



QUADERNI SINDACALI

IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

QUADERNO n. 9
Aggiornato a marzo 2009

INDICE

Premessa	<i>pag. 1</i>
Capitolo 1° - Caratteristiche dell'istituto	<i>pag. 3</i>
Capitolo 2° - Campo di applicazione	
2.1. Imprese	<i>pag. 4</i>
2.1.1. Requisito dimensionale	<i>pag. 4</i>
2.1.2. Categorie di imprese	<i>pag. 5</i>
2.1.3. Imprese escluse	<i>pag. 6</i>
2.2. Lavoratori	<i>pag. 6</i>
2.2.1. Requisito dell'anzianità lavorativa	<i>pag. 6</i>
2.2.2. Categorie di lavoratori	<i>pag. 6</i>
Capitolo 3° - Struttura e durata del contratto per la riduzione dell'orario di lavoro	
3.1. Stipulazione dell'accordo sindacale	<i>pag. 7</i>
3.2. Quantificazione e motivazione dell'esubero	<i>pag. 7</i>
3.3. Riduzione dell'orario di lavoro	<i>pag. 7</i>
3.3.1. Forme di riduzione	<i>pag. 7</i>
3.3.2. Rapporto tra esubero e riduzione dell'orario (principio di congruità)	<i>pag. 8</i>
3.3.3. Modifiche degli orari concordati	<i>pag. 8</i>
3.4. Durata del CDS	<i>pag. 9</i>
3.4.1. Durata normale	<i>pag. 9</i>
3.4.2. Proroga	<i>pag. 9</i>
3.5. Superamento del limite massimo di fruizione del trattamento di CIGS mediante il CDS	<i>pag. 9</i>
3.6. Schema del CDS	<i>pag. 9</i>
3.7. Elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà	<i>pag. 10</i>
3.8. Validità del CDS nei confronti dei singoli lavoratori	<i>pag. 11</i>
Capitolo 4° - Integrazione salariale	
4.1. Misura del trattamento di integrazione salariale	<i>pag. 12</i>
4.2. Inapplicabilità del massimale	<i>pag. 12</i>
4.3. Applicabilità della riduzione pari all'aliquota a carico degli apprendisti	<i>pag. 12</i>
4.4. Esclusione dal contributo addizionale	<i>pag. 12</i>

Capitolo 5° - Rapporti con altri istituti legali e contrattuali

5.1. Criterio generale	<i>pag. 13</i>
5.2. Ferie	<i>pag. 13</i>
5.3. Permessi annui retribuiti (PAR)	<i>pag. 13</i>
5.4. Festività	<i>pag. 13</i>
5.5. Tredicesima mensilità ed altre erogazioni ultramensili	<i>pag. 14</i>
5.6. Una tantum prevista dagli accordi di rinnovo del CCNL	<i>pag. 14</i>
5.7. Malattia	<i>pag. 14</i>
5.8. Congedo di maternità e congedo parentale	<i>pag. 15</i>
5.9. Riposi giornalieri per maternità	<i>pag. 16</i>
5.10. Permessi per i portatori di handicap	<i>pag. 16</i>
5.11. Infortunio sul lavoro	<i>pag. 17</i>
5.12. Assegno per il nucleo familiare	<i>pag. 17</i>
5.13. Indennità di mancato preavviso	<i>pag. 17</i>
5.14. Trattamento di fine rapporto	<i>pag. 17</i>

Capitolo 6° - Agevolazioni contributive

6.1. Riduzione dei contributi	<i>pag. 18</i>
6.2. Concessione del beneficio nei limiti di determinate disponibilità finanziarie	<i>pag. 18</i>
6.2.1 Criteri di priorità	<i>pag. 18</i>
6.2.2 Provvedimenti di sblocco dei benefici	<i>pag. 18</i>
6.2.3 Modalità operative	<i>pag. 19</i>

Capitolo 7° - Copertura previdenziale

pag. 20

Capitolo 8° - Adempimenti aziendali

8.1. Stipulazione dell'accordo aziendale	<i>pag. 21</i>
8.2. Criteri di scelta e comunicazione ai lavoratori	<i>pag. 21</i>
8.3. Presentazione della domanda aziendale di integrazione salariale	<i>pag. 22</i>
8.4. Procedimento di concessione	<i>pag. 22</i>
8.4.1. Istruttoria	<i>pag. 22</i>
8.4.2. Termine di conclusione del procedimento	<i>pag. 23</i>
8.4.3. Sospensione dei termini istruttori	<i>pag. 23</i>
8.4.4. Decreto ministeriale di concessione	<i>pag. 23</i>
8.4.5. Decreto di reiezione - Ricorso o istanza di riesame	<i>pag. 23</i>
8.5. Anticipazione dell'integrazione salariale da parte dell'azienda	<i>pag. 24</i>

8.6. Pagamento e recupero delle integrazioni salariali	pag. 25
8.6.1. Modulistica per l'autorizzazione dell'INPS	pag. 25
8.6.2. Dati da esporre sul mod. DM 10/2	pag. 26
8.7. Pagamento diretto da parte dell'INPS	pag. 27
8.8. Modulistica per l'accredito dei contributi figurativi	pag. 27

Capitolo 9° - Contributi e imposte sulle integrazioni salariali pag. 29

Capitolo 10° - Concomitante ricorso ad altri ammortizzatori sociali

10.1. Contratto di solidarietà e CIG ordinaria	pag. 30
10.2. Contratto di solidarietà e CIG straordinaria	pag. 30
10.3. Contratto di solidarietà e mobilità	pag. 30

Capitolo 11° - Concomitante ricorso alla somministrazione di lavoro, al lavoro a tempo determinato, al lavoro straordinario

11.1. Somministrazione di lavoro	pag. 32
11.2. Lavoro a tempo determinato	pag. 32
11.3. Lavoro straordinario	pag. 32

Capitolo 12° - Sospensione degli obblighi di assunzione dei disabili e delle altre categorie protette pag. 33

APPENDICE

- *Bozza di comunicazione ai lavoratori della riduzione dell'attività lavorativa a seguito del contratto di solidarietà*
- *Domanda di trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di contratto di solidarietà (Mod. CIGS/SOLID-1)*
- *Mod. I.G.I.15/Str. (cod. SR40)*
- *Mod. I.G.Str/CONG. (cod. SR42)*
- *Comunicazione al Servizio Lavoro della Provincia ai fini della sospensione degli obblighi delle assunzioni obbligatorie*

PREMESSA

Il contratto di solidarietà di tipo “difensivo” trova la sua origine normativa nelle disposizioni di cui all’art. 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, “Misure urgenti a sostegno ed incremento dei livelli occupazionali”.

Le principali successive modifiche ed integrazioni alla disciplina legislativa dell’istituto sono intervenute con i seguenti provvedimenti:

- *decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, “Fiscalizzazione degli oneri sociali, proroga degli sgravi contributivi nel Mezzogiorno, interventi per settori in crisi e norme in materia di organizzazione dell’INPS” (art. 7);*
- *legge 23 luglio 1991, n. 223, “Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro” (art. 13);*
- *decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, “Interventi urgenti a sostegno dell’occupazione” (art. 5);*
- *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, “Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali” (art. 4);*
- *decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 22 dicembre 1994, “Disciplina, nelle unità interessate da contratti di solidarietà e da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, del cumulo dei due distinti benefici”;*
- *decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, “Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale” (art. 6);*
- *decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218 “Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà, ai sensi dell’art. 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59 - allegato 1, numeri 90 e 91”;*
- *decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 agosto 2002, n. 31445, “Concessione del trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti da aziende le quali abbiano sottoscritto, ai sensi dell’art. 1 della legge n. 863/1984, contratti collettivi denominati contratti di solidarietà”, integrato dal successivo Decreto 16 settembre 2003, n. 32832, “Criteri generali sui contratti di solidarietà”.*

In questo “Quaderno” vengono riepilogate le suddette disposizioni legislative, unitamente alle istruzioni contenute nelle varie circolari emanate nel tempo dal Ministero del Lavoro e dall’INPS, con l’intento di fornire uno strumento di agevole consultazione e di eventuale supporto per le decisioni aziendali e per i conseguenti adempimenti operativi.

CAPITOLO 1°

CARATTERISTICHE DELL'ISTITUTO

Il **contratto di solidarietà (CDS)** è uno degli ammortizzatori sociali che la legislazione italiana ha previsto al fine di porre rimedio ai problemi delle eccedenze del personale, in esubero rispetto alle effettive esigenze dell'impresa (*).

Art. 1, c. 1,
L. n. 863/84

Tale istituto si sostanzia in un contratto collettivo aziendale, stipulato tra l'impresa e i sindacati dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabilisce una temporanea *riduzione dell'orario di lavoro* al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza di personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

La retribuzione persa dai lavoratori, a seguito della riduzione di orario concordata, viene parzialmente compensata da una prestazione previdenziale, consistente in un trattamento di integrazione salariale, con piena copertura di contributi figurativi ai fini pensionistici.

Per quanto non previsto dalla specifica regolamentazione dell'istituto, al trattamento di integrazione salariale connesso al CDS sono applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (v. Quaderno n. 7). La gestione delle integrazioni salariali è affidata dalla legge all'INPS.

Con tale strumento, dunque, le esigenze di ridimensionamento del personale vengono soddisfatte non attraverso licenziamenti collettivi o sospensioni a zero ore di un corrispondente numero di lavoratori, ma coinvolgendo in una riduzione di orario un numero più ampio di dipendenti (da qui il termine "solidarietà"), in modo da realizzare una riduzione complessiva delle ore lavorative equivalente a quelle che sarebbero state prestate dal personale eccedente.

Il pregio del CDS, che tende a minimizzare l'impatto sociale dell'intervento aziendale sul personale, riducendo il sacrificio economico e distribuendolo su una platea più vasta di destinatari, ne costituisce al tempo stesso il suo limite intrinseco in termini di utilizzabilità per le imprese. Lo strumento, infatti, non è concretamente applicabile in tutte le situazioni di eccedenze di personale, specialmente nei casi di esuberi connotati da elementi di forte disomogeneità (personale diretto/indiretto, etc.) o in presenza di mansioni non fungibili.

Art. 2
L. n. 863/84

(*) Il contratto di solidarietà oggetto della presente trattazione è esclusivamente quello di tipo "*difensivo*". Si precisa che la legge prevede anche un altro tipo di contratto di solidarietà, quello "*espansivo*", finalizzato ad incrementare gli organici con assunzioni a tempo indeterminato mediante una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e con concessione di agevolazioni contributive.

CAPITOLO 2°

CAMPO DI APPLICAZIONE

2.1. IMPRESE

Il contratto di solidarietà (CDS) può essere utilizzato dalle stesse categorie di imprese cui si applica la disciplina della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) (*).

(*) Resta fuori dall'ambito della presente trattazione la particolare disciplina dei contratti di solidarietà per le imprese non rientranti nel regime di cassa integrazione guadagni straordinaria che qui di seguito si accenna per sommi capi.

L'art. 5, comma 5 del decreto-legge n. 148/1993, convertito con legge n. 236/1993, modificato dal D.L. n. 5/2009 convertito dalla legge 9 aprile 2009, n. 33 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, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, 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”.

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, del 1° ottobre 1993, 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.

Il Ministero del lavoro ha fornito istruzioni sui CDS per le imprese non rientranti nel regime di cassa integrazione guadagni straordinaria con la circolare n. 20 del 25 maggio 2004.

La predetta disciplina è stata prorogata **fino al 31 dicembre 2009** dalla legge n. 2/2009 di conversione del D.L. n. 185/2008 (art. 19, comma 14).

2.1.1. Requisito dimensionale

Sono pertanto ammesse all'intervento del CDS le categorie di imprese elencate al seguente punto 2.1.2., **purché abbiano occupato, negli ultimi sei mesi precedenti la richiesta, in media più di 15 dipendenti** (salve le eccezioni specificamente indicate).

Nel numero dei dipendenti vanno computati i lavoratori di qualunque qualifica, compresi gli apprendisti, i dirigenti, i giovani con contratto di formazione e lavoro, i lavo-

Art 1, c. 1,
L.n. 223/91

ratori a domicilio. I lavoratori assenti (ad. es. per servizio militare, aspettativa) sono esclusi dal computo solo se è stata disposta la loro sostituzione.

Per le aziende di nuova costituzione, il requisito si determina in relazione ai mesi di attività svolta, se inferiore al semestre.

Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito deve sussistere, per il datore di lavoro che subentra, nel periodo decorrente dalla data del trasferimento.

2.1.2. Categorie di imprese

- **Imprese industriali** con più di 15 dipendenti (media ultimo semestre, secondo quanto indicato al punto precedente), comprese quelle appartenenti ai settori edile e lapideo.
- **Imprese artigiane** con più di 15 dipendenti, comprese quelle appartenenti ai settori edile e lapideo, solo se l'intervento è richiesto in conseguenza della CIGS concessa all'impresa committente che eserciti *influsso gestionale prevalente* (cioè quando le fatture emesse dall'impresa artigiana nei confronti dell'impresa committente abbia superato, nel biennio precedente, il 50% del fatturato complessivo dell'impresa artigiana).
- **Imprese commerciali** in senso stretto (codice statistico-contributivo dal 7.01.01 al 7.01.10 e dal 7.02.01 al 7.02.07, accompagnato dal codice di autorizzazione 3X) e imprese della logistica (codice statistico-contributivo 7.04.01 e codici di autorizzazione 3B e 3X) che occupino più di 200 dipendenti.
- Fino al *31 dicembre 2008*, nel limite massimo di spesa di 45 milioni di Euro a carico del Fondo per l'occupazione:
 - Imprese commerciali e della logistica con più di 50 dipendenti;
 - Agenzie di viaggi e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
 - Imprese di vigilanza (codice statistico-contributivo 7.07.08 e codice di autorizzazione 5J) con più di 15 dipendenti.

Art 12, c. 1 e 2,
L. n. 223/91

Art 12, c. 3,
L. n. 223/91

Art 7, c. 3,
L. n. 236/93
Art 23
L. n. 1551/81

Art 8, c. 2,
L. n. 236/93

Per il calcolo del requisito occupazionale per le imprese commerciali e della logistica e per le agenzie di viaggi e turismo non si contano gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art 1 bis
L. n. 291/05

Ai fini del calcolo della forza aziendale per le imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti occorre invece fare riferimento alla forza media del semestre precedente, considerando tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti.

Circ. INPS
n. 28/05

- **Imprese editrici di giornali quotidiani e periodici e agenzie di stampa**, senza limite minimo di dipendenti.
- **Imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione** con più di 15 dipendenti, solo per gli addetti sospesi o lavoratori ad orario ridotto a causa di situazioni che diano diritto all'azienda appaltante al trattamento di integrazione salariale.
- **Cooperative di produzione e lavoro.**
- **Imprese appaltatrici di servizi di pulizia** con più di 15 dipendenti, costituite anche in cooperativa, per i dipendenti o soci sospesi o lavoratori ad orario ridotto in dipendenza di una contrazione dell'attività dell'impresa committente che dia diritto a quest'ultima al trattamento di integrazione salariale.
- **Imprese che svolgono attività di navigazione aerea (vettori aerei)** e società da queste derivanti a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie. Dal 1/1/2005 il Ministero del lavoro può concedere alle suddette imprese, in base a specifici accordi in sede governativa, il trattamento di CIGS per 24 mesi, in relazione a casi di crisi occupazionale, ristrutturazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività.

Può essere interessato al provvedimento sia il personale navigante, iscritto al Fondo volo, sia il personale impiegato nella gestione delle attività di terra connesse al traffico aereo.

2.1.3. Imprese escluse

Sono escluse dal campo di applicazione del CDS:

- le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse ad una delle procedure concorsuali di cui all'art. 3 della legge n. 223/91 (fallimento; concordato preventivo "cessio bonorum"; liquidazione coatta amministrativa; amministrazione straordinaria), ovvero siano state assoggettate ad una delle suddette procedure;
- le imprese edili, nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri. A tale riguardo, nel caso di imprese rientranti nel settore edile, deve essere indicato nel CDS il nominativo dei lavoratori inseriti nella struttura permanente, distinguendo detti lavoratori da quelli appartenenti ai casi sopra richiamati.

