



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale degli ammortizzatori
sociali e degli incentivi all'occupazione

Il Direttore Generale

CIRCOLARE N. 28 del 14/11/2014

OGGETTO: Precisazioni e indicazioni operative sulla procedura di concessione ed erogazione del contributo di solidarietà - Art. 5, commi 5 e 8, del decreto-legge n. 148/1993, convertito con modificazioni, dalla legge n. 236/1993 e successive modifiche e integrazioni.

La presente circolare annulla e sostituisce la precedente n. 26 del 7/11/2014.

Con essa si intendono fornire le opportune indicazioni, rispetto a quanto già previsto dalla circolare n. 20/2004, che integralmente viene richiamata, in ordine alla procedura in oggetto. Ciò al fine di assicurare una corretta ed uniforme utilizzazione del suddetto ammortizzatore sociale, conformemente ai criteri di trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa.

L'art. 5, comma 5, del decreto-legge n. 148/1993, convertito con modificazioni, dalla legge n. 236/1993 - così come successivamente modificato dal comma 14 dell'art.19, decreto-legge n. 185/2008, modificato dall'art.7-ter, comma 9, lettera d), della legge n. 33/2009, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 5/2009 - recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi, prevede che, alle imprese - individuate nei successivi punti dall'1 al 4 - non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 del decreto-legge n. 726/1984 - convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863/1984 - "al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale, nel corso della procedura di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo", le quali stipulino contratti di solidarietà, venga 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 successivo comma 7 - art. 5, legge 236/1993- prevede che "*le disposizioni di cui al comma 5 si applichino anche a tutte le imprese alberghiere, nonché alle aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali che presentano gravi crisi occupazionali*".

Il comma 8 - art. 5, legge 236/1993 - infine stabilisce che "*le disposizioni di cui al comma 5 trovano applicazione anche per le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, anche ove occupino meno di 16 dipendenti, a condizione che i lavoratori con orario ridotto da esse dipendenti, 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”.

Conseguentemente, possono stipulare contratti di solidarietà ex art. 5, commi 5 e 8, legge 236/1993, e beneficiare del relativo contributo a carico del Fondo Sociale per l’Occupazione e la Formazione:

1) le imprese con oltre 15 dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione dell’art. 1 del decreto-legge n. 726/1984 - convertito con modificazioni dalla legge n. 863/1984 - e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all’art. 24 della legge n. 223/1991 ove ne ricorrano i presupposti, o, qualora non ricorrano, che intendano procedere a licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo;

2) le imprese non superiori ai 15 dipendenti, ma con almeno due dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione dell’art 1, decreto-legge n. 726/1984, convertito con modificazioni dalla legge n. 863/1984;

3) le imprese alberghiere nonché le aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali, **con almeno due dipendenti**, che presentino gravi crisi occupazionali. Resta fermo l’obbligo, per le imprese alberghiere e per le aziende termali private con più di 15 dipendenti, di avviare la procedura di cui all’art. 24 della legge n. 223/1991, ove ne ricorrano i presupposti;

4) le imprese artigiane, con almeno due dipendenti, a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano il compenso previsto a carico dei fondi bilaterali. Resta fermo l’obbligo per le imprese artigiane che occupano più di 15 dipendenti di avviare la procedura di cui all’art. 24 della legge n. 223/1991, ove ne ricorrano i presupposti.

Durante le ore di astensione dal lavoro per l’applicazione del regime di solidarietà è possibile che i lavoratori svolgano attività formativa, purché, in relazione alla stessa, si verifichino le seguenti condizioni, che devono tutte sussistere cumulativamente:

1. necessità di adibire il lavoratore, nell’ambito dei processi di riorganizzazione o ristrutturazione, a compiti o mansioni differenti da quelli cui era adibito o, se adibito ai medesimi compiti, sia previsto l’utilizzo di nuove apparecchiature;
2. esistenza di un progetto formativo che preveda una coerente combinazione tra aspetti teorici ed aspetti pratici legati alle nuove mansioni o all’utilizzo di nuove apparecchiature;
3. presenza, nel momento di formazione, di un tutor (lavoratore già esperto nei nuovi compiti o mansioni o nell’utilizzo di nuove tecnologie), un istruttore o altra figura analoga.

