il dipendente.

Pertanto, con ogni probabilità ed ove ne ricorrano le possibilità, la parte sindacale farà in modo di ottenere questo beneficio per il lavoratore.

Un altro aspetto molto importante, che dovrebbe essere specificato in dettaglio nel contratto, riguarda le modalità di ripartizione dell'orario di lavoro; in particolare è opportuno specificare se si tratta di una riduzione orizzontale oppure verticale ed ancora su base

giornaliera, settimanale o mensile.

Tale considerazione emerge dalla necessità di stabilire a priori quali saranno le ore/giornate/settimane/mese lavorative del dipendente per poter applicare in modo corretto il regime di solidarietà oltretutto quantificare esattamente il contributo.

Infatti, alcuni eventi che si manifestano in costanza di solidarietà e che danno luogo a prestazioni previdenziali (malattia, maternità, infortunio, congedi) comportano una diversa retribuzione per il dipendente. Il concorso dei due eventi (contributo di solidarietà e prestazione previdenziale) è gestito in modo differente e dipende dalla modalità di ripartizione dell'orario di lavoro.

Pertanto, prendendo ad esempio l'evento malattia, nel caso di riduzione oraria orizzontale giornaliera il contributo di solidarietà è cumulabile con la prestazione previdenziale.

Diversamente, nel caso di riduzione oraria verticale si deve verificare se era prevista la piena occupazione oppure la sospensione dal lavoro nel momento in cui è sorto l'evento malattia.

Nel primo caso il lavoratore riceverà soltanto l'indennità di malattia, nell'altro caso, invece, al lavoratore spetta solamente il contributo di solidarietà.

Tali disposizioni sono contenute nella circolare dell'Inps n. 212/1994 emessa in riferimento ai contratti di solidarietà di cui all'art. 1 della legge n. 863/1984, ossia per le imprese soggette al regime della Cigs. In mancanza di chiarimenti ministeriali in merito, è stata, pertanto, applicata ove possibile ed in via analogica la suddetta circolare anche ai contratti di solidarietà del tipo B. Un ulteriore punto dell'accordo dovrebbe riguardare le ferie.

A tal riguardo la nota prot. n. 8781/2009 emessa dalla DGAI, precisa che le ferie maturate *ante* regime di solidarietà e godute in costanza di solidarietà, devono essere piena-

mente retribuite dal datore di lavoro, mentre quelle maturate e godute in costanza di Cds (quindi ad orario ridotto) saranno in parte integrate dal contributo di solidarietà.

Accade frequentemente che, in fase di verifica, dalla lettura del «contatore ferie» presente sul Lul non si riesca, per svariati motivi, a quantificare correttamente il numero di ore di ferie maturate dal dipendente sia *ante* regime di solidarietà e sia in corso di solidarietà.

Per risolvere questo inconveniente, l'Ispettore, può richiedere al datore di lavoro dei prospetti che illustrano la situazione delle ferie dei dipendenti e che i vari sistemi di elaborazione delle paghe riescono a realizzare.

La duplice finalità è quella da un lato di tutelare il lavoratore, che deve ricevere la retribuzione piena a carico della ditta nel caso di residuo ferie maturate *ante* Cds e dall'altro di quantificare correttamente il contributo di solidarietà.

Controlli preventivi della Dtl

La Dtl competente, deve, entro quindici giorni dalla presentazione dell'istanza di concessione del contributo di solidarietà, controllare la sussistenza dei presupposti di legge ed in particolare:

- l'impresa richiedente il contributo deve avere i requisiti previsti dall'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 così come integrato dall'art. 7-ter, comma 9, lettera d della legge n. 33/2009;
- l'autenticità del contratto di solidarietà;
- il contratto di solidarietà deve essere intervenuto nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, oppure al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali.