Art 2, c.3,
D.M. 20/8/02,
n. 31445

2.2. LAVORATORI

2.2.1. Requisito dell'anzianità lavorativa

Possono usufruire del trattamento di CDS i dipendenti delle imprese sopra indicate, appartenenti alle categorie di "lavoratori ammessi" di cui al punto 2.2.2., a condizione che abbiano conseguito una anzianità di servizio, presso l'impresa destinataria del provvedimento di autorizzazione, di almeno **90 giorni**, calcolati al momento della richiesta di intervento.

Art 8, c. 3,
L. n. 160/88

Art 2, c. 9,
L. n. 169/81

In caso di trasferimento di azienda, ex art. 2112 cod. civ., o di dichiarazione di attività sostitutiva svolta da altra impresa, ex art. 7 della legge n. 464/1972, ai fini del raggiungimento del requisito si tiene conto anche dell'anzianità maturata presso l'azienda di provenienza.

2.2.2. Categorie di lavoratori

Lavoratori ammessi:

- operai e intermedi;
- impiegati;
- quadri;
- ex apprendisti il cui rapporto sia stato trasformato a tempo indeterminato (anche nell'anno di contribuzione agevolata);
- lavoratori con diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale (anche nei 6 mesi di contribuzione agevolata);
- lavoratori a part-time, nel caso in cui risulti dimostrabile il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

Art 1
L. n. 464/72

Art 1
L. n. 164/75

Lavoratori esclusi:

- apprendisti;
- lavoratori a domicilio;
- dirigenti;
- rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Art 2, c.5,
art. 3
D.M. 20/8/02,
n. 31445

CAPITOLO 3°

STRUTTURA E DURATA DEL CONTRATTO PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

3.1. STIPULAZIONE DELL'ACCORDO SINDACALE

Il presupposto per il ricorso al CDS è costituito dall'esistenza di un esubero di personale in relazione alle effettive esigenze dell'impresa.

Per fronteggiare tale esubero, la Direzione aziendale può stipulare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria e 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 evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale.

In considerazione dei soggetti deputati alla stipula del suddetto accordo, la legge non prevede una specifica procedura di consultazione sindacale.

L'accordo sul ricorso al CDS può, dunque, essere direttamente concluso, ovvero può trovare collocazione nell'ambito di una procedura di mobilità, quale misura alternativa ai licenziamenti collettivi, oppure nel corso della procedura di consultazione per l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

*Art. 1, c. 1,
L. n. 863/84*

3.2. QUANTIFICAZIONE E MOTIVAZIONE DELL'ESUBERO

L'esubero di personale, in relazione al quale viene sottoscritto il CDS, deve essere quantificato e motivato nel contratto stesso.

Le cause del manifestarsi dell'eccedenza sono individuate anche in relazione agli 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.

*Art. 4, c. 1e2,
D.M. 20/8/02,
n. 31445*

3.3. RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

3.3.1. Forme di riduzione

In relazione alle esigenze organizzative connesse alle specifiche attività delle imprese interessate, la riduzione dell'orario di lavoro può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario **giornaliero**, **settimanale** o **mensile**.

La possibilità di stabilire forme di riduzione annuale, in precedenza prevista, è stata abrogata.

L'INPS ha precisato che il CDS rimane comunque caratterizzato, nella sua struttura essenziale, dalla riduzione dell'orario settimanale di lavoro. Pertanto deve essere sempre tradotta in termini settimanali qualsiasi forma di riduzione attuata con diversa periodicità.

La riduzione dell'orario settimanale può essere attuata anche mediante alternanza di

*Art. 5, c. 1,
L. n. 236/93*

*Art. 4, c. 3,
DM 20/8/02,
n. 31445*

*Art. 6, c. 2,
L. n. 608/96*

periodi di lavoro pieno a periodi di sospensione totale. Infatti, se la sospensione integrale dal lavoro non può essere assunta a situazione normalmente tutelata dal CDS, tuttavia essa può costituire una frazione di un periodo più ampio e quindi concorrere alla determinazione di una aliquota media di riduzione che costituisce la risultante sia di periodi di piena occupazione sia di periodi di sospensione. In linea con tali criteri si collocano gli accordi che, prevedendo una riduzione verticale dell'orario di lavoro (attività lavorativa sospesa per settimane intere o mesi interi), stabiliscono che la retribuzione, riparametrata in relazione alla riduzione di orario, è dovuta in misura mensile invariata nel corso della validità del CDS, compresi quindi i periodi di sospensione dal lavoro. In tale ipotesi il trattamento di integrazione salariale (v. Capitolo 4°) è articolato sulle ore retribuite e non su quelle effettivamente lavorate nel mese.

Circ. INPS
n. 212/94

3.3.2. Rapporto tra esubero e riduzione dell'orario (principio di congruità)

In linea di principio, il CDS è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, è tale che il numero delle ore non lavorate da tutti i dipendenti coinvolti dal contratto risulta esattamente pari al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai dipendenti in esubero.

Art. 4, c. 5,
DM 20/8/02
n. 31445

Tuttavia, rispetto a questo rapporto di perfetta parità, è ammesso uno scostamento, in misura inferiore o superiore, pari al 30%.

Circ. Min. Lav.
n. 8/03

Il Ministero del Lavoro ha formulato la seguente esemplificazione.

Orario di lavoro settimanale: 40 ore
Lavoratori dichiarati in esubero: n. 20
Lavoratori coinvolti nel CDS: n. 40

In tal caso, la riduzione dell'orario di lavoro dovrà essere pari al 50%.

Infatti:

ore 40 x 20 lavoratori = 800 ore che sarebbero state lavorate dai dipendenti in esubero
ore 20 x 40 lavoratori = 800 ore complessivamente non lavorate dai dipendenti coinvolti dal CDS.

Per il rispetto del principio di congruità, il totale delle ore complessivamente non lavorate dai lavoratori coinvolti dal CDS, nell'esempio sopra prospettato, può comunque essere pari a:

1040 ore (800 + 30% di 800);
560 ore (800 - 30% di 800).

Il Ministero del Lavoro ha inoltre precisato che:

- in considerazione delle finalità stesse dell'istituto della solidarietà, non è ammessa in via generale, la possibilità di stipulare accordi sindacali laddove venga previsto che il numero dei lavoratori interessati alla riduzione oraria risulti essere uguale o inferiore al numero dei lavoratori ritenuti esuberanti;
- al fine di mantenere una reale tenuta produttiva dell'azienda, non possono essere ritenuti idonei i CDS che prevedano una riduzione oraria superiore al 50% qualora tale riduzione interessi più della metà dell'organico, valutando quest'ultimo con riferimento all'unità organica in cui viene applicata la solidarietà.

Art. 1,
DM 16/9/03,
n. 32832

3.3.3. Modifiche degli orari concordati

A) Successive esigenze di una minore riduzione di orario

Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di

derogare nel senso di una minore riduzione di orario, così come già determinata nel CDS, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto stesso.

L'Azienda deve comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il quale verificherà che la stessa sia tale da non stravolgere la natura del CDS.

Art 5, c. 10,
L. n. 236/93

Art 4, c. 6,
DM20/8/02,
n. 31445

B) Successive esigenze di una maggiore riduzione di orario

In tutti i casi in cui la deroga sia nel senso di una maggiore riduzione di orario, già ridotto in virtù del CDS, è obbligatoria la sottoscrizione di un nuovo CDS e la conseguente presentazione di una nuova domanda per la concessione del trattamento di integrazione salariale.

3.4. DURATA DEL CDS

3.4.1. Durata normale

Nel CDS non può essere prevista, in via generale, una durata inferiore a 12 mesi e superiore a 24 mesi.

Art 1, c. 2,
L. n. 863/84

3.4.2. Proroga

Successivamente alla scadenza del periodo massimo dei 24 mesi, il Ministero del Lavoro può prorogare il trattamento di integrazione salariale, ferma restando la specifica procedura, fino ad un massimo di 24 mesi (36 mesi per le Aziende ubicate nei territori del Mezzogiorno).

Art 4, c.4,
DM20/8/02,
n. 31445

Qualora il CDS raggiunga la durata massima prevista per la proroga, un nuovo CDS potrà essere stipulato, per le medesime unità aziendali coinvolte nel contratto precedente, decorsi 12 mesi.

Art 7
L. n. 48/88

Art 6
DM20/8/02,
n. 31445

3.5. SUPERAMENTO DEL LIMITE MASSIMO DI FRUIZIONE DEL TRATTAMENTO DI CIGS MEDIANTE IL CDS

Il limite massimo di durata complessiva della CIGS (36 mesi nel quinquennio – V. Quaderno n. 7, punto 5.4.) può essere superato nelle singole unità produttive, mediante la stipula del CDS, qualora il ricorso a tale istituto abbia la *finalità di strumento alternativo alla procedura di mobilità*. In tale caso, la deroga al predetto limite massimo deve essere finalizzata al mantenimento in azienda di *almeno il 50%* delle eccedenze dichiarate nel CDS, nel quale deve essere espressamente confermata la predetta finalità.

Art 7
DM.20/8/02
n. 31445

3.6. SCHEMA DEL CDS

Le disposizioni di legge nulla precisano in ordine ai contenuti del CDS.

Il Ministero del Lavoro, premettendo che il contratto non potrà riguardare periodi antecedenti la sua stipula, ha precisato che lo stesso deve contenere i seguenti elementi:

1. data della stipula del contratto;
2. esatta individuazione delle parti stipulanti (riportando accanto alla firma: nome,

Circ. Min. Lav.
n. 33/94

- cognome e cariche dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali competenti alla stipula e dei rappresentanti dell'Azienda);
3. contratto collettivo applicato;
 4. orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione;
 5. data dell'eventuale apertura della procedura di mobilità e numero di esuberanti dichiarati;
 6. quantificazione dell'esuberante di personale all'atto della stipula dell'accordo (tale numero potrebbe essere diverso da quello di cui al punto precedente in relazione alle variazioni intervenute nel corso della procedura);
 7. motivi che hanno determinato tale esuberante (v. punto 3.2);
 8. decorrenza del CDS;
 9. durata di validità del contratto (v. punto 3.4);
 10. forma di riduzione dell'orario di lavoro (v. punto 3.3.1);
 11. articolazione puntuale della riduzione (indicando cioè i diversi regimi di orario che verranno adottati per gruppi di lavoratori interessati nel corso della durata del CDS);
 12. parametrizzazione sull'orario medio settimanale (valutando complessivamente il monte ore lavorativo e quello delle ore di riduzione e trasformandolo in un valore di riduzione media settimanale rispetto all'orario settimanale normale);
 13. indicazione della percentuale complessiva di riduzione dell'orario (si tratta della stessa operazione di cui al punto precedente, espressa però non in valore assoluto ma in percentuale);
 14. eventuali deroghe all'orario concordato (v. punto 3.3.3);
 15. misure che le parti intendono intraprendere per agevolare il mantenimento dell'occupazione.

Nel caso in cui attraverso il CDS venga ad essere superato il limite massimo di fruizione della CIGS (v. punto 3.5), occorre inoltre espressamente confermare la finalità del mantenimento in azienda di almeno il 50% degli esuberanti dichiarati al punto 6.

Infine il CDS deve contenere la clausola con la quale i *diversi istituti legali e contrattuali indiretti e differiti vengono riproporzionati a seguito della riduzione di orario*.

Qualora il CDS interessi più unità produttive, i punti suddetti dovranno essere esplicitati per ciascuna delle unità interessate.

3.7. ELENCO NOMINATIVO DEI LAVORATORI IN SOLIDARIETA'

Al CDS dovrà inoltre essere allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà, con la specifica della qualifica e della data di assunzione, distinti per unità produttive e per reparti. Anche questo elenco, ad avviso del Ministero del Lavoro, dovrà essere sottoscritto dall'Azienda e dalle Organizzazioni sindacali.

L'eventuale variazione dei nominativi interessati al CDS, fermo restando il numero complessivo degli stessi, dovrà essere prevista nell'accordo o, se successiva alla stipula dello stesso, dovrà formare oggetto di specifico accordo integrativo tra le parti da trasmettere al Ministero del Lavoro e all'INPS. In ogni caso dovranno comparire nell'accordo i nominativi dei lavoratori per i quali è applicata la riduzione di orario.

*Circ. Min. Lav.
n. 33/94*

3.8. VALIDITA' DEL CDS NEI CONFRONTI DEI SINGOLI LAVORATORI

Il Ministero del lavoro ha affermato che il CDS è efficace nei confronti di tutti i dipendenti che rientrano nel loro campo di applicazione: non è quindi necessaria, a tal fine, una sottoscrizione da parte dei singoli lavoratori.

La giurisprudenza ha confermato tale impostazione, sostenendo che il CDS vincola anche i lavoratori dissenzienti e quelli non aderenti ai sindacati stipulanti (Cass. 14 ottobre 1993, n. 10129; Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403).

Circ. Min. Lav.
n. 96/85

CAPITOLO 4°

INTEGRAZIONE SALARIALE

4.1. MISURA DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Ai lavoratori coinvolti nel CDS spetta un trattamento di integrazione salariale pari al **60% della retribuzione persa** a seguito della riduzione di orario.

La base di calcolo sulla quale applicare la suddetta percentuale è costituita dalla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non lavorate secondo quanto previsto dal CDS.

Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente senza tenere conto degli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali stipulati nei sei mesi precedenti.

La retribuzione deve essere ricalcolata mese per mese, tenendo conto delle variazioni derivanti da istituti contrattuali (ad es. aumenti periodici di anzianità) e da eventuali successivi aumenti stabiliti dalla contrattazione collettiva aziendale.

Art 6, c.3,

L. 608/96

Art 1, c.2,

L.n.863/84

Art 13, c.1,

L.n. 223/91

4.2. INAPPLICABILITA' DEL MASSIMALE

L'ammontare del trattamento di integrazione salariale concesso per il CDS non è soggetto al limite del massimale (previsto invece per la CIGO e per la CIGS).

Art 13, c.1,

L.n. 223/91

4.3. APPLICABILITA' DELLA RIDUZIONE PARI ALL'ALIQUOTA A CARICO DEGLI APPRENDISTI

Il trattamento come sopra determinato va ridotto in misura pari all'importo derivante dall'applicazione dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti. Poiché attualmente tale aliquota è pari al 5,84%, il trattamento di integrazione salariale per CDS è sostanzialmente commisurato al 56,50% della retribuzione globale indicata al punto 4.1..

Circ. INPS

n. 945/86

e n. 210/93

4.4. ESCLUSIONE DAL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Sul trattamento di integrazione salariale concesso a seguito del CDS non è dovuto, dalle imprese interessate, il contributo addizionale di cui all'art. 12 della legge n. 164/75.

Art 8, c.8,

L.n. 160/88

CAPITOLO 5°**RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI LEGALI E CONTRATTUALI****5.1. CRITERIO GENERALE**

Come indicato nel Capitolo 3°, è opportuno che il contratto di solidarietà preveda espressamente il riproporzionamento alla riduzione di orario concordata dei vari elementi retributivi, ivi compresi quelli afferenti agli istituti legali e contrattuali indiretti e differiti.

In via generale, è ammissibile l'integrazione salariale in relazione ai suddetti istituti per la parte non più a carico del datore di lavoro.

Ciò premesso, si esaminano specificamente le principali fattispecie.

5.2. FERIE

Occorre distinguere tra le ferie maturate in periodi anteriori al CDS e quelle relative a periodi successivi all'applicazione del contratto stesso. Per quanto concerne le prime dovrà escludersi 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 CDS ed usufruiti nell'ambito di validità del decreto concessivo del trattamento stesso.

Non è invece integrabile l'indennità sostitutiva delle ferie.

*Circ. INPS
n.2749/86
e n. 212/94*

5.3. PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (PAR)

Per questo istituto si rinvia a quanto sopra indicato in materia di ferie.

5.4. FESTIVITA'

E' ammesso l'intervento di integrazione salariale per la quota di retribuzione persa relativa alle festività che cadono durante il periodo di vigenza del CDS.

Un esame specifico richiede, secondo l'INPS, il trattamento per le 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).

Difatti, qualora la riduzione dell'orario di lavoro sia 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.

