

Riduzione contributiva in caso di contratti di solidarietà

di Silvia Spattini

1. Criteri per l'applicazione della riduzione contributiva

L'articolo 5 del decreto-legge n. 34/2014 interviene in materia di contratti di solidarietà, aggiungendo all'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il comma 4-*bis*. Esso dispone la fissazione di criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva prevista in caso di stipulazione di contratti di solidarietà nei termini fissati dal comma 4 del medesimo articolo e nei limiti delle risorse disponibili.

I criteri verranno determinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il nuovo comma stabilisce, inoltre, un nuovo limite di spesa annuale per le agevolazioni contributive riconosciute in caso di stipulazione di contratti di solidarietà, che viene fissato in 15 milioni di euro a decorrere dal 2014.

2. La riduzione contributiva in caso di contratti di solidarietà

Nel caso della stipulazione di contratti di solidarietà, c.d. di tipo A, da parte di aziende rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria (con esclusione, invece delle aziende di cui all'articolo 5, commi 5, 7 e 8, del decreto-legge n. 148/1993 ovvero le aziende escluse dal campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria) sono previste delle riduzioni contributive (articolo 6, comma 4, decreto-legge n. 510/1996),

benché la loro concessione sia subordinata alla capienza dei fondi destinati a tal fine.

Tale riduzione contributiva è riconosciuta per un periodo non superiore ai 24 mesi, nella misura del 25 per cento, elevata al 30 per cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/1988, con riferimento ai lavoratori interessati da una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20 per cento. Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura è elevata, rispettivamente, al 35 ed al 40 per cento.

L'ottenimento della riduzione contributiva non è automatica, ma è attivata dal datore di lavoro che presenta istanza all'Inps. L'Istituto accerta la sussistenza dei presupposti per autorizzarla (circolare Inps n. 48/2009). A seguito dell'autorizzazione, l'Inps attribuisce all'azienda il codice di autorizzazione, consentendo in tal modo il conguaglio dei benefici attraverso il modello Uniemens.

L'introduzione, mediante decreto ministeriale come disposto dalla norma in commento, di criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva in caso di stipulazione di contratti di solidarietà pare avere l'obiettivo di limitare l'accesso al beneficio, individuando i casi maggiormente meritevoli, data la limitazione delle risorse disponibili.

Si segnala, tuttavia, che il limite di spesa stabilito a 15 milioni di euro per le agevolazioni contributive in caso di riduzione dell'orario di lavoro è incrementato rispetto al passato. Infatti, dal 2009 la spesa per tale finalità era fissata in 5,16 milioni di euro (articolo 1, comma 524, legge n. 266/2005).

3. Nota bibliografica

Per una rassegna di dottrina in materia di contratti di solidarietà, cfr. G. Arrigo, *I contratti di solidarietà*, in G. Ferraro et Al., *Mercato del lavoro e politiche dell'impiego*, ESI, Napoli, 1988, XXI; G. Pera, *I contratti di solidarietà*, in DLRI, 1984, 69; R. Pessi, *Funzione e disciplina dei contratti di solidarietà*, in DLRI, 1985, 93 ss.; T. Treu, *La disciplina legale dei contratti di solidarietà*, in DL, 1985, I, 14. Più recentemente cfr., anche, V. Ferrante, *Recenti evoluzioni nella disciplina degli ammortizzatori sociali: fra sostegno alla riduzione dell'orario e generalizzazione delle tutele*, in DRI, 2009, n. 4, 918.