Se dall'esito della verifica non emergono i requisiti richiesti per l'accesso al contributo, l'istanza non sarà accolta e la Dtl dovrà dare comunicazione all'impresa dei motivi ostativi

all'accoglimento dell'istanza ai sensi dell'art. 10bis della legge n. 241/1990 in tema di procedimento amministrativo. Viceversa, se l'istanza presenta tutti i requisiti richiesti, allora la Dtl trasmetterà la documentazione alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O. - Div.III.

Trattamento economico

A seguito della riduzione oraria di lavoro i dipendenti soggetti al regime di solidarietà ricevono dal datore di lavoro un trattamento retributivo pari alle ore lavorate, mentre per le ore «non lavorate» interverrà il contributo di solidarietà.

La determinazione del suddetto contributo spetta al Servizio Ispettivo della Dtl competente che, su base trimestrale, deve effettuare gli accertamenti, quantificare il «*quantum*» da erogare all'impresa e trasmettere la relazione ispettiva corredata delle schede a consuntivo alla Div. III della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. del Ministero. Successivamente la suddetta Direzione emette il decreto di autorizzazione alla spesa ed invia l'ordine di pagamento all'Inps territorialmente competente.

Sarà, poi, l'Istituto a provvedere all'erogazione del contributo per conto del Ministero del lavoro.

In particolare l'art. 5, comma 5, della legge n. 236 del 1993, dispone che: «Alle imprese ... viene corrisposto ... un contributo pari alla metà del monte 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 impresa e lavoratori interessati». Pertanto al lavoratore compete un contributo pari al 25% del monte retributivo perso, mentre al datore di lavoro spetta un 25% del monte retributivo non corrisposto a seguito della riduzione oraria. Nella prassi, accade sovente, che il datore di lavoro devolve

la sua parte di contributo del 25% al lavoratore, pertanto quest'ultimo, riesce ad ottenere un'integrazione pari al 50% della retribuzione persa.

Come si calcola il contributo?

Retribuzione lorda dei 12 mesi precedenti / ore di lavoro retribuite nei 12 mesi precedenti = retribuzione media oraria
(Retribuzione media oraria × ore non lavorate in regime di Cds) / 4 = contributo di solidarietà del lavoratore

Gli elementi da prendere in considerazione sono indicati dalla circolare del Ministero n. 20/2004, ma ancora più in dettaglio dalla nota prot. n. 8781/2009 emessa dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva.

Inoltre, l'allegato n. 6 della circolare contiene una scheda da compilare per ciascun dipendente finalizzata alla quantificazione del contributo di solidarietà da richiedere.

In particolare, il parametro di riferimento è costituito dalla retribuzione lorda dei 12 mesi precedenti l'instaurazione del regime di solidarietà con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario.

Gli elementi che costituiscono la suddetta retribuzione sono: paga base o minimo contrattuale, indennità di contingenza, Edr, scatti di anzianità, mensilità aggiuntive, e ogni altro elemento caratterizzato dalla stabilità dell'erogazione.

Restano escluse, quindi, le altre voci retributive che non hanno il requisito della continuità, oppure che sono state corrisposte a titolo occasionale, o ancora, le prestazioni non aventi natura retributiva.

La **retribuzione media oraria** sarà invece il risultato della retribuzione lorda dei 12 mesi precedenti divisa il numero delle ore lavorate nel medesimo periodo.

A tal riguardo si precisa che la

locuzione «ore lavorate» può essere intesa anche come «ore lavorabili» trattandosi spesso di dipendenti mensilizzati.

Nella prassi, infatti, si assiste all'utilizzo di due diversi denominatori:

Caso 1

Il dipendente ha prestato attività lavorativa per tutti i 12 mesi precedenti al Cds.

Il suo Ccnl di categoria prevede 40 ore settimanali, pertanto il calcolo sarà il seguente:

$40 \text{ ore} \times 52 \text{ settimane} = 2080 \text{ ore retribuite nell'anno}$

Caso 2

Il dipendente ha prestato attività lavorativa per tutti i 12 mesi precedenti al Cds.