*Circ. INPS
n. 212/94*

Si ritiene che la modalità di intervento dell'integrazione salariale prevista dall'INPS per la riduzione dell'orario di tipo orizzontale sia applicabile anche all'ipotesi di riduzione verticale con retribuzione corrisposta in misura costante, sulla media mensile (v. punto 3.3.1.).

5.5. TREDICESIMA MENSILITÀ ED ALTRE EROGAZIONI ULTRAMENSILI

In conseguenza della riparametrazione degli obblighi retributivi del datore di lavoro, per effetto della riduzione di orario, nel corso del CDS maturano per il lavoratore due quote di tredicesima mensilità (o altre mensilità aggiuntive):

*Circ. INPS
n. 6/95*

- la prima è quella corrispondente alle ore effettivamente lavorate (e/o alle ore non lavorate che tuttavia concorrono alla maturazione dei ratei: malattia, infortunio, etc.) ed è a carico del datore di lavoro;
- la seconda è quella riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel CDS ed è oggetto di integrazione salariale a carico dell'INPS.

La corresponsione delle erogazioni in argomento va effettuata alle ordinarie scadenze annuali.

5.6. UNA TANTUM PREVISTA DAGLI ACCORDI DI RINNOVO DEL CCNL

L'Accordo 20 gennaio 2008, di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, ha previsto l'erogazione di un importo forfetario una tantum di € 267,00 a copertura del periodo 1° luglio - 31 dicembre 2007.

L'una tantum deve essere ragguagliata a tante quote mensili per quanti sono i mesi interi per i quali è stata corrisposta la retribuzione a carico dell'azienda nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 2007.

L'INPS ha precisato che la quota di *una tantum* non percepita dai lavoratori in ragione della riduzione dell'orario di lavoro per contratto di solidarietà deve essere presa a base per il ricalcolo del trattamento di integrazione salariale compreso nel periodo di riferimento, applicando a tale quota la misura spettante per detto trattamento (V. Capitolo 4°).

*Circ. INPS
n. 19/08*

5.7. MALATTIA

Per gli eventi di malattia che si manifestino nel corso del CDS è ammesso il cumulo delle prestazioni economiche di malattia con il trattamento di integrazione salariale di solidarietà.

Al lavoratore interessato competono i seguenti trattamenti:

- per la quota di trattamento retributivo riferito alle ore lavorative viene erogata l'indennità di malattia a carico dell'INPS e il trattamento integrativo dell'Azienda, se il lavoratore rientra fra le categorie aventi diritto all'indennità di malattia; ovvero solo il trattamento economico di malattia a carico dell'Azienda, se il lavoratore

*Circ. INPS
n. 38/87,
n. 303/87
en.212/94*

non rientra nelle suddette categorie;

- per la quota di trattamento retributivo persa, per effetto della riduzione di orario, viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale a carico dell'INPS.

Le indicazioni di cui sopra valgono per l'ipotesi di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro e anche per l'ipotesi in cui, pur essendo praticata una riduzione verticale di orario, la retribuzione venga corrisposta in misura costante sulla media mensile delle ore effettuabili nel periodo considerato (v. punto 3.3.1.).

Diversamente, quando alla riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale corrisponde una retribuzione variabile, se la malattia interviene in un periodo nel quale non è prevista alcuna prestazione di lavoro, il lavoratore avrà diritto unicamente al trattamento di integrazione salariale per solidarietà. Se invece la malattia interviene in uno dei periodi per i quali è prevista la prestazione piena, si deve far luogo alla sola erogazione del trattamento di malattia.

5.8. CONGEDO DI MATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

Nel caso in cui l'astensione dal lavoro per maternità *sia già in atto* al momento iniziale del CDS, la lavoratrice continua a percepire l'indennità di maternità a carico dell'INPS (e il relativo trattamento economico integrativo a carico dell'Azienda se si tratta del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro), non avendo rilevanza il CDS su tale situazione.

Circ. INPS
n. 2749/86

Quando invece l'astensione dal lavoro per maternità inizia *durante il CDS* la lavoratrice può cumulare:

- il trattamento di integrazione salariale, con riferimento alla retribuzione relativa alle ore perse a seguito del CDS;
- l'indennità di maternità (e il trattamento economico integrativo a carico dell'Azienda dovuto per il periodo di astensione obbligatoria), con riferimento alla retribuzione relativa alle ore lavorative.

Per il periodo di *astensione obbligatoria* (congedo di maternità) l'indennità di maternità deve essere calcolata sulla retribuzione media globale giornaliera (compresi i ratei di gratifica natalizia o tredicesima mensilità e di altri premi o mensilità aggiuntive) relativa al periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione stessa, facendo riferimento, ovviamente, all'orario settimanale ridotto fissato dal CDS.

Circ. INPS
n. 212/94

L'INPS ha precisato che, per le lavoratrici in CDS, *non trova applicazione il particolare sistema di calcolo* della retribuzione media globale giornaliera previsto dalla lett. b) dell'art. 16 della legge n. 1204/1971 (ora dell'art. 23, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001). In base a tale disposizione, nei casi in cui, per esigenze organizzative contingenti dell'Azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, la retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso.

Ad avviso dell'Istituto, tale norma è infatti correlata a specifiche situazioni che non ricorrono nell'ipotesi di utilizzo del CDS.

Per il periodo di *astensione facoltativa* (congedo parentale) valgono i suddetti criteri indicati per il congedo di maternità ai fini della determinazione della retribuzione me-

dia globale giornaliera, escludendo però il computo del rateo della tredicesima mensilità e di altri trattamenti ultramensili. La retribuzione è quella mensile (o quindicimane) precedente ciascun periodo richiesto, anche frazionatamente.

Le indicazioni di cui sopra valgono per l'ipotesi di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro e anche per l'ipotesi in cui, pur essendo praticata una riduzione verticale di orario, la retribuzione venga corrisposta in misura costante sulla media mensile delle ore effettuabili nel periodo considerato (v. punto 3.3.1.).

Diversamente, quando alla riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale corrisponde una retribuzione variabile, se l'astensione facoltativa per maternità interviene in un periodo nel quale non è prevista alcuna prestazione di lavoro, il lavoratore avrà diritto unicamente al trattamento di integrazione salariale per solidarietà. Se invece l'astensione facoltativa per maternità interviene in uno dei periodi per i quali è prevista la prestazione piena, si deve far luogo alla sola erogazione del trattamento di maternità.

Per quanto concerne l'*astensione obbligatoria* per maternità, sia per i periodi di prevista occupazione che per quelli di sospensione totale dal lavoro, va invece corrisposta esclusivamente l'indennità di maternità (e il relativo trattamento integrativo a carico dell'Azienda).

Circ. INPS
n. 109/00

5.9. RIPOSI GIORNALIERI PER MATERNITA'

Qualora, durante il CDS, vengano richieste le due ore di riposo giornaliero per maternità, spettanti nel primo anno di vita del bambino (c.d. "allattamento"), alla lavoratrice compete:

- il trattamento di integrazione salariale, con riferimento alla retribuzione relativa alle ore perse a seguito del CDS;
- l'indennità a carico dell'INPS, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa alle stesse ore di riposo.

Occorre comunque tenere presente che:

- i riposi debbono essere collocati nell'ambito dell'orario di lavoro ridotto;
- se il CDS prevede un orario giornaliero di lavoro inferiore a 6 ore, le ore di riposo si riducono ad una.

5.10. PERMESSI PER I PORTATORI DI HANDICAP

L'art. 33 della legge n. 104/1992 (v. Quaderno n. 4) prevede a favore dei portatori di handicap e dei loro familiari:

- il diritto al prolungamento dell'astensione facoltativa (congedo parentale) fino ai tre anni di età del bambino, a favore della madre o, in alternativa, del padre lavoratore;
- due ore di permesso giornaliero retribuito in alternativa al prolungamento del congedo parentale;
- tre giorni di permesso mensile a favore del lavoratore portatore di handicap o che assiste una persona con handicap.

Durante il CDS, ai lavoratori beneficiari delle suddette disposizioni compete:

- per il prolungamento del congedo parentale, il trattamento indicato al punto 5.8.;
- per i permessi giornalieri e mensili, l'indennità a carico dell'INPS, corrispondente

alla retribuzione delle ore lavorabili e non prestate al suddetto titolo, e il trattamento di integrazione salariale per le ore perse a seguito del CDS.

5.11. INFORTUNIO SUL LAVORO

Se l'infortunio sul lavoro si è verificato *prima* del momento iniziale del CDS, il lavoratore ha diritto al normale trattamento di infortunio (indennità corrisposta dall'INAIL e relativo trattamento da parte del datore di lavoro), anche se l'infortunio si protrae nel periodo di applicazione del CDS.

Se invece l'infortunio si verifica *durante* il CDS:

- il calcolo del trattamento di infortunio (indennità corrisposta dall'INAIL e relativo trattamento da parte del datore di lavoro) verrà effettuato con riferimento alle ore lavorative ridotte;
- il lavoratore avrà inoltre diritto all'integrazione salariale in relazione alla retribuzione persa a seguito del CDS.

Circ. INPS
n. 212/94

5.12. ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante il CDS.

Art. 6, c.3,
L. n. 1115/68
Circ. INPS
n. 2749/86

5.13. INDENNITA' DI MANCATO PREAVVISO

L'INPS ha precisato che l'indennità di mancato preavviso non è integrabile, con riferimento alla riduzione di orario a seguito del CDS, in quanto non costituisce un corrispettivo diretto ed immediato della prestazione lavorativa.

Circ. INPS
n. 212/94

5.14. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Le quote di trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione di orario prevista nel CDS, sono a carico della cassa integrazione guadagni.

L'INPS ha precisato che il diritto alle suddette quote di T.F.R. può essere riconosciuto soltanto a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, evento che potrebbe verificarsi anche a distanza di anni dalla scadenza del CDS.

Il datore di lavoro deve comunicare all'INPS, alla scadenza del CDS, l'elenco dei lavoratori interessati e, per ciascuno, l'importo dell'accantonamento del T.F.R.

All'atto della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro (che deve corrispondere interamente il T.F.R. al lavoratore) dovrà richiedere all'INPS il rimborso delle suddette quote, comprensive della rivalutazione stabilita dalla legge n. 297/82.

Art. 8, c. 2 bis,
L. n. 160/88

Circ. INPS
n. 212/94

Circ. INPS
n. 74/02

CAPITOLO 6°

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

6.1. RIDUZIONE DEI CONTRIBUTI

Le Aziende che stipulano il CDS beneficiano, per un periodo massimo di 24 mesi, di una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per i lavoratori interessati al trattamento di integrazione salariale.

La riduzione spetta nelle seguenti misure:

- per i CDS nei quali è concordata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%:
 - riduzione del 25% (elevata al 30% per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 1260/99);
- per i CDS nei quali è concordata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%:
 - riduzione del 35% (elevata al 40% per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 1260/99).

La riduzione è alternativa agli sgravi contributivi per il Mezzogiorno e ad altre forme di riduzione contributiva.

Art. 6, c. 4,
L. n. 608/96

6.2. CONCESSIONE DEL BENEFICIO NEI LIMITI DI DETERMINE DISPONIBILITÀ FINANZIARIE

6.2.1. Criteri di priorità

La suddetta riduzione contributiva è concessa nei limiti delle disponibilità finanziarie preordinate nel Fondo per l'occupazione.

Per la concessione del beneficio il Ministero del Lavoro ha individuato i seguenti criteri di priorità:

- a) data dell'accordo, ove esistente, intervenuto a livello ministeriale tra Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori e Società controllate/collegate ad un unico gruppo industriale. Tale data verrà specificamente indicata nei decreti che verranno adottati;
- b) ordine cronologico di inoltro delle istanze al Ministero del lavoro da parte delle imprese interessate. Nel caso di più istanze concernenti la stessa impresa, data la sua articolazione sul territorio, si considera la data di protocollo più favorevole.

D.M. 8/2/96

6.2.2. Provvedimenti di sblocco dei benefici

Il Ministero del lavoro ha autorizzato, nel tempo, una serie di provvedimenti di "sblocco" dei suddetti benefici accessori, di volta in volta resi noti dall'INPS con specifiche circolari.

Da ultimo, con circolare n. 48 del 31 marzo 2009, la Direzione generale dell'INPS ha fornito istruzioni applicative per la concessione dei predetti benefici accessori ai contratti di solidarietà stipulati successivamente al 14 giugno 1995 ed entro il 31 dicembre 2005.

Min. Lav.
nota prot.
n. 14/0003294
del 17-3-2006

Si ricorda che i precedenti sblocchi per le riduzioni contributive erano stati autorizzati dall'INPS con le seguenti circolari:

- n. 38 del 28 marzo 2008 per i CDS stipulati entro il 31 dicembre 2003;
- n. 56 del 13 aprile 2006 e n. 104 del 5 ottobre 2006 per i CDS stipulati entro il 31 dicembre 2002;
- n. 163 del 27 settembre 2000 per domande presentate fino al 31 ottobre 1997;
- n. 178 del 20 settembre 1999 per domande presentate fino al 30 giugno 1997;
- n. 169 del 27 luglio 1998 per domande presentate fino al 31 gennaio 1997;
- n. 87 del 7 aprile 1997 per domande presentate fino al 30 aprile 1996.

6.2.3. Modalità operative

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata ad iniziativa del datore di lavoro interessato.

La Sede INPS competente - accertata sulla base della documentazione in proprio possesso, eventualmente integrata da quella fornita dall'impresa, la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva nel rispetto dei criteri di cui sopra - provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il previsto codice di autorizzazione "7K" avente il significato di "*Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà successivamente al 14 giugno 1995 ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'art. 6, c. 4, della legge 28 novembre 1996, n. 608*".

Poiché il periodo di ammissione al beneficio è già scaduto, il predetto codice sarà attribuito limitatamente al periodo di paga cui si riferisce la denuncia contributiva (DM10) con la quale viene operato il conguaglio relativo ai mesi pregressi.

Più ampio periodo di validità potrà essere attribuito in presenza di recuperi effettuati tramite la procedura delle regolarizzazioni contributive.

Per quanto concerne la compilazione del modello DM10 si veda quanto indicato al punto 8.6.2.

CAPITOLO 7°

COPERTURA PREVIDENZIALE

Il periodo nel quale viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale per il CDS è riconosciuto utile ai fini dell'acquisizione del diritto, della determinazione della misura della pensione e del conseguimento dei supplementi di pensione da liquidarsi a carico della gestione pensionistica cui sono iscritti i lavoratori interessati.

*Art. 1, c. 4,
L. n. 863/84*

Il contributo figurativo è commisurato al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

L'accredito è effettuato d'ufficio dall'INPS sulla base dei dati forniti dalle aziende (v. punto 8.8.).

Si ricorda che, ai fini del diritto e della misura della pensione di anzianità, per i lavoratori che non hanno periodi di contribuzione antecedenti al 31-12-1992, l'accredito contributivo figurativo, operato a qualsiasi titolo e quindi anche a copertura di periodi per i quali viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale per il CDS, viene riconosciuto nel limite di **5 anni complessivi**.

*Art. 15, c. 1,
DLgs. n. 502/92*

CAPITOLO 8°

ADEMPIMENTI AZIENDALI

Ai fini del ricorso al CDS le Aziende devono:

- stipulare l'accordo sindacale che prevede la riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di un esubero di personale;
- comunicare la riduzione dell'attività lavorativa ai lavoratori interessati;
- compilare ed inviare (o presentare) la domanda di integrazione salariale al Ministero del lavoro;
- richiedere dopo l'emanazione del decreto ministeriale di concessione, l'autorizzazione all'INPS per il conguaglio;
- corrispondere le integrazioni salariali ai lavoratori e recuperare gli importi con il mod. DM 10;
- compilare le sezioni relative all'accredito dei contributi figurativi nelle denunce da presentare alle consuete scadenze.

Di seguito si illustrano i suddetti adempimenti.

8.1. STIPULAZIONE DELL'ACCORDO AZIENDALE

Per quanto concerne la stipulazione dell'accordo sindacale che stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro e per lo schema del CDS si rinvia a quanto indicato nel capitolo 3°. La legge affida alle Regioni la competenza a promuovere, nel proprio ambito territoriale, gli accordi ed i contratti collettivi per l'applicazione dell'istituto della solidarietà. Poiché non è previsto un obbligo per le parti di stipulare il CDS in sede regionale, sono da considerarsi validi, ai fini della concessione del trattamento di integrazione salariale, gli accordi che, secondo la volontà delle parti, siano intervenuti in sedi diverse.

