

Le Circolari della Fondazione Studi

n. 9 del 22.04.2014

LE MODIFICHE DELLA RIFORMA RENZI SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

L'art. 6, comma 4, del D.L. 1 ottobre 1996 n. 510, convertito nella L. 28 novembre 1996, n. 608, prevede, a favore delle imprese che avviano contratti di solidarietà, una misura agevolativa, nei limiti delle disponibilità del Fondo per l'occupazione e per un periodo non superiore a due anni, consistente nella riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario di lavoro.

La misura della riduzione degli oneri sociali è diversificata a seconda dell'**intensità della riduzione oraria** adottata nel contratto di solidarietà:

- per le riduzioni superiori al 20%: spetta una riduzione nella misura del 25%;
- per le riduzioni superiori al 30%: spetta una riduzione nella misura del 35%;

e della **dislocazione geografica** del datore di lavoro (cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988):

- per le riduzioni superiori al 20%: spetta una riduzione nella misura del 35%;
- per le riduzioni superiori al 30%: spetta una riduzione nella misura del 40%.

DIPARTIMENTO
SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI
Via C. Colombo, 456
00145 Roma (RM)

Questo comporta che il datore di lavoro, dopo aver avviato il contratto di solidarietà:

- retribuisce a suo carico le sole ore effettivamente lavorate (mentre per le ore non prestate per effetto della riduzione c'è l'intervento della cassa straordinaria nella misura del 70%);
- potrà recuperare sulle predette ore a suo carico una parte dei contributi previdenziali ed assicurativi ordinariamente dovuti.

L'effettiva fruizione dell'agevolazione contributiva è tuttavia subordinata alla disponibilità delle risorse finanziarie nell'ambito del Fondo per l'occupazione; circostanza questa che di fatto negli ultimi anni aveva reso non utilizzabile per le aziende il predetto beneficio.

L'effettiva fruizione dell'agevolazione contributiva è tuttavia subordinata alla disponibilità delle risorse finanziarie nell'ambito del fondo per l'occupazione; circostanza questa che di fatto negli ultimi anni aveva reso non utilizzabile per le aziende il predetto beneficio.

Infatti l'ultimo sblocco di fondi che ha consentito l'utilizzo dell'agevolazione risale ai contratti di solidarietà stipulati entro il 31/12/2005 (Nota del Ministero del Lavoro protocollo 14/0014668 del 29.10.2008).

Il D. L. 20 marzo 2014, n. 34 ha inserito all'articolo 6, dopo il comma 4, del D. L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608.

La **prima novità** di cui alla novella del 2014 consiste nella rimessione al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle Finanze, della individuazione dei criteri al fine di determinare i datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al citato comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. In altre parole, gli sgravi contributivi di cui al comma 4 dell'art. 6 cit., saranno consentiti solo nei limiti della disponibilità economica del Fondo per l'occupazione.

La **seconda novità** è rappresentata dal fatto che il predetto Fondo sarà rifinanziato, a decorrere dal 2014, con uno stanziamento di 15 milioni di euro che dovrebbe pertanto fornire un maggiore impulso agli effetti agevolativi della disposizione.

Da un punto di vista procedurale, seguendo le ultime disposizioni in materia, il datore di lavoro interessato sarà chiamato a fare una richiesta di accesso al beneficio e le sedi INPS provvederanno ad attribuire il codice 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 L. 28 novembre 1996, n. 608" (rif. Circolare INPS 48 del 31 marzo 2009).

Si ricorda inoltre che la verifica della riduzione dell'orario (utile per stabilire la misura percentuale di riduzione dei contributi) deve essere effettuata in relazione al singolo lavoratore e per singolo mese. Di conseguenza, le eventuali retribuzioni ultramensili, che dovessero essere corrisposte seguono lo stesso regime previdenziale stabilito nel mese.