Il suo Ccnl di categoria prevede un divisore orario convenzionale di 168 ore mensili, pertanto il calcolo sarà il seguente:

$168 \text{ ore} \times 12 \text{ mesi} = 2016 \text{ ore retribuite nell'anno}$

È opportuno precisare che, i dati utilizzati per il calcolo del contributo devono essere tra loro comparabili.

Si possono infatti verificare, nell'arco dei 12 mesi di attività lavorativa del dipendente, precedenti il regime di solidarietà, molti eventi che devono essere analizzati per poter pervenire al corretto calcolo del contributo. È il caso, ad esempio, in cui il dipendente nei 12 mesi precedenti è stato assente dal lavoro per un lungo periodo di malattia (indennità a carico Inps).

Al riguardo, si fornisce il seguente esempio: se, per semplicità di calcolo, per ottenere la retribuzione lorda annua si è soliti prendere come riferimento l'imponibile previdenziale del dipendente dei 12 mesi precedenti, al netto dei compensi per il lavoro straordinario relativo al medesimo periodo, e dividendo poi tale importo per 2080 ore lavorate

nei 12 mesi precedenti si commette inevitabilmente un errore, in quanto la retribuzione media oraria così calcolata risulta inferiore a quanto realmente percepito dal dipendente nel periodo in esame.

Pertanto, sia la retribuzione lorda annua che le ore lavorate devono essere due parametri tra loro comparabili.

Infatti, in sede di verifica, l'Ispettore analizzerà, su base campionaria, il Lul dei dipendenti relativo ai 12 mesi precedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro al fine di individuare anche tali possibili errori di calcolo.

Controlli finali della Dtl - Servizio ispettivo

Decorsi tre mesi dall'instaurazione del regime di solidarietà, il datore di lavoro deve inviare alla Dtl - 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. Tale adempimento è svolto, spesso, dal tenentario del Lul se diverso dal datore di lavoro.

L'ispettore, quindi, dovrà compiere una verifica trimestrale diretta a controllare l'effettivo svolgimento dell'orario ridotto sia attraverso la documentazione prodotta dall'azienda (scheda allegato n. 6 su base trimestrale, Lul dei dipendenti in solidarietà etc.) sia tramite l'identificazione ed acquisizione delle dichiarazioni dei dipendenti soggetti al regime del Cds.

L'obiettivo dei suddetti controlli è quindi quello di verificare il regolare svolgimento del contratto di solidarietà effettuando un confronto tra ciò che è riportato nelle schede a consuntivo e sul Lul, con le dichiarazioni dei lavoratori.

Al fine di rendere più agevole gli accertamenti ispettivi, la nota prot. n. 8781/2009 emessa dalla DGAI ha indicato la possibilità di procedere a con-

trolli campionari in riferimento ai lavoratori soggetti al regime di Cds. Tale verifica dovrà effettuarsi nel seguente modo:

- 10% degli interessati per un organico fino a 500 lavoratori;
- 7% tra 500 e 1000 lavoratori;
- 5% per più di 1.000 lavoratori.

Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro ridotto

Per rendere il contratto di solidarietà più flessibile ed in linea con le reali esigenze aziendali, il legislatore del 1993 ha disposto anche la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro che superano le ore di riduzione concordate tra le parti. Infatti, al comma 10 dell'art. 5 della legge n. 236 del 1993 è previsto che per «soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro» l'impresa può aumentare le ore di lavoro ai dipendenti in regime di Cds, ma le modalità per effettuare le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro devono essere contenute nel contratto.

La norma dispone in seguito che la suddetta circostanza deve essere tempestivamente comunicata al Servizio Ispettivo della Dtl competente. A parere della scrivente, si ritiene *tempestiva* la comunicazione inviata comunque entro il 16 del mese successivo l'avvenuto superamento dell'orario ridotto, in quanto tale data corrisponde al termine previsto dalla vigente normativa per l'emissione del Lul.