*Art. 3, c. 2,
D.Lgs. n. 469/97*

*Circ. Min. Lav.
n. 64/00*

8.2. CRITERI DI SCELTA E COMUNICAZIONE AI LAVORATORI

In mancanza di specifiche disposizioni di legge e tenendo conto del generico rinvio alla disciplina della CIGS, si ritiene che i lavoratori destinatari del CDS debbano essere individuati:

- con l'osservanza di criteri obiettivi, dovendo sussistere un nesso tra la causa di riduzione dell'orario e i lavoratori interessati;
- nel rispetto dei principi di non discriminazione (età, ridotte capacità lavorative, ecc.);
- garantendo in particolare i principi di non discriminazione, diretta ed indiretta, di cui alla legge n. 125/1991 (pari opportunità).

La riduzione dell'attività lavorativa deve essere *preventivamente* comunicata ai lavo-

ratori interessati. Al riguardo non sono stabiliti specifici termini né sono previste particolari formalità.

Può essere utilizzato lo schema di comunicazione riportato in Appendice.

8.3. PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA AZIENDALE DI INTEGRAZIONE SALARIALE

La richiesta di intervento della CIGS deve essere redatta sul modello CIGS/SOLID-1, predisposto dal Ministero del lavoro, disponibile sul sito: [www.lavoro.gov.it/Aree Tematiche/Ammortizzatori sociali](http://www.lavoro.gov.it/Aree_Tematiche/Ammortizzatori_sociali) (v. Appendice).

Circ. Min. Lav.
n. 3804

Il modello si compone di due parti:

- la prima parte contiene una informativa di carattere generale relativa all'azienda e deve essere presentata per ogni richiesta di concessione del trattamento;
- la seconda parte, il modulo "scheda", è specifica a seconda della causale di intervento. Nel caso in questione, deve essere compilata soltanto la scheda 8 (Contratti di solidarietà).

Art 7, c. 2,
DPR
n. 218/00

La domanda deve essere corredata:

- da una marca da bollo di € 14,62;
- da due copie allegate;

Su ciascuna pagina del modello dovrà essere apposto il timbro aziendale, con la sigla del legale rappresentante.

La domanda va presentata o trasmessa:

- al **Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale** Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e degli Incentivi all'Occupazione Divisione IV[^] Via Forno, 8 - 00192 Roma.

Una copia della *seconda pagina* del modello CIGS/SOLID-1 deve essere recapitata alla **Sede INPS** territorialmente competente.

Nell'ambito della durata del CDS (v. punto 3.4.), ciascuna domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale, nonché ogni eventuale domanda di proroga, non può riferirsi ad un periodo superiore ai 12 mesi.

Circ. Min. Lav.
n. 33/94

Devono essere allegati alla domanda:

- l'originale del contratto di solidarietà (v. punto 3.6.);
- l'elenco nominativo dei lavoratori per i quali è applicata la riduzione di orario (v. punto 3.7.).

8.4. PROCEDIMENTO DI CONCESSIONE

8.4.1. Istruttoria

L'istruttoria del Ministero del Lavoro è rivolta a valutare l'attendibilità del CDS alla luce delle finalità previste dalla legge, con particolare riferimento ai seguenti punti:

Circ. Min. Lav.
n. 33/94

- cause che hanno determinato gli esuberi;

- orario contrattualmente previsto prima del CDS,
- eventuale svolgimento di lavoro straordinario da parte di personale non interessato al CDS;
- eventuale presenza di elementi di stagionalità o quant'altro possa ricondurre ad un uso improprio dell'istituto;
- legittimazione dell'Azienda ad accedere all'istituto;
- eventuali deroghe all'orario di lavoro pattuito;
- motivazioni inerenti alla eventuale necessità di articolare l'orario con sospensioni a zero ore plurimensili;
- riduzione superiore al 50% dell'orario a tempo pieno;
- fattispecie in cui gli esuberi siano pari o superiori al numero dei lavoratori in solidarietà.

8.4.2. Termine di conclusione del procedimento

Il procedimento di concessione deve concludersi entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Divisione IV[^] del Ministero del Lavoro.

8.4.3. Sospensione dei termini istruttori

Il suddetto termine stabilito per l'emanazione del decreto ministeriale di concessione, può essere sospeso per eventuali motivate esigenze istruttorie, ravvisate dai competenti uffici, per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle attività ad esse connesse e comunque per un periodo non superiore a 20 giorni, prorogabili di altri 10 in presenza di particolari difficoltà tecniche dell'istruttoria.

*Art 8, c. 4,
DPR
n. 218/00*

8.4.4. Decreto ministeriale di concessione

Una volta conclusa positivamente la fase istruttoria, il Ministero del lavoro emana il decreto di concessione del trattamento di integrazione salariale.

Il decreto di concessione delle integrazioni salariali ha validità **annuale**.

*Art 9, c. 1,
DPR
n. 218/00*

Il Ministero del lavoro fornisce informazioni relative allo stato della pratica ed alla emissione del relativo decreto. Le notizie possono essere acquisite :

- al numero telefonico 06 4683 5099;
- sul sito internet www.lavoro.gov.it alla voce "Ammortizzatori sociali", dove è possibile reperire notizie riguardanti i decreti di concessione , suddivisi per periodi;
- presso gli uffici della Divisione IV[^] - Direzione generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Via Forno 8 - Roma, tutti i giovedì dalle ore 10,00 alle ore 13,30.

Per le normali procedure di erogazione sarà sufficiente accertare, utilizzando i suddetti sistemi, la data di firma del decreto ed il suo numero identificativo. Con tali elementi l'INPS è in grado di individuare il decreto di concessione emesso, per procedere ai successivi adempimenti di propria competenza.

I decreti ministeriali vengono trasmessi all'INPS - Direzione Centrale Prestazioni Temporanee, che provvede poi a distribuirli alle sedi territorialmente competenti.

Inoltre, viene inviata una comunicazione al Ministero della Giustizia che provvede alla pubblicazione dei decreti sulla Gazzetta Ufficiale.

Per tutte le procedure che coinvolgono l'INPS non è necessario il rilascio di copie dei decreti ministeriali emanati.

8.4.5. Decreto di reiezione – Ricorso o istanza di riesame

Se l'istruttoria si conclude negativamente, il Ministero del lavoro emana un decreto di reiezione.

*Circ. Min.Lav.
n. 17/96*

Le comunicazioni relative alle domande respinte sono notificate, con lettera raccomandata A/R, all'azienda interessata.

Avverso tale provvedimento può essere presentato:

- **ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR)**, entro 60 giorni dalla notifica;
- **ricorso straordinario al Presidente della Repubblica**, entro 120 giorni dalla notifica;
- ovvero, in alternativa, **istanza di riesame** al Ministero del lavoro – Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e degli Incentivi all'Occupazione; Via Forno-vo 8, 00192 Roma.

L'istanza di riesame deve contenere la dichiarazione che l'azienda non ha presentato ricorsi, in quanto questi prevalgono sulla richiesta di revisione in via amministrativa che, di conseguenza, non può essere presa in considerazione.

L'istanza deve confutare puntualmente le motivazioni prese a base dal provvedimento di reiezione ed è soggetta a verifica da parte del Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro, attivata dai competenti uffici del Ministero del Lavoro.

Non è invece ammesso il ricorso in opposizione.

Si ricorda che, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, è riconosciuto, a chiunque vi abbia interesse per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti, il *diritto di accesso* ai documenti amministrativi e/o il rilascio di copia degli stessi. Tale diritto può essere esercitato, utilizzando preferibilmente il modello predisposto dall'ufficio ministeriale, presentando relativa istanza. Le operazioni possono essere effettuate personalmente, via fax o attraverso il servizio postale, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione - Div. IV[^] Via Forno-vo 8, 00192- Roma, Fax 06-4683 4084.

L'esame dei documenti è gratuito; il rilascio di copie è subordinato al rimborso del costo di riproduzione.

8.5. ANTICIPAZIONE DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE DA PARTE DELL'AZIENDA

Nessuna disposizione di legge prevede l'obbligo, per l'Azienda, di anticipare il pagamento delle integrazioni salariali prima dell'emanazione del decreto di concessione da parte del Ministero del lavoro.

Infatti, l'art. 12 del D.L.Lgt. 9 novembre 1945, n. 788 dispone che il pagamento dell'integrazione salariale va effettuato dal datore di lavoro agli *aventi diritto* alla fine di ogni periodo di paga: e prima del provvedimento amministrativo di autorizzazione non si può parlare di *aventi diritto* alla prestazione (il pagamento dell'Azienda viene effettuato in nome e per conto dell'Ente previdenziale).

In assenza di disposizioni di legge, l'anticipazione dell'integrazione salariale può essere regolamentata dagli accordi aziendali.

L'INPS ha precisato che tale anticipazione non è gravata da contribuzione, in attesa della definizione della richiesta.

In caso di successivo accoglimento della domanda da parte del Ministero del lavoro, il datore di lavoro, dopo aver ottenuto l'autorizzazione dall'INPS (v. punto 8.6.1.), deve conguagliare sul mod. DM10/2 gli importi anticipati.

In caso di mancato accoglimento della domanda, gli importi anticipati sono considerati retribuzione a tutti gli effetti ed assoggettabili pertanto a regolare contribuzione.

Detta contribuzione è, comunque, dovuta anche in pendenza di un ricorso avverso al provvedimento di diniego dell'integrazione salariale ma, in caso di esito positivo, viene poi rimborsata al datore di lavoro che presenti apposita domanda.

8.6. PAGAMENTO E RECUPERO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

8.6.1. Modulistica per l'autorizzazione dell'INPS

Dopo l'emanazione del decreto ministeriale di concessione:

- L'Azienda deve presentare alla competente Sede dell'INPS il **modello I.G.I. 15/Str.**, contenente i dati relativi all'azienda, al decreto ministeriale di concessione, alla specifica del trattamento (con le ore complessive da integrare) e una dichiarazione di responsabilità del legale rappresentante.

Tale modello può anche essere compilato ed inviato on-line, per gli utenti registrati ed in possesso di un regolare PIN di autenticazione. Esso è disponibile sul sito Internet dell'INPS (<http://www.inps.it>), alla pagina "Moduli", sezione "Prestazioni a sostegno del reddito", evidenziati dalla casella di spunta "Invia", che introduce alla applicazione dedicata ("Servizi di Modulistica on-line").

In alternativa, l'accesso può avvenire tramite la sezione "Servizi per le aziende". Contestualmente alla trasmissione della domanda è possibile allegare, in formato elettronico, la documentazione a corredo della medesima.

- La Sede dell'INPS, mediante il **modello I.G.I. 6/Str.**, rilascia all'azienda l'autorizzazione per il conguaglio sulla denuncia contributiva mensile (modello DM 10/2) delle integrazioni salariali straordinarie.
- L'azienda deve erogare ai lavoratori le integrazioni salariali autorizzate, se queste non sono già state anticipate nelle more dell'emanazione del decreto (v. punto 8.5.).
- Le somme erogate a tale titolo possono essere conguagliate con la prima denuncia di mod. DM 10 successiva alla data di rilascio dell'autorizzazione, purché riferite a periodi di paga scaduti.

I dati da esporre sul mod. DM 10 e le varie codifiche sono indicati al successivo punto 8.6.2..

- Per ciascuna autorizzazione (Mod. I.G.I. 6/Str) rilasciata dalle competente Sede INPS a seguito di decreto ministeriale di concessione, le aziende debbono inoltre compilare i **modelli I.G. Str./Cong.**

La struttura di tale modello si compone di tre quadri con campi predeterminati: il primo quadro contiene le notizie sull'azienda, gli altri due contengono le notizie sui dipendenti. Nel caso in cui il numero dei lavoratori sia superiore, rispetto ai due riquadri contenuti nel modello, l'azienda dovrà compilare altri modelli, con esclusione del quadro relativo alle notizie sull'azienda, ad integrazione del primo.

I modelli devono contenere tutte le notizie previste negli appositi campi. In caso contrario il modello verrà messo in evidenza e la procedura emetterà una lettera di richiesta notizie.

I modelli possono essere presentati su supporto cartaceo, su nastro magnetico o su floppy disk.

Dopo aver fornito tutte le informazioni richieste le aziende debbono attestare di aver corrisposto il trattamento di integrazione salariale straordinaria ai lavoratori riportati nel modello o nei modelli IG STR/Cong., specificando il numero dei dipendenti interessati e dando assicurazione che gli stessi abbiano un'anzianità lavorativa pari o superiore a 90 giorni dalla data iniziale della prima concessione.

*Circ. INPS
n. 147/97*

In relazione alle notizie fornite nel relativo quadro **il dipendente deve sottoscrivere** la dichiarazione di responsabilità attestando:

- a. di aver riscosso l'importo il trattamento di integrazione salariale relativo al periodo autorizzato;
- b. di non aver percepito, per il predetto periodo, prestazioni previdenziali incompatibili o incumulabili con le integrazioni salariali;
- c. di non aver svolto, sempre nel predetto periodo, attività lavorativa retribuita.

La trasmissione dei modelli deve avvenire non oltre 15 giorni dalla data di presentazione del mod. DM10/2 con il quale sono state poste a conguaglio le integrazioni salariali.

8.6.2. Dati da esporre sul mod. DM 10/2

Ai datori di lavoro che hanno attivato i contratti di solidarietà con trattamento a carico dell'INPS sono attribuiti i codici di autorizzazione che seguono:

Circ. INPS
n. 15/06

8K: attribuito ai datori di lavoro ammessi al beneficio del trattamento straordinario di integrazione salariale a favore dei lavoratori, ma non autorizzati alla riduzione contributiva a proprio favore. In presenza del codice di autorizzazione 8K ai datori di lavoro non vengono applicati i minimali di retribuzione giornaliera.

7K: attribuito nel caso in cui sia applicabile la riduzione contributiva a favore dei datori di lavoro.

0N: attribuito, in aggiunta ai codici 8K e 7K, ai datori di lavoro operanti nelle aree di cui all'obiettivo 2 del Regolamento CEE 2052/1988.

Per l'esposizione dei dati dei lavoratori interessati dai contratti di solidarietà, i datori di lavoro indicano i dati dei lavoratori come per la generalità dei dipendenti.

➤ L'indennità per contratto di solidarietà a carico della CIGS erogata al lavoratore deve essere esposta nel Quadro D utilizzando i codici:

G603: per l'importo erogato al lavoratore a carico della CIGS (60% della retribuzione delle ore non lavorate).

F501: per l'importo posto a conguaglio riferito a ratei di competenze annuali o periodiche (quota di 13[^], 14[^] ecc.).

➤ Il TFR spettante ai lavoratori per i periodi in contratto di solidarietà è a carico dell'INPS e deve essere erogato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro (v. punto 5.14.). L'importo deve essere esposto nel Quadro D con il codice:

L042: il codice, da esporre nel quadro D, richiede anche la compilazione della riga 68 con l'indicazione del numero dei lavoratori ai quali è stato liquidato il TFR a carico dell'INPS.

➤ Inoltre i datori di lavoro dovranno:

- riportare il numero di autorizzazione e le ore conguagliate nel quadro F;
- riportare in uno dei righe in bianco dei quadri B/C il codice statistico "GF00", avente il significato di "lavoratori in contratto di solidarietà".

In corrispondenza del suddetto codice dovranno essere esposti, nei rispettivi campi, il numero dei lavoratori ai quali è stato erogato il trattamento, il numero delle ore conguagliate e le retribuzioni sulle quali è stata calcolata la prestazione stessa.

Nessun dato va riportato nel campo "somme a debito".

Mess. INPS
n. 6556/07

- Le riduzioni a favore del datore di lavoro, applicabili a seguito di apposita comunicazione ministeriale, devono essere esposte nel Quadro D con i codici che seguono:
- **L504:** per la riduzione a favore dei datori di lavoro pari al 25%;
 - **L505:** per la riduzione a favore dei datori di lavoro pari al 30%;
 - **L506:** per la riduzione a favore dei datori di lavoro pari al 35%;
 - **L507:** per la riduzione a favore dei datori di lavoro pari al 40%;
 - **L508:** per l'esposizione di eventuali arretrati in caso di concessione della riduzione da parte del Ministero del lavoro oltre i termini. Se nelle more della concessione del beneficio della riduzione contributiva, i datori di lavoro hanno fruito di sgravi e fiscalizzazioni, gli stessi dovranno essere restituiti mediante regolarizzazione.

8.7. PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS

In via generale, in quanto non previsto dalla normativa che disciplina il CDS, non è autorizzato il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale. Tuttavia, nei casi in cui, nel corso di attuazione del CDS, l'impresa cessi l'attività, o sia assoggettata a procedura concorsuale, può essere adottata, previa richiesta aziendale, specifica autorizzazione al pagamento diretto da parte dell'INPS.

*Art. 5DM.
n. 31445/02*

8.8. MODULISTICA PER L'ACCREDITO DEI CONTRIBUTI FIGURATIVI

Come in precedenza indicato (v. Cap. 7°), i periodi per i quali viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale con intervento del CDS danno titolo, ai lavoratori interessati, a contributi figurativi utili a determinare il diritto e la misura della pensione.

Tali contributi sono calcolati sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale e sono accreditati d'ufficio dall'INPS sulla base dei dati forniti dai datori di lavoro.

*Legge
n. 326/03*

A partire dalle retribuzioni del mese di gennaio 2005, le aziende sono tenute a trasmettere mensilmente all'INPS, in via telematica (direttamente o tramite gli incaricati), entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi, all'implementazione delle posizioni assicurative individuali e all'erogazione delle prestazioni (modello di denuncia telematica "EMens").

*Circ. INPS
n. 152/04*

Nel suddetto modello vanno esposti anche i dati riguardanti le integrazioni salariali di competenza.

*Mess. INPS
n. 16329/05*

Le settimane interessate da CIG, non ancora autorizzate, vanno esposte nel flusso EMens relativo al mese in cui sono collocate, valorizzando il tipo settimana a seconda che vi sia stata o meno anticipazione da parte del datore di lavoro e questa sia stata o meno sottoposta a contribuzione.

Nel caso in cui non vi sia stata anticipazione o questa, pur erogata, non sia stata assoggettata a contribuzione, nel mese in cui perverrà l'autorizzazione si potranno adottare, indifferentemente, una delle due seguenti soluzioni:

- a) valorizzare nel flusso EMens del mese in cui è pervenuta l'autorizzazione

l'elemento <CigPregressa> e <DiffAccredito>;

b) inviare altro flusso EMens sostitutivo del mese in cui si è verificata la CIG.

Nel caso in cui vi sia stata anticipazione e questa sia stata sottoposta a contribuzione, in presenza di un imponibile da modificare, potrà essere solamente inviato altro flusso EMens sostitutivo del mese in cui si è verificata la CIG.

CAPITOLO 9°

CONTRIBUTI E IMPOSTE SULLE INTEGRAZIONI SALARIALI

Gli importi erogati dall'azienda a titolo di integrazione salariale, in quanto "*somme a carico di gestione assistenziale e previdenziale*", sono esclusi dalla base imponibile ai fini della contribuzione sia INPS che INAIL.

Gli importi suddetti devono invece essere assoggettati all'imposta sul reddito delle persone fisiche (IPFEF) come gli altri redditi di lavoro, secondo le norme di legge vigenti in materia.

*Art. 12, c. 4,
L. n. 153/96
sostituito dal-
l'art. 6, c. 1,
D.Lgs.
n. 314/97*

CAPITOLO 10°

CONCOMITANTE RICORSO AD ALTRI AMMORTIZZATORI SOCIALI

10.1. CONTRATTO DI SOLIDARIETA' E CIG ORDINARIA

Il CDS è compatibile con la CIG ordinaria.

L'orario ridotto a seguito del CDS costituisce l'orario di riferimento per eventuali richieste di CIG ordinaria.

Gli eventi che possono legittimare interventi di CIG ordinaria nel corso del CDS devono risultare conformi alla disciplina propria di tali interventi (v. Quaderno n. 6), con particolare riferimento ai requisiti della temporaneità e transitorietà.

Inoltre devono sostanzialmente differenziarsi dalla situazione per la quale è concesso il trattamento di integrazione salariale per il CDS.

*Circ. INPS
n. 210/93*

10.2. CONTRATTO DI SOLIDARIETA' E CIG STRAORDINARIA

Nelle unità produttive interessate da CDS e da CIG straordinaria, il cumulo dei due distinti ammortizzatori sociali è consentito a condizione che:

- i programmi di CIGS siano esclusivamente quelli per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale (con esclusione dei casi di procedure concorsuali);
- nei casi di crisi aziendale, nell'unità produttiva sia in corso di attuazione un programma di risanamento fondato su prospettive di mantenimento dell'attività produttiva, con esclusione, quindi, dei casi di cessazione di attività;
- i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi e individuati tramite appositi elenchi nominativi: tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono la CIGS e il CDS.

*Art. 13, c. 2,
L. n. 223/91
DM 23/12/94*

10.3. CONTRATTO DI SOLIDARIETA' E MOBILITA'

Con il CDS le parti stabiliscono, secondo quanto previsto dalla legge, una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o *in parte*, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale.

In linea di massima è dunque possibile, in relazione a specifiche situazioni con caratteristiche differenziate, utilizzare per una parte dell'esubero la mobilità e per l'altra parte il CDS.

Come già in precedenza indicato (v. punto 3.5.), il limite massimo di durata complessiva della CIGS (36 mesi nel quinquennio) può essere superato nelle singole unità

*Art. 1
L. n. 863/84*

produttive, mediante la stipula del CDS, qualora il ricorso a tale istituto abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura di mobilità. In tale caso, la deroga al predetto limite massimo deve essere finalizzata al mantenimento in azienda di almeno il 50% delle eccedenze dichiarate nel CDS, nel quale deve essere espressamente confermata la predetta finalità.

*Art 7
DM20/8/02,
n. 31445*

CAPITOLO 11°

CONCOMITANTE RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, AL LAVORO A TEMPO DETERMINATO, AL LAVORO STRAORDINARIO

11.1. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro è vietata, salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dal lavoro o una riduzione di orario, con intervento del trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

*Art. 20, c. 4,
lett. b)
DLgs.
n. 276/03*

11.2. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa 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.

*Art. 3, c. 1,
lett. c)
DLgs.
n. 368/01*

11.3. LAVORO STRAORDINARIO

Il Ministero del Lavoro ha precisato che per il lavoratori posti in solidarietà sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario oltre l'orario full-time previsto dal CCNL, purché a carattere individuale ed eccezionale.

Per quanto riguarda lo straordinario effettuato da altri lavoratori non coinvolti nel CDS, lo stesso Dicastero considera questa ipotesi meritevole di attenzione da parte degli Uffici competenti al fine di verificare se tali prestazioni si pongano in contrasto con le ragioni che hanno portato alla stipula del CDS.

Al riguardo si ritiene che:

- non si pongono problemi se le mansioni dei dipendenti che svolgono lavoro straordinario non sono fungibili con quelle degli altri lavoratori posti ad orario ridotto;
- se invece sussiste fungibilità delle mansioni, i volumi e le modalità di utilizzo dello straordinario potrebbero influenzare negativamente il giudizio dei competenti Uffici del Ministero del lavoro in ordine all'accoglimento della richiesta di intervento del trattamento di integrazione salariale.

*Circ. Min. Lav.
n. 33/94*

CAPITOLO 12°

SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DEI DISABILI E DELLE ALTRE CATEGORIE PROTETTE

Per le imprese che fanno ricorso ai CDS sono sospesi gli obblighi di assunzione dei disabili e delle altre categorie protette:

- per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento;
- in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa;
- per il singolo ambito provinciale.

*Art. 3, c. 5,
L. n. 68/99*

Per fruire della suddetta sospensione, è sufficiente che l'azienda, per la quale ricorrono le condizioni di legge, inoltri una semplice comunicazione - e non una richiesta di autorizzazione - al competente Servizio Lavoro della Provincia, allegando copia del decreto di concessione del trattamento di integrazione salariale per il CDS.

*Circ. Min. Lav.
n. 4/00*

Onde fornire elementi di certezza alle aziende interessate, il Servizio darà riscontro alle comunicazioni mediante conferma di presa d'atto delle sussistenze delle condizioni di legge, della durata della sospensione, dell'ambito territoriale di operatività.

La comunicazione di presa d'atto non ha valore di provvedimento.

La Provincia di Torino ha predisposto un **modello** per la comunicazione ai fini della sospensione degli obblighi occupazionali (v. Appendice).

*Circ. Provincia
Torino n. 3/00*

In attesa dell'emanazione del decreto ministeriale di concessione del trattamento di integrazione salariale, l'azienda può presentare al predetto Servizio una domanda di sospensione temporanea dagli obblighi in questione, per una durata non superiore a 3 mesi, rinnovabile una sola volta, indicando le condizioni di particolare difficoltà che non consentono l'assolvimento degli obblighi di legge.

L'Ufficio rilascerà un provvedimento di autorizzazione o di reiezione, di norma entro 10 giorni dalla data della presentazione dell'istanza o dell'eventuale integrazione delle notizie.

APPENDICE

- *Bozza di comunicazione ai lavoratori della riduzione dell'attività lavorativa a seguito del contratto di solidarietà*
- *Domanda di trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di contratto di solidarietà (Mod. CIGS/SOLID-1)*
- *Mod. I.G.I.15/Str. (cod. SR40)*
- *Mod. I.G.Str/CONG. (cod. SR42)*
- *Comunicazione al Servizio Lavoro della Provincia ai fini della sospensione degli obblighi delle assunzioni obbligatorie*

**BOZZA DI COMUNICAZIONE AI LAVORATORI DELLA
RIDUZIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA A SEGUITO
DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'**

Egr. Sig.....

Oggetto: Riduzione della prestazione lavorativa a seguito
del contratto di solidarietà.

La presente per comunicarLe che, a seguito del contratto di solidarietà stipulato in data,
ai sensi dell'art. 1 della legge n. 863/84 e successive modifiche ed integrazioni, a decorrere dal
..... e fino al....., Lei sarà posto ad orario ridotto di ore settimanali, secondo la
seguente articolazione:

.....
.....

A Suo favore verrà richiesto l'intervento della prestazione di integrazione salariale previsto
dalla citata disposizione di legge.

Distinti saluti.

**DOMANDA DI TRATTAMENTO
DI
INTEGRAZIONE SALARIALE**

Applicare e
annullare
imposta di bollo
(€14,62)

Al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O.
Divisione IV
Via Fornovo 8, 00192 – ROMA

Il/La sottoscritto/a (cognome) _____ (nome) _____
in qualità di _____ (indicare la posizione e i poteri)
codice fiscale _____ , legale rappresentante della società
_____ , chiede la - Prima concessione / Proroga -
del trattamento di integrazione salariale per la causale di intervento indicata al numero per le unità
aziendali di cui al quadro "C" e per il periodo riportato nel quadro "B" della pagina 2 del presente
modello –

Elenco causali di intervento

1 – Art. 1, comma 5, legge 223/91 (Crisi Aziendale)	9 – Legge 416/81 e legge 62/01 (Quotidiani) –
2 – D.L. 05/10/2004, n.249 (Programma biennale di Crisi Aziendale per cessazione di attività)	Crisi az.le <input type="checkbox"/> Ristr./Riorg./Conv. az.le <input type="checkbox"/> Art.35, 3 c., L416/81 <input type="checkbox"/>
3 – Art. 1, legge 223/91 (Ristrutturazione aziendale)	10 – Legge 67/87 e legge 62/01 (Periodici) –
4 – Art. 1, legge 223/91 (Riorganizzazione az.le, Conversione az.le)	Crisi az.le <input type="checkbox"/> Ristr./Riorg./Conv. az.le <input type="checkbox"/> Art.35, 3 c., L416/81 <input type="checkbox"/>
5 – Art. 1, comma 2, legge 223/91 (Modifica piano Ristrutturazione aziendale)	11 – Art. 3, comma 1, legge 223/91 (Procedure concorsuali)
6 – Art. 1, comma 2, legge 223/91 (Modifica piano Riorg.ne az.le, Conv.ne az.le)	12 – Art. 3, comma 2, legge 223/91 (Procedure concorsuali)
7 – Art. 1, comma 3, legge 223/91 come sostituito dall'art.1, c.4, legge 451/94 (Ristrutturazione aziendale) proroga complessa	13 – Art. 7, comma 10 ter, legge 236/93 (Amministrazione straordinaria con prosecuzione esercizio di impresa)
8 – Art. 1, comma 3, legge 223/91 come sostituito dall'art.1, c.4, legge 451/94 (Riorganizzazione az.le, Conversione az.le) proroga complessa	14 – Art 23, comma 1, legge 155/81 (mense aziendali)
	15 – Art. 1, comma 7, legge 451/94 (imprese di pulizia)
	16 – Contratti di solidarietà (art.1, legge 863/84)
	17 – Altro (specificare) :

La presente domanda, redatta in base alle "istruzioni generali" fornite, si compone :

- del modello "CIGS/SOLID-1" in 4 pagine;
- della scheda n. composta da n. ... pagine;
- degli allegati ai quadri per complessive n. ... pagine;
- dei seguenti allegati :

○ _____

Data

Firma

Nominativo del referente per la richiesta in oggetto

(cognome) _____ (nome) _____

Telefono _____ Fax _____ Tel.cell. _____ E-mail _____ @ _____

A DATI RELATIVI ALL'AZIENDA

Denominazione						
Natura giuridica		Indirizzo sede legale				
C.A.P.		Comune			Provincia	
Telefono		Fax		E-mail		
Codice fiscale						
Data atto costitutivo		Inizio attività		Capitale sociale €		
Socio principale o azionista di riferimento						
Quota eventuale di partecipazione pubblica %						
L'Azienda appartiene a un gruppo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Se SI quale?						
N. matricola INPS			Cod. Autoriz.ne		C.S.C.	
Cod. Ateco 2002		Descrizione				
C.C.N.L. applicato dall' azienda (riportare la dizione completa con la data di firma)						
L'impresa ha unità aziendali non coinvolte dalla presente domanda ? SI / NO - se SI compilare il quadro - G -						
Organico <u>totale</u> dell'azienda alla data di inizio della richiesta di CIGS (compresi apprendisti e lav.ri assunti con contratto di formazione e lavoro - Art.1, comma 1, legge 223/91)						
Organico aziendale per ogni mese nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda (1° mese precedente) 2°) 3°) 4°) 5°) 6°) Valore medio						

B DATI RELATIVI ALLA CAUSALE E AL PERIODO DI INTERVENTO

Causale di intervento n. (vedi pagina 1)		Periodo della domanda dal _____ al _____				
(Causali di intervento dal n.1 al n.10) - Programma : dal _____ al _____		Pari a mesi n. _____				
(Causale intervento n. 16) - Contratto di solidarietà : dal _____ al _____		Pari a mesi n. _____				

C DATI RELATIVI ALLE UNITA' AZIENDALI IN C.I.G.S. (di cui alla presente domanda)

Unità aziendale (stabilimento/ufficio/magazzino/ecc) N.1						
Comune		Provincia			C.A.P.	
Indirizzo		Matricola INPS (se diversa dal quadro A)				
LAVORATORI	Impiegati/Quadri		Operai		TOTALE	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Imp/Quadri	Operai
in forza (all'inizio del periodo di riferimento)						
Interessati alla C.I.G.S. : (numero massimo per l'intero periodo della domanda)						
lav.ri sospesi a zero ore con rotazione						
sosp. a zero ore senza rotazione						
lavoratori ad orario ridotto						
Unità aziendale (stabilimento/ufficio/magazzino/ecc) N.2						
Comune		Provincia			C.A.P.	
Indirizzo		Matricola INPS (se diversa dal quadro A)				
LAVORATORI	Impiegati/Quadri		Operai		TOTALE	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Imp/Quadri	Operai
in forza (all'inizio del periodo di riferimento)						
Interessati alla C.I.G.S. : (numero massimo per l'intero periodo della domanda)						
Lav.ri sospesi a zero ore con rotazione						
sosp. a zero ore senza rotazione						
lavoratori ad orario ridotto						

I LAV.RI ASSUNTI, PER LE UNITA' DEL QUADRO C, NEL BIENNIO PRECEDENTE ALLA CIGS**IN BASE AL TIPO DI CONTRATTO**

Mesi prec.ti	A TEMPO INDETERMINATO		A TEMPO DETERMINATO		PART-TIME		ALTRO TIPO (specificare)		TOTALE COMPLESSIVO	
	n. totale	di cui femmine	n. totale	di cui femmine	n. totale	di cui femmine	n. totale	di cui femmine	totale generale	di cui per assunzioni agevolate
1-12										
13-24										

IN BASE AL MOTIVO DI ASSUNZIONE

Mesi prec.ti	RIMPIAZZO TURN-OVER		OCCUPAZIONE AGGIUNTIVA	
	N. TOTALE	DI CUI FEMMINE	N. TOTALE	DI CUI FEMMINE
1-12				
13-24				

L LAVORO STRAORDINARIO

UNITA' N. (QUADRO C)	L'azienda è ricorsa al lavoro straordinario negli ultimi 12 mesi ? (se SI specificarne l'entità, le ragioni e il numero degli addetti interessati)	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

M AFFIDAMENTO A TERZI DI FASI LAVORATIVE (Ultimo biennio)

Mesi prec.ti	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
1 - 12	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
13 - 24	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Modulo in formato elettronico (MSWord) – per la compilazione seguire le indicazioni nella “barra di stato”



ISTRUZIONI GENERALI

ALLEGATE AL MODELLO CIGS/SOLID-1 (richiesta di integrazione salariale)

(non inviare insieme alla domanda)

La richiesta di integrazione salariale straordinaria, contenente il programma da attuare, deve essere redatta secondo l'allegato modello, predisposto ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 223/91, e spedita all'indirizzo riportato sulla prima pagina.