Inoltre, è possibile prestare attività di lavoro oltre l'orario ordinario contrattuale soltanto in casi eccezionali che derivano dalla tipologia dell'impresa o del lavoro che viene svolto. Tale attività di lavoro straordinario deve essere opportunamente motivata.

Tfr e contributi figurativi

I contratti di solidarietà del tipo B non prevedono l'integrazione della quota di tfr relativa alle ore non lavorate. Infatti, il rateo di Tfr non rientra nella

retribuzione utile per il calcolo del contributo integrativo.

Dal momento che la legge non dispone nulla a riguardo, il Ministero è intervenuto ben due volte per chiarire la materia. Infatti, in un primo momento il Ministero, attraverso la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva con la nota, prot. n. 11025/2009, ha precisato che essendo il rateo del Tfr un elemento «stabile e non occasionale» della retribuzione del lavoratore, doveva essere ricompreso tra gli elementi costituenti la base retributiva (relativa ai 12 mesi precedenti il regime di solidarietà) utile per il calcolo del successivo contributo integrativo da erogare.

In effetti, l'intento di tale interpretazione, era anche quello di fornire ai lavoratori in regime

di solidarietà del tipo B un trattamento non deteriore rispetto ai lavoratori soggetti al regime di solidarietà *ex art. 1* della legge n. 863/1984.

Tale iniziale disposizione è stata successivamente sostituita dalla nota prot. n. 16582/2009, con cui la DGAI reinterpretava quanto sostenuto circa la possibilità di integrare la quota di Tfr in costanza di solidarietà. Ebbene con tale ultima comunicazione si stabilisce che «la base retributiva utile ai fini del calcolo del contributo integrativo comprende unicamente le voci connotate dal requisito dell'immediatezza della fruizione per il lavoratore in solidarietà e pertanto non può esservi incluso anche il rateo di Tfr, in quanto ... ne costituisce elemento differito».

Appare opportuno precisare che, il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali.

Per ciò che attiene, invece, la copertura contributiva, la legge in questione, interviene disponendo al comma 5 dell'art. 5, che ai soli fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione oraria, dell'intera retribuzione di riferimento.

Pertanto, tramite l'accredito dei contributi figurativi, i lavoratori soggetti al suddetto regime di solidarietà riceveranno la copertura previdenziale, così come previsto per i lavoratori sottoposti al regime di solidarietà del tipo A.

Normativa

Art. 5, comma 5, legge n. 236/1993
 Art. 1, comma 1, legge n. 863/1984
 Art. 7-ter, comma 9, lettera d, legge n. 33/2009
 Art. 1, comma 9 e art. 24, legge n. 223/1991
 Decreto Ministeriale n. 46448 del 10 luglio 2009

Prassi

Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O, circolare n. 20/2004
 Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. prot. n. 22114/2009 -Risposta al quesito della Dpl di Modena
 Direzione Generale per l'Attività Ispettiva prot. n. 8781 del 2009 - Indicazioni operative concernenti accertamenti ispettivi in ordine ai contratti di solidarietà difensivi *ex art. 5*, comma 5, legge n. 236/1993
 Direzione Generale per l'Attività Ispettiva prot. n. 11025/2009 - Precisazioni in merito all'istituto del Tfr in costanza di contratti di solidarietà difensivi *ex art. 5*, comma 5, legge n. 236/1993
 Direzione Generale per l'Attività Ispettiva prot. n.16582/2009 - Chiarimenti in ordine alla nota del 30 luglio 2009-istituto del Tfr in costanza di solidarietà *ex art. 5*, comma 5 della legge n. 236/1993
 Direzione Generale per l'Attività Ispettiva - interpello n. 69/2009
 Direzione Generale per l'Attività Ispettiva - interpello n. 33/2011
 Inps, circolare n. 212/1994