Il modello dovrà essere trasmesso:

- in tre copie, di cui una in originale corredata da una marca da bollo di € 14,62 (nei casi di crisi az.li, procedure concorsuali e contratti di solidarietà è sufficiente una copia e l'originale);
- con il timbro aziendale, apposto su ciascun foglio, siglato dal legale rappresentante;
- con i bilanci nei casi di crisi aziendali (esclusa cessazione ed evento imprevisto).

Con la sola esclusione delle domande presentate ai sensi dell'articolo 3, comma 2 della legge 223/91, la presentazione delle istanze non deve avvenire prima della data di inizio delle sospensioni dei lavoratori (circolare ministeriale n.108 del 23/11/1994).

Le domande presentate ai sensi dell'articolo 3, della legge 223/91 e dell'articolo 7, comma 10ter, della legge 236/93, dovranno essere corredate dalla copia del provvedimento relativo alla procedura concorsuale di riferimento.

La compilazione della domanda non rispondente con quanto indicato nelle presenti istruzioni, determinerà una interruzione dei termini del procedimento ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. 218/2000.

NOTIZIE GENERALI

Il modello CIGS/SOLID-1 si compone di due parti:

- la prima parte, il modulo "domanda", contiene una informativa di carattere generale relativa all'azienda e deve essere presentata per ogni richiesta di concessione del trattamento;
- la seconda parte, il modulo "scheda", è specifico per ciascuna causale di intervento.

N.B. I moduli "scheda", che devono essere esaustivamente compilati seguendo le indicazioni in essi contenute, sono i seguenti :

- scheda n.1/A (crisi aziendale)
- scheda n.1/B (crisi aziendale per cessazione di attività)
- scheda n.2/A (riorganizzazione o conversione aziendale)
- scheda n.2/B (riorganizzazione o conversione az.le, art. 1, comma 10, legge 223/91)

- scheda n.2/C (riorg.ne o conversione az.le per complessità dei processi produttivi)
- scheda n.2/D (riorg. o conv. az.le per complessità connessa alle ricadute occupazionali)
- scheda n.3/A (ristrutturazione aziendale)
- scheda n.3/B (ristrutturazione aziendale, art. 1, comma 10, legge 223/91)
- scheda n.3/C (ristrutturazione aziendale per complessità dei processi produttivi)
- scheda n.3/D (ristrutturazione az.le per complessità connessa alle ricadute occupazionali)
- scheda n.4 (procedura concorsuale - art. 3, commi 1 e 2, legge 223/91)
- scheda n.5 (mensa aziendale - art. 23, comma 1, legge 155/81)
- scheda n.6 (impresa di pulizia - art. 1, comma 7, legge 451/94)
- scheda n.7 (amministrazione straordinaria - art. 7, comma 10-ter, legge 236/93)
- scheda n.8 (contratto di solidarietà - art. 1, legge 863/84)

Utilizzare esclusivamente la scheda riferita alla causale di intervento richiesta, apponendo su ciascuna pagina il timbro con la denominazione sociale.

Le informazioni riportate nei predetti moduli “scheda” devono essere ricomprese, di norma, entro gli spazi assegnati.

Per le sole pagine 2, 3 e 4 del modulo “domanda”, qualora alcuni “quadri” risultassero insufficienti nello spazio disponibile o non rispondenti alle esigenze aziendali, è ammesso il ricorso ad allegati che sostituiranno i detti quadri e saranno contrassegnati con la stessa lettera di riferimento del quadro sostituito. Dell’esistenza di tali allegati, l’azienda deve dare esplicita indicazione nel “quadro” così sostituito.

GUIDA ALLA COMPILAZIONE

Sono di seguito indicate solo le voci per le quali si è ravvisata la necessità di un approfondimento

PAGINA 2

Le aziende richiedenti Cassa integrazione guadagni straordinaria per tutte le causali, devono recapitare una copia della seconda pagina del modello CIGS/SOLID-1, alla sede INPS territorialmente competente.

QUADRO A (pag. 2) - Dati relativi all'azienda

- Capitale sociale – capitale sociale in Euro;
- Numero matricola INPS - (10 caratteri) – compilare solo se la matricola è unica per l'intera azienda altrimenti indicare le matricole nel quadro C;
- Cod. Autorizzazione – codice di autorizzazione (CA) dell'INPS;
- C.S.C. – codice statistico contributivo (INPS);
- Cod. Ateco 2002 – codice di classificazione delle attività economiche dell'ISTAT aggiornato al 2002. La classificazione dei codici Ateco 2002, con la possibilità di convertire il codice Ateco '91, è disponibile sul sito dell'ISTAT (www.istat.it) ;
- L'impresa ha unità aziendali non coinvolte ... - indicare se, oltre a quelle interessate alla domanda CIGS, esistono altre unità aziendali (stabilimenti/uffici/magazzini/ecc.) presenti sul territorio nazionale. Se la risposta è "SI", nel quadro G, elencarne l'ubicazione e l'organico totale;
- Organico totale dell'azienda alla data ... - deve intendersi quello dell'azienda nel suo complesso, riferito a tutte le unità produttive anche se non interessate al trattamento C.I.G.S., compresi apprendisti e lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (art.1, comma 1, legge 223/91);
- Organico aziendale per ogni mese nel semestre ... - organico aziendale nei sei mesi precedenti la presentazione della domanda ed il valore medio dell'organico per lo stesso periodo;

QUADRO B (pag. 2) - Dati relativi alla causale e al periodo di intervento CIGS

- Causale di intervento n. – numero corrispondente alla causale di intervento, già indicato alla pagina 1;
- Periodo della domanda dal ... al ... – periodo per il quale si richiede la concessione del trattamento;
- Programma : - data iniziale e finale del programma alla cui approvazione sia subordinata la concessione del trattamento (esclusivamente per le causali dal n.1 al n. 10);
- Pari a mesi n. – numero di mesi relativi al periodo del programma richiesto (come sopra);
- Contratto di solidarietà - data iniziale e finale del Contratto di solidarietà stipulato con le OO.SS. (esclusivamente per la causale n.16);
- Pari a mesi n. – numero di mesi relativi al periodo del Contratto di solidarietà (come sopra);

N.B. (Decreto ministeriale n. 31447 del 20/08/02)

In caso di procedure concorsuali e superamento del limite di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale, così come stabilito dall'art. 1, comma 9, della legge 223/91, allegare una nota dalla quale si evinca :

- che l'istanza è presentata "in deroga al limite temporale imposto dall'articolo 1, comma 9 della legge 223/91";
- che l'attività produttiva è iniziata almeno ventiquattro mesi prima dell'avvio degli interventi di integrazione salariale, protrattisi per il triennio di riferimento;
- che l'attività è continuata fino ai dodici mesi antecedenti l'ammissione alla procedura concorsuale.

QUADRO C (pag. 2) - Dati relativi alle unità aziendali in CIGS, di cui alla presente domanda

- Nel riquadro vanno riportati i dati relativi alle maestranze in forza all'atto della domanda, nella/e unità aziendale/i interessata/e alla richiesta di intervento salariale (per unità aziendale deve intendersi lo stabilimento, l'ufficio, il magazzino, ecc.).
 - Matricola INPS (se diversa dal quadro A) – (10 caratteri) – Da indicare solo in caso di matricole diverse per ogni unità produttiva;
 - Lavoratori in forza – l'organico della unità aziendale, suddiviso come indicato nelle varie colonne, alla data di inizio del trattamento di integrazione salariale richiesto.
 - Lavoratori interessati alla C.I.G.S. – indicare il numero massimo di lavoratori interessati al trattamento di integrazione salariale nell'intero periodo richiesto, suddiviso tra lavoratori a zero ore, con o senza rotazione, e ad orario ridotto, come indicato nelle varie colonne. *Resta fermo, chiaramente, che per le richieste a seguito di Contratti di solidarietà dovrà essere indicato soltanto il numero di lavoratori ad orario ridotto*

QUADRO D (pag. 3) - Precedenti ricorsi alla C.I.G. (quinquennio in corso)

- Indicare precedenti ricorsi alla CIG (ordinaria, straordinaria, contratti di solidarietà), con riferimento alle unità produttive del quadro C, per il periodo relativo al quinquennio in corso.
 - La C.I.G. Ordinaria dovrà essere indicata in numero di mesi complessivi corrispondenti ai vari periodi corrisposti (conteggiare un mese ogni quattro settimane; indicare inoltre, qualora ci fossero, il numero di settimane rimanenti). Nei casi in cui la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria sia stata concessa contestualmente a periodi di CIGS e/o Solidarietà occorre specificare, in un apposito allegato, tutti i periodi di CIGO fruiti per consentire un corretto conteggio, che non consideri due volte il medesimo periodo;
 - Per C.I.G.S. e/o Contratti di solidarietà indicare esclusivamente se per il medesimo periodo sono stati emanati decreti concessivi, sarà cura dell'ufficio verificarne la durata. In caso di variazioni societarie avvenute nell'ultimo quinquennio, specificare, in un apposito allegato, le precedenti denominazioni sociali con i relativi periodi di riferimento.

Il quinquennio è riferito ad un determinato periodo (art. 4, comma 35, legge 608/96). Il primo quinquennio ha avuto come decorrenza l'11 agosto 1990.

QUADRO E (pag. 3) - Eventuali modifiche aziendali e societarie nell'ultimo biennio

- Indicare, illustrandole dettagliatamente, le modifiche aziendali e societarie.

QUADRO F (pag. 3) – Organico dell'ultimo biennio nelle unità aziendali interessate alla CIGS

(Da compilare all'atto della prima richiesta di approvazione del programma o di sua modifica e/o proroga)

- Indicare il numero medio delle maestranze in forza, con riferimento alle unità aziendali indicate nel quadro C. La rilevazione riguarda il biennio precedente (dal 1° al 12° mese e dal 13° al 24° mese) la data di decorrenza del trattamento di integrazione salariale.

QUADRO G (pag. 3) – Unità aziendali non coinvolte dalla presente domanda

- Indicare eventuali altre unità aziendali/produttive, operanti sul territorio nazionale, non interessate alla presente domanda. Specificare, oltre la località e la provincia, l'organico complessivo dell'unità.

QUADRO H (pag. 3) – Lavoratori usciti dalle unità del quadro C, nel biennio precedente alla CIGS

(Da compilare all'atto della prima richiesta di approvazione del programma o di sua modifica e/o proroga)

- Indicare il numero di addetti fuoriusciti dalle unità aziendali di cui al quadro C, nel corso del suindicato biennio, suddivise in base alle causali indicate.

QUADRO I (pag. 4) – Lavoratori assunti per le unità del quadro C, nel biennio precedente alla CIGS

(Da compilare all'atto della prima richiesta di approvazione del programma o di sua modifica e/o proroga)

- Indicare il numero di assunzioni, con la relativa tipologia contrattuale e motivo di assunzione, eventualmente operate dall'azienda, relativamente alle unità produttive di cui al quadro C, nel precedente biennio come sopra specificato.

QUADRO L (pag. 4) - Lavoro straordinario

- In caso di ricorso al lavoro straordinario, nelle unità aziendali del quadro C, nei 12 mesi precedenti la data di decorrenza del trattamento di integrazione salariale, indicarne brevemente l'entità in ore, le ragioni che hanno determinato tale utilizzo, nonché il numero dei dipendenti interessati.

QUADRO M (pag. 4) - Affidamento a terzi di fasi lavorative (ultimo biennio)

(Da compilare all'atto della prima richiesta di approvazione del programma o di sua modifica e/o proroga)

- Specificare se, nel biennio precedente, si è ricorsi ad affidamento a terzi di fasi lavorative già svolte all'interno dell'unità produttiva.

N.B. I quadri da F a M non devono essere compilati per le mense aziendali (art. 23, comma 1, legge 155/81) e per le imprese di pulizie (art. 1, comma 7, legge 451/94)

SCHEDA 1 - crisi aziendale

- o Indicare se è richiesto il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS; in tal caso occorre inoltrare una copia dell'istanza al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (vedi circolare n.64 del 20/09/2000).
- o Riportare, per ogni mese corrispondente al periodo di intervento del quadro B, la previsione di sospensioni delle maestranze interessate al trattamento, distinguendole secondo le modalità della sospensione stessa. Indicare, inoltre, a quale mese si riferisce ciò che è stato indicato alla colonna "1° mese".
 - Scheda 1/A (articolata in 6 punti) – richiesta di crisi aziendale (compresa la crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto);
 - Scheda 1/B (articolata in 2 + 2 punti) – da utilizzarsi nei casi di cessazione di attività sia per 12 mesi sia per periodi di 24 mesi di cui al D.L. 249 del 05/10/2004 (La domanda del secondo anno può essere avanzata solo nel caso in cui nella consultazione sindacale, iniziale, sia stato previsto un piano di cessazione delle attività da svilupparsi in 24 mesi). Per le domande relative al secondo anno non compilare i punti 1 e 2..

SCHEDA 2 – Riorganizzazione o conversione aziendale (Decreto ministeriale n. 31444 del 20/08/2002)

- o Indicare se è richiesto il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS; in tal caso occorre inoltrare una copia dell'istanza al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (vedi circolare n.64 del 20/09/2000).
- o Riportare, per ogni mese corrispondente al periodo di intervento del quadro B, la previsione di sospensioni delle maestranze interessate al trattamento, distinguendole secondo le modalità della sospensione stessa. Indicare, inoltre, a quale mese si riferisce ciò che è stato indicato alla colonna "1° mese".
 - Scheda 2/A (articolata in 8 + 2 punti) - da utilizzare, i punti da 1 a 8, nel caso di presentazione di un programma di riorganizzazione o conversione aziendale. **Per le istanze relative al secondo anno del medesimo programma, non compilare i punti da 1 a 8.** La scheda non deve essere utilizzata nei casi di cui all'articolo 1, comma 10 della legge 223/91 (trasformazione assetto proprietario);
 - Scheda 2/B (articolata in 10 + 2 punti) – da utilizzare nei casi di cui all'articolo 1, comma 10 della legge 223/91 (trasformazione assetto proprietario). **Per le istanze relative al secondo anno del medesimo programma, non compilare i punti da 1 a 10.;**
 - Scheda 2/C (articolata in 8 punti) - da utilizzare nel caso di presentazione di un programma di proroga per complessità dei processi produttivi;
 - Scheda 2/D (articolata in 9 punti) - da utilizzare nel caso di presentazione di un programma di proroga per complessità connessa alle ricadute occupazionali.

SCHEDA 3 - Ristrutturazione aziendale (Decreto ministeriale n. 31444 del 20/08/2002)

- o Indicare se è richiesto il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS; in tal caso occorre inoltrare una copia dell'istanza al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (vedi circolare n.64 del 20/09/2000).
- o Riportare, per ogni mese corrispondente al periodo di intervento del quadro B, la previsione di sospensioni delle maestranze interessate al trattamento, distinguendole secondo le modalità della sospensione stessa. Indicare, inoltre, a quale mese si riferisce ciò che è stato indicato alla colonna "1° mese".
 - Scheda 3/A (articolata in 9 + 2 punti) - da utilizzare, i punti da 1 a 9, nel caso di presentazione di un programma di ristrutturazione aziendale. **Per le istanze relative al secondo anno del medesimo programma, non compilare i punti da 1 a 9.** La scheda non deve essere utilizzata nei casi di cui all'articolo 1, comma 10 della legge 223/91 (trasformazione assetto proprietario);
 - Scheda 3/B (articolata in 11 + 2 punti) – da utilizzare nei casi di cui all'articolo 1, comma 10 della legge 223/91 (trasformazione assetto proprietario). **Per le istanze relative al secondo anno del medesimo programma, non compilare i punti da 1 a 11.;**
 - Scheda 3/C (articolata in 7 punti) - da utilizzare nel caso di presentazione di un programma di proroga per complessità dei processi produttivi;
 - Scheda 3/D (articolata in 9 punti) - da utilizzare nel caso di presentazione di un programma di proroga per complessità connessa alle ricadute occupazionali.

SCHEDA n. 4 - Procedure concorsuali (art. 3, commi 1 e 2, legge 223/91)

- o Indicare se è richiesto il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS;
- o Riportare, per ogni mese corrispondente al periodo di intervento del quadro B, la previsione di sospensioni delle maestranze interessate al trattamento, distinguendole secondo le modalità della sospensione stessa. Indicare, inoltre, a quale mese si riferisce ciò che è stato indicato alla colonna "1° mese".
 - La scheda (articolata in 4 punti) – per il comma 1 compilare solo il punto 1 allegando quanto richiesto al medesimo punto; per il comma 2 compilare i punti 2, 3 e 4 allegando quanto richiesto al punto 4.

SCHEDA n. 5 – Mense aziendali (Decreto ministeriale n. 31347 del 22/07/2002)

- o Indicare se è richiesto il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS; in tal caso occorre inoltrare una copia dell'istanza al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (vedi circolare n.64 del 20/09/2000).
- o Riportare, per ogni mese corrispondente al periodo di intervento del quadro B, la previsione di sospensioni delle maestranze interessate al trattamento, distinguendole secondo le modalità della sospensione stessa. Indicare, inoltre, a quale mese si riferisce ciò che è stato indicato alla colonna "1° mese".
- La scheda è articolata in 4 punti; allegare quanto richiesto al punto 2; nel caso in cui il provvedimento concessivo della C.I.G. Ordinaria per la ditta appaltante non sia ancora stato emanato all'atto della presentazione della domanda, sarà cura della ditta richiedente inviare tale informazione al competente ufficio del Ministero del Lavoro appena questa sarà disponibile. Si consideri che la mancanza del provvedimento è ostativa alla prosecuzione del procedimento.

SCHEDA n. 6 – Imprese di pulizia (Decreto ministeriale n. 31446 del 20/08/2002)

- o Indicare se è richiesto il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS; in tal caso occorre inoltrare una copia dell'istanza al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (vedi circolare n.64 del 20/09/2000).
- o Riportare, per ogni mese corrispondente al periodo di intervento del quadro B, la previsione di sospensioni delle maestranze interessate al trattamento, distinguendole secondo le modalità della sospensione stessa. Indicare, inoltre, a quale mese si riferisce ciò che è stato indicato alla colonna "1° mese".
- La scheda è articolata in 4 punti; allegare quanto richiesto al punto 2; nel caso in cui il provvedimento concessivo della C.I.G. Ordinaria per la ditta appaltante non sia ancora stato emanato all'atto della presentazione della domanda, sarà cura della ditta richiedente inviare tale informazione al competente ufficio del Ministero del Lavoro appena questa sarà disponibile. Si consideri che la mancanza del provvedimento è ostativa alla prosecuzione del procedimento.

SCHEDA n. 7 – Amministrazione straordinaria (art. 7, comma 10-ter, legge 236/93)

- o Indicare se è richiesto il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS;
- o Riportare, per ogni mese corrispondente al periodo di intervento del quadro B, la previsione di sospensioni delle maestranze interessate al trattamento, distinguendole secondo le modalità della sospensione stessa. Indicare, inoltre, a quale mese si riferisce ciò che è stato indicato alla colonna "1° mese".
- o Riportare gli estremi degli atti, riferiti alla procedura di amministrazione straordinaria ed indicati nel riquadro, allegandone copia.

SCHEDA n. 8 – Contratti di solidarietà (Decreto-legge 30/10/1984, n. 726, convertito con la legge n. 863 del 19/12/1984)

- o Dati del contratto di solidarietà: riportare la data di stipula, la sua durata in mesi, gli esuberi previsti, la forma di riduzione di orario e la percentuale di riduzione parametrata settimanalmente.
- La scheda è articolata in 2 punti; al punto 1 riportare i dati economici dell'ultimo biennio, fornendo altresì le informazioni disponibili sui dati di preconsuntivo dell'anno in corso. Qualora da tali dati non risultasse un andamento involutivo o negativo, l'azienda dovrà predisporre una relazione tecnica a giustificazione di tali dati. Al punto 2 indicare l'eventuale esistenza di richieste ai sensi della legge 223/91 per il medesimo periodo.
- Allegare un elenco con i nominativi dei lavoratori coinvolti, con la loro qualifica e data di assunzione.

Il modello CIGS/SOLID-1 è disponibile sul sito del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (www.lavoro.gov.it – percorso: Aree tematiche / Ammortizzatori sociali / Cassa Integrazione Guadagni CIGS / Modulistica)



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

SCHEDA 8
CONTRATTI DI SOLIDARIETA'
(art. 1, legge 863/84)

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

1)

Riportare l'andamento degli indicatori economico-finanziari (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), relativi al biennio precedente, fornendo altresì le informazioni disponibili su dati di preconsuntivo dell'anno in corso alla data dell'istanza.

	Anno _____	Anno _____	Anno in corso
a) Fatturato	€ _____	_____	_____
b) Risultato operativo	€ _____	_____	_____
c) Risultato d'impresa :			
■ Utile	€ _____	_____	_____
■ Pareggio	€ _____	_____	_____
■ Perdita	€ _____	_____	_____
d) Indebitamento	€ _____	_____	_____
■ Debiti finanziari nei confronti di:			
- banche	<input type="checkbox"/> € _____	_____	_____
- istituti finanziari	<input type="checkbox"/> € _____	_____	_____
- società controllante	<input type="checkbox"/> € _____	_____	_____
- altro	<input type="checkbox"/> € _____	_____	_____
■ Debiti verso fornitori	€ _____	_____	_____
■ Eventuali provvedimenti intrapresi in adempimento al disposto dell'art.2447c.c. (in linea di massima non più di mezza pagina)			

Qualora dai dati economici indicati non risultasse un andamento involutivo o negativo, l'azienda dovrà predisporre una relazione tecnica a giustificazione di tali dati.

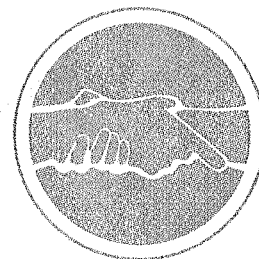
(in linea di massima non più di due pagina)

2)

Esistono altre richieste di integrazione salariale straordinaria ex lege 223/91, per lo stesso periodo? SI NO

Se **SI** esplicitarne le modalità :

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



Integrazione salariale straordinaria e in deroga (CIGS)

La cassa integrazione guadagni straordinaria ha lo scopo di garantire la continuità del reddito ai lavoratori sospesi o a orario ridotto, dipendenti dalle aziende in crisi nei casi prescritti dalla normativa. Il ricorso alla CIGS precede, quasi sempre, la procedura di messa in mobilità. La CIGS in deroga estende la stessa tutela ad altri tipi di aziende e categorie di lavoratori.

L'integrazione salariale straordinaria (ex lege 223/91) può essere richiesta per:

- ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale;
- crisi aziendale;
- procedure concorsuali.

L'integrazione salariale in deroga può essere richiesta nel caso di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, o miranti al reimpiego di lavoratori coinvolti in tali programmi definiti in specifici accordi in sede governativa.

● Cosa deve fare l'azienda

L'azienda deve presentare la domanda, per ottenere il decreto di concessione, al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione - entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui ha avuto inizio la riduzione o la sospensione dell'orario di lavoro.

Per la CIGS in deroga il termine è stabilito nella Legge Finanziaria di riferimento e nel decreto di concessione.

Alla domanda devono essere allegati il programma di intervento, la scheda relativa alla causale invocata e la copia del verbale di esame congiunto contenente gli esiti della consultazione sindacale.

L'intervento straordinario, in via generale, non si può chiedere se per lo stesso periodo è stato chiesto l'intervento ordinario.

Dopo aver concluso un accordo con il Ministero o con la Direzione Regionale del Lavoro del territorio in cui opera l'azienda, il Ministero emetterà un DM; all'atto della pubblicazione e non oltre 6 mesi l'azienda deve presentare agli uffici Inps di il modulo di domanda. (IG15/str.)

● A chi spetta

L'intervento straordinario di integrazione salariale (ex lege 223/91) è destinato alle categorie di aziende di seguito elencate che, nel semestre precedente la richiesta d'intervento, occupavano più di 15 dipendenti (art 1, c. 1, della Legge n. 223 del 23 luglio 1991):

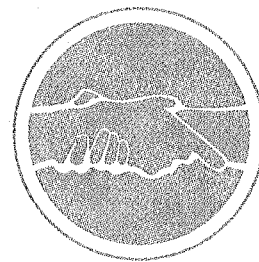
- imprese industriali ;
- imprese edili e affini;
- cooperative agricole;
- imprese artigiane, il cui fatturato nel biennio precedente, dipendeva per oltre il 50% da un solo committente, destinatario di CIGS;
- aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, le cui imprese committenti siano interessate da CIGS;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia la cui impresa committente sia destinataria di CIGS;
- imprese editrici di giornali quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale, per le quali si prescinde dal limite dei 15 dipendenti;
- imprese commerciali con più di 200 dipendenti, con esclusione dal calcolo, degli apprendisti e dei lavoratori assunti con contratti formazione e lavoro (CFL).

Beneficiarie dell'integrazione salariale in deroga sono le aziende normalmente non destinatarie della CIGS ex lege 223/91 e quelle che pur essendone destinatarie non possono più accedervi.

● Cosa spetta

L'integrazione salariale spetta ai lavoratori interessati per le ore di lavoro non prestate comprese tra le 0 ore ed il massimo di 40 ore settimanali, oppure per il minor orario contrattuale normalmente praticato.

L'importo della Cig è pari all'80% della retribuzione globale lorda che il lavoratore avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate, l'importo è dovuto nei limiti del massimale mensile (da rapportare al massimale orario) che viene stabilito annualmente con decreto ministeriale. Tale importo deve essere ridotto dell'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti L.41/86. Al fine di definire il massimale orario occorre dividere il massimale mensile per le ore lavorabili in ciascun mese.



Integrazione salariale straordinaria e in deroga (CIGS)

L'integrazione salariale straordinaria ex lege 223/91 è corrisposta per 12 mesi (prorogabili sino a 24) in caso di crisi aziendale; 12 mesi (con proroga di 6 mesi) in caso di procedure esecutive concorsuali e 24 mesi (prorogabili per altri 24) in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale e comunque in dase al DM..

Il periodo di competenza dell'integrazione salariale straordinaria in deroga coincide con l'anno finanziario e il relativo utilizzo temporale è definito negli accordi quadro stipulati nelle singole regioni, d'intesa con le parti sociali, o indicata nello stesso decreto di concessione.

Complessivamente gli interventi ordinari e straordinari non possono superare i 36 mesi in un quinquennio.

I periodi di fruizione di integrazione salariale, in quanto equiparati a quelli di effettivo lavoro, danno luogo all'accredito di contribuzione figurativa utile sia per il diritto sia per il calcolo della pensione.

Il calcolo dei contributi va fatto sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale.

Al lavoratore che percepisce l'integrazione salariale è dovuto l'assegno per il nucleo familiare, se ci sono le condizioni previste dalla legge.

● **Dati, informazioni e dichiarazioni** (articolo 1 comma 783 legge 296/2006)

- dati relativi all'azienda richiedente e relativa unità produttiva – Punto A
- dati relativi al decreto ministeriale di concessione – Punto B
- numero dei lavoratori interessati dall'intervento, periodo e ore richieste – Punto C
- dichiarazione di responsabilità del titolare o rappresentante dell'azienda – Punto D

● **Documenti da allegare**

Nel caso di pagamento diretto da parte di Inps è necessario allegare la dichiarazione di responsabilità di ogni lavoratore, regolarmente firmata, compilando il modulo SR41*.

Nel caso di pagamento a conguaglio le somme sono anticipate dal datore di lavoro e da questi recuperate tramite il modulo DM 10 portandole in detrazione nel quadro "D". In questo caso è necessario allegare un modulo IG STR/CONG* per ogni lavoratore interessato firmato dal titolare dell'azienda e dal lavoratore.

● **Conguaglio CIGS in deroga e successive proroghe: istruzioni per la compilazione del DM10**

Si ricorda che la CIGS in deroga viene concessa in base a quanto previsto all'interno della legge finanziaria di ogni anno.

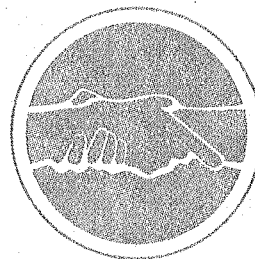
In caso di domanda di CIGS in deroga alla normativa vigente (concessa in base ad accordi governativi per crisi di settori produttivi e aree territoriali) le imprese devono attenersi alle seguenti modalità di compilazione del modulo DM10, previste per il conguaglio delle integrazioni salariali:

- esporre le integrazioni anticipate in uno degli spazi del quadro "D" del modulo DM10 con il codice "G802";
- indicare l'importo relativo agli assegni per il nucleo familiare in uno degli spazi del quadro "D" del modulo DM10 con il codice "T202";
- riportare gli estremi dei provvedimenti di autorizzazione e il numero delle ore conguagliate negli appositi spazi del quadro "F" del modulo DM10;
- esporre l'ammontare del contributo addizionale, nella misura del 3% o del 4,50%, nel caso in cui il personale in forza sia pari o superiore alle 50 unità, nei quadri "B/C" del modulo DM10 con il codice "E402";
- nessun dato dovrà essere esposto nelle caselle "n. dipendenti", "n. giornate" e "retribuzioni".
- La legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) ha previsto che, nel caso di proroghe per crisi di settori produttivi o aree territoriali, il trattamento CIGS viene ridotto del 10% in caso di prima proroga, del 30% in caso di seconda proroga e del 40% nel caso di proroghe successive. Le aziende possono continuare ad utilizzare i codici già in uso indicati di seguito:
G801 - conguaglio dell'integrazione salariale straordinaria prorogata in misura ridotta del 10%;
G803 - conguaglio dell'integrazione salariale straordinaria prorogata in misura ridotta del 30%;
G804 - conguaglio dell'integrazione salariale straordinaria prorogata in misura ridotta del 40%.

* Moduli disponibili presso gli uffici Inps o sul sito internet www.inps.it nella sezione moduli



PROTOCOLLO



Integrazione salariale straordinaria e in deroga (CIGS) - 1/2

ALL'UFFICIO INPS DI

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> CIGS | <input type="radio"/> CIGS in deroga |
| <input type="radio"/> prima richiesta | <input type="radio"/> proroga |
| <input type="radio"/> pagamento tramite Inps | <input type="radio"/> pagamento tramite azienda |

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

DENOMINAZIONE AZIENDA

CODICE FISCALE

MATRICOLA

LUOGO IN CUI ESERCITA L'ATTIVITA

COMUNE

PROV

CAP

N. TELEFONICO*

E-MAIL*

CELLULARE*

FAX*

B Dati relativi al decreto ministeriale di concessione

NUMERO DECRETO

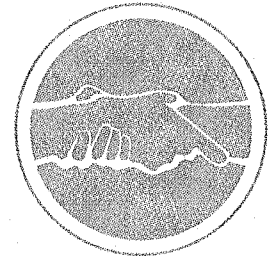
DATA DECRETO

Emesso per:

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

* Dati facoltativi

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



Integrazione salariale straordinaria e in deroga (CIGS) - 2/2

C Dati del trattamento straordinario concesso con decreto

DATI TRATTAMENTO CIGS															
PERIODO		PARI A SETT. INTERE DI CALEN- DARIO	ORARIO CONTRATTUA- LE		PER SOSPENSIONE				PER RIDUZIONE				TOTALE COMPLESSIVO		
			OPERAI	IMP.	OPERAI		IMPIEGATI		OPERAI		IMPIEGATI		OPERAI + IMPIEGATI	N. ORE DA INTEGRARE	
DAL	AL				N.	ORE CIG	N.	ORE CIG	N.	ORE CIG	N.	ORE CIG			
TOTALE															

D Dichiarazione di responsabilità del titolare/ legale rappresentante dell'azienda

Consapevole delle responsabilità civili e penali conseguenti a dichiarazioni false, dichiara quanto segue:

- il trattamento di integrazione salariale decorre dal _____
- i lavoratori non hanno fruito del trattamento ordinario di integrazione salariale nel periodo di intervento straordinario di cui al decreto oggetto della presente specifica.
- ciascun lavoratore ha un'anzianità lavorativa pari o superiore a 90 giorni alla data iniziale della prima concessione.
- è stato adottato il criterio di rotazione sì no

Dichiaro che le notizie fornite in questo modulo rispondono a verità e mi impegno a comunicare all'Inps qualsiasi variazione dovesse intervenire nella situazione certificata entro trenta giorni dall'avvenuto cambiamento.

data _____

_____ timbro e firma del titolare/legale e rappresentante

Informativa sul trattamento dei dati personali

(Art. 13 del d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali")

L'Inps con sede in Roma, via Ciriaco De Mita 21, in qualità di Titolare del trattamento, la informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal Codice, nonché dalla legge e dai regolamenti, al fine di svolgere le funzioni istituzionali in materia previdenziale, fiscale, assicurativa, assistenziale e amministrativa su base sanitaria.

Il trattamento dei dati avverrà, anche con l'utilizzo di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'Istituto opportunamente incaricati e istruiti, attraverso logiche strettamente correlate alle finalità per le quali sono raccolti; eccezionalmente potranno conoscere i suoi dati altri soggetti, che forniscono servizi o svolgono attività strumentali per conto dell'Inps e operano in qualità di Responsabili designati dall'Istituto. Il loro elenco completo ed aggiornato è disponibile sul sito www.inps.it.

I suoi dati personali potranno essere comunicati, se strettamente necessario per la definizione della pratica, ad altri soggetti pubblici o privati, tra cui Istituti di credito o Uffici Postali, altre Amministrazioni, Enti o Casse di previdenza obbligatoria. Il conferimento dei dati è obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.

L'Inps la informa, infine, che è nelle sue facoltà esercitare il diritto di accesso previsto dall'art. 7 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente all'istruttoria della presente domanda; se si tratta di una agenzia, l'istanza deve essere presentata al direttore provinciale o subprovinciale, anche per il tramite dell'agenzia stessa.


ELENCO DEI LAVORATORI BENEFICIARI DEL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE
 (Da compilare per ogni beneficiario)

 POSTO A CONGUAGLIO CON ILDM10/2 DEL

Sede di _____

 DATA DECRETO MINISTERIALE

 DATA MOD. I.G.I. 6/Str.

 NUMERO MOD. I.G.I. 6/Str.

Pag. 1 di 02

A DATI RELATIVI ALL'AZIENDA			
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
DENOMINAZIONE		N. MATRICOLA	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
CODICE FISCALE	LOCALITA' UNITA' PRODUTTIVA	PROV.	

B DATI RELATIVI AL DIPENDENTE N. ____												
<input type="text"/>				<input type="text"/>				<input type="text"/>	<input type="text"/>			
COGNOME				NOME				M/F	DATA DI NASCITA			
<input type="text"/>				<input type="text"/>	<input type="text"/>				<input type="text"/>			
COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA				PROV.	CODICE FISCALE				INDIRIZZO (Frazione, Via, Piazza, etc., n.)			
<input type="text"/>				<input type="text"/>	<input type="text"/>				C.A.P.			
<input type="text"/>				<input type="text"/>	<input type="text"/>				<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
COMUNE DI RESIDENZA				PROV.	Stato Civile	N. TELEFONICO				CODICE INDIVIDUALE O1/M	Titolo di studio	QUALIFICA
<input type="text"/>	<input type="text"/>	solo in caso di solidarieta'		<input type="text"/>	solo in caso di part-time		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
DATA DI ASSUNZIONE	DATA DI CESSAZIONE	ORARIO CONTRATTUALE SETTIMANALE		ORARIO SETTIMANALE PART-TIME		DATA INIZIO PART-TIME	DATA IN. ORARIO SETT. PIENO					

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

MENSILITA' AGGIUNTIVE								(*) Indicare se trattasi di 13^ ovvero di 14^, in quest'ultimo caso indicare anche l'anno di riferimento.
PERIODO		(*)	N. ORE DA INTEGRARE	IMPORTO RATEO ORARIO	IMPORTO A CONGUAGLIO (nei limiti del massimale)		18	
DAL	AL				15	16		
13	14	15	16	17	18			
TOTALE								

DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA' DEL DIPENDENTE	
IO SOTTOSCRITTO DICHIARO DI AVER RISCOSSO GLI IMPORTI RELATIVI AI PERIODI DI CIG E DI QUOTE AGGIUNTIVE INDICATI NEL PROSPETTO, DIMINUITI DELLE RITENUTE FISCALI. DICHIARO, INOLTRE, DI NON AVER PRESTATO, NEL PREDETTO PERIODO, ATTIVITA' LAVORATIVA RETRIBUITA, DI NON AVER PERCEPITO INDENNITA' DI MANCATO PREAVVISO NON AVER PERCEPITO NE' RICHIESTO ALTRI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI (Disoccupazione, Malattia, Maternita', etc.) COMUNQUE INCOMPATIBILI O INCUMULABILI CON L'INTEGRAZIONE SALARIALE.	
PRESO ATTO DELL'INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 10 DELLA LEGGE 31.12.1996, N. 675, ACCONSENTO, QUALORA NECESSARIO, ALL'ISTRUZIONE, ALLA DEFINIZIONE E ALLA COMUNICAZIONE INERENTE LA RICHIESTA: 1) AL TRATTAMENTO DI EVENTUALI DATI SENSIBILI; 2) AL TRASFERIMENTO DEI MIEI DATI PERSONALI E SENSIBILI ALL'ESTERO; 3) ALLA COMUNICAZIONE DEI MIEI DATI PERSONALI E SENSIBILI A SOGGETTI CHE GESTISCONO SERVIZI INFORMATICI, DI POSTALIZZAZIONE E ARCHIVIAZIONE E AL TRATTAMENTO DEI DATI STESSI DA PARTE DI TALI SOGGETTI; 4) ALLA COMUNICAZIONE DEI MIEI DATI SENSIBILI, PER FINI DIVERSI DA QUELLI CONNESSI ALLA PRESENTE RICHIESTA, AD ALTRI ENTI O AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE OVE CIÒ SIA NECESSARIO PER LO SVOLGIMENTO DELLE RISPETTIVE FUNZIONI CONSAPEVOLE DEL FATTO CHE IL MANCATO CONSENSO PUÒ COMPORTARE L'IMPOSSIBILITÀ DI DEFINIRE O NOTEVOLE RITARDO NELLA DEFINIZIONE LA PRESENTE RICHIESTA NON CONSENTO A QUANTO INDICATO AI PUNTI	
DATA _____	FIRMA _____

RISERVATO ALL'IMPRESA	RISERVATO ALL'INPS
IL SOTTOSCRITTO ATTESTA DI AVER CORRISPONTO IL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA A N. ____ LAVORATORI INDICATI NEL PRESENTE ELENCO. DICHIARA INOLTRE CHE I PREDETTI LAVORATORI HANNO UN'ANZIANITA' LAVORATIVA PARI O SUPERIORE A 90 GIORNI ALLA DATA INIZIALE DELLA PRIMA CONCESSIONE.	PER CONVALIDA DI QUANTO INDICATO PER CIASCUN PERCEPTORE DI CIGS, RELATIVAMENTE ALLA RIDUZIONE O MENO DELL'INDENNITA' DI MOBILITA'.
TIMBRO DELLA DITTA _____ FIRMA TITOLARE/LEGALE RAPPRESENTANTE _____	FIRMA OPERATORE _____ FIRMA REVISORE _____

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

QUADRO A =indicare i dati relativi all'azienda e all'unita' produttiva; **QUADRO B**= oltre ai dati anagrafici specificare: **STATO CIVILE:** 1 (se celibe/nubile), 2 (se coniugato), 3 (se separato legalmente), 4 (se divorziato), 5 (se abbandonato);**COD.IND.O1/M**(quello dell'O1/M)

TITOLO DI STUDIO= 1(se nessuno), 2 (se in possesso della licenza elementare), 3 (se in possesso della licenza di scuola media superiore di 1° grado), 4 (se in possesso della licenza di scuola media superiore di 2 grado), 5 (se laureato); **QUALIFICA**= (quella riportata nell'O1/M); **DATA DI ASSUNZIONE** (la data di assunzione presso l'azienda); **DATA DI CESSAZIONE** (la data di cessazione dell'attivit  presso l'azienda); **ORARIO CONTRATTUALE SETTIMANALE**(indicare le ore di lavoro effettuate in contratto di solidarieta');

ORARIO SETTIMANALE PART-TIME (in caso di part-time, indicare l'orario settimanale); **DATA INIZIO PART-TIME** (la data di inizio del part-time);**DATA INIZIO ORARIO SETTIMANALE PIENO**

(nel caso in cui il dipendente passi da part-time ad orario pieno);**SPECIFICA TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA** = INDICARE NELLE RISPETTIVE COLONNE:

COL.1 (l'anno di riferimento della mensilita' nella forma AA); **COL.2** (il mese di riferimento nella forma MM); **COL.3**(la retribuzione mensile comprensiva dei ratei di mensilita' aggiuntive), **COL.4**

(la retribuzione oraria al 100%), **COL.5** (il n. di settimane **COL.6** (il n.di settimane di integrazione parziale), **COL.7** (il n.di ore di cig -le frazioni devono essere espresse in centesimi, es. 1 ora e 30 minuti=1,50); **COL. 8** (l'importo che viene messo a conguaglio al netto della riduzione ex. art.26.L.41/86), **COL.9**(l'importo delle quote di TFR maturate nel mese di cig), **COL.10** (l'importo delle quote di TFR conguagliate), **COL.11** (barrare la relativa casella se il dipendente partecipa a lavori socialmente utili);

MENSILITA' AGGIUNTIVE: COLONNA 13 e 14 (indicare il periodo cui si riferisce la mensilita' aggiuntiva), **COL.15** (13 se trattasi di tredicesima, 14 negli altri casi con accanto l'anno di riferimento -

es.14'92), **COL.16** (le ore da integrare nel periodo di riferimento). **COL.17** (l'importo del rateo orario della mensilita' aggiuntiva al 100%), **COL.18** (l'importo totale dei ratei di mensilita' aggiuntive

erogate, nei limiti del massimale, per il periodo di riferimento della mensilita'). **DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA' DEL/DELLA DIPENDENTE:** ciascun dipendente dovra' apporre la propria

firma in calce alla dichiarazione resa. **Quadro RISERVATO ALL'IMPRESA** = il titolare/legale rappresentante deve indicare il n. complessivo dei lavoratori ai quali ha corrisposto il trattamento di integrazione salariale straordinaria e dichiarare che gli stessi hanno una anzianita' lavorativa pari o superiore a 90 giorni dalla data iniziale della 1^ concessione.

Spett.le

PROVINCIA DI TORINO

SERVIZIO LAVORO

COLLOCAMENTO DISABILI

VIA BERTOLA, 28

10122 TORINO

OGGETTO: COMUNICAZIONE AI FINI DELLA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI

DATORE DI LAVORO

DENOMINAZIONE DELL'AZIENDA :
PARTITA IVA :
LEGALE RAPPRESENTANTE :
SEDE LEGALE :
SEDE UNITA' PRODUTTIVA IN PROVINCIA DI TORINO :

MOBILITA' ARTT. 4 E 24 L. 223/91

DATA ATTIVAZIONE PROCEDURA ____ / ____ / ____

DATA ACCORDO O MANCATO ACCORDO ____ / ____ / ____

ARCO TEMPORALE PER EFFETTUARE LICENZIAMENTI:

120 GIORNI DIVERSO TERMINE PREVISTO DALL'ACCORDO (MESI) _____

NUMERO LICENZIAMENTI PREVISTI DALLA PROCEDURA _____

UNITA' PRODUTTIVE INTERESSATE:

IN PROVINCIA DI TORINO IN ALTRE PROVINCE

IN CASO DI PROCEDURA IN CORSO L'AZIENDA SI IMPEGNA A COMUNICARE ENTRO IL TERMINE DI 10 GIORNI DALLA STIPULAZIONE LA DATA DELL'ACCORDO (O DEL MANCATO ACCORDO) E LE ULTERIORI NOTIZIE RICHIESTE.
L'AZIENDA SI IMPEGNA A COMUNICARE ALTRESI', IN CASO DI ALMENO 5 LICENZIAMENTI, LA DATA DELL'ULTIMO LICENZIAMENTO.

PROGRAMMI DI C.I.G.S. ARTT. 1 E 3 L. 223/91
UNITA' PRODUTTIVE IN PROVINCIA DI TORINO

ESTREMI PROVVEDIMENTO AMMINISTRATIVO DI CONCESSIONE C.I.G.S.

_____ DATA ____ / ____ / ____ PER MESI _____

DURATA COMPLESSIVA PROGRAMMI ART. 1 L. 223/91 (MESI) _____

DURATA COMPLESSIVA PROCEDURE ART. 3 L. 223/91 (MESI) _____

ATTIVITA' LAVORATIVA EFFETTIVAMENTE RIDOTTA / SOSPESA IN PROVINCIA DI TORINO

(RIDUZIONE PERCENTUALE MEDIA MENSILE PERIODO AUTORIZZATO) _____ %

L'AZIENDA SI IMPEGNA A COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE LE VARIAZIONI CHE DOVESSERO INTERVENIRE RISPETTO A QUANTO SOPRA DICHIARATO.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ART. 1 L. 863/84
UNITA' PRODUTTIVE IN PROVINCIA DI TORINO

ESTREMI PROVVEDIMENTO AMMINISTRATIVO DI CONCESSIONE C.I.G.S. PER CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

_____ DATA ____ / ____ / ____ PER MESI _____

ATTIVITA' LAVORATIVA EFFETTIVAMENTE RIDOTTA, IN RAPPORTO ALL'ORARIO COMPLESSIVO, IN PROVINCIA DI TORINO

(RAPPORTO % MENSILE PERIODO AUTORIZZATO) _____ %

L'AZIENDA SI IMPEGNA A COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE LE VARIAZIONI CHE DOVESSERO INTERVENIRE RISPETTO A QUANTO SOPRA DICHIARATO.

**DICHIARAZIONE AI SENSI DELL'ART. 4 DELLA LEGGE 68/99
E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI E INTEGRAZIONI**

CONSAPEVOLE DELLE SANZIONI PENALI E AMMINISTRATIVE, NEL CASO DI DICHIARAZIONI NON VERITIERE E FALSITA' NEGLI ATTI, PREVISTE DALL'ART. 26 DELLA LEGGE 4 GENNAIO 1968 N° 15, IL SOTTOSCRITTO LEGALE RAPPRESENTANTE DELL'AZIENDA, DICHIARA CHE QUANTO SOPRA CORRISPONDE A VERITA'.

DATA ____ / ____ / ____

TIMBRO AZIENDA E FIRMA LEGALE
RAPPRESENTANTE