PROCEDURA DI CONCESSIONE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ

L’ACCORDO SINDACALE

In analogia con quanto previsto per i trattamenti di integrazione salariale, sia nella normativa generale che in quella in deroga (art. 8, comma 3, del decreto-legge n. 86/1988,

convertito in legge n. 160/1988), anche i dipendenti interessati al contratto di solidarietà devono avere un'anzianità aziendale non inferiore a 90 giorni alla data dell'inizio del regime di solidarietà. Sarà cura delle Direzioni Territoriali del Lavoro - d'ora in poi D.T.L. - verificare tale anzianità e l'ingresso nel regime di solidarietà alla maturazione del novantunesimo giorno.

Tuttavia l'anzianità aziendale può essere valutata con riferimento all'impresa cedente in caso di trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 del codice civile, cumulando, cioè, i periodi prestati alle dipendenze delle due diverse imprese. Il medesimo criterio si applica anche in caso di successione di appalti (cfr. circolare INPS n. 30/2012).

Anche ai lavoratori assunti con contratto a termine, con contratto di inserimento e agli apprendisti si può applicare il regime di solidarietà e corrispondere il relativo contributo per tutta la durata del regime di solidarietà. In ogni caso, non oltre il termine di scadenza del rapporto di lavoro (a termine, di inserimento o di apprendistato) e purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata.

Se il regime di solidarietà coinvolge lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, l'allegato 6 all'istanza aziendale deve contenere la richiesta del contributo, a favore di questi ultimi, fino alla scadenza del contratto di lavoro, benché anteriore alla scadenza del regime di solidarietà.

Relativamente alle imprese artigiane si ritiene utile specificare che il contributo può essere 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 contratto di solidarietà, stipulato con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori e/o con le rappresentanze sindacali unitarie (RSU), può riguardare tutta l'organizzazione produttiva dell'impresa o le singole unità nonché tutte le categorie e qualifiche dei lavoratori o soltanto parte di esse, ed è efficace nei confronti di tutti i lavoratori che rientrano nell'ambito della sua applicazione, senza necessità di specifica approvazione da parte dei singoli interessati alla contrazione dell'orario di lavoro.

Dopo l'utilizzo continuativo della solidarietà per 24 mesi, l'interruzione necessaria (cfr. circolare 20/2004) non dovrà essere inferiore ad un mese.

Dopo l'utilizzo della solidarietà per i primi di due anni (con accordo sindacale funzionalmente collegato al precedente) e dopo l'interruzione di cui sopra, l'eventuale prosecuzione di altri dodici mesi (nel quinquennio) dovrà essere preceduta, per le imprese con oltre 15 dipendenti, dalla riapertura delle procedure di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991. Per tutte sarà comunque necessario ripresentare una nuova domanda con il relativo verbale di accordo sindacale, che contenga anche la necessità dell'esubero.

In relazione alla duplice esigenza di salvaguardare da un lato la continuità dell'attività aziendale e la reale tenuta produttiva dell'impresa, e, dall'altro, l'interesse del lavoratore al mantenimento di un adeguato livello retributivo, si ritiene congrua una percentuale media di riduzione dell'orario di lavoro, concordata tra le parti, non superiore al 60% per singolo lavoratore, dell'orario contrattuale su base annua.

Pertanto, partendo da tale principio (base annua), la competente D.T.L. (cioè la D.T.L. nella cui provincia si trova la sede legale dall'azienda o l'unità produttiva interessata), nel caso di richieste di periodi di solidarietà inferiori a 12 mesi, in sede di presentazione dell'istanza del

contributo e necessaria verifica preliminare della stessa, deve accertare che non siano state presentate dal medesimo datore di lavoro, nel corso del medesimo anno di riferimento, istanze per periodi precedenti che, cumulati, superino la percentuale predetta del 60%. È evidente che in caso contrario (ovvero qualora il periodo richiesto sia comunque inferiore all'anno e superiore al 60%) è necessario riparametrare la percentuale richiesta dall'azienda rispetto a 12 mesi - per i mesi di solidarietà richiesti - e verificare che la percentuale media complessiva rientri nei limiti del 60% *pro capite* su base annua. Infatti, nel caso in cui tale limite risulti superato, l'importo effettivo non potrà comunque superare il limite predetto.

Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive, i dati sopraindicati devono essere esplicitati per ciascuna delle unità produttive interessate.

Occorre precisare che i contratti di solidarietà, stipulati tra le parti in pendenza di procedure di mobilità avviate ai sensi della legge n. 223/1991, possono essere stipulati sia nel corso della c.d. "fase sindacale" della procedura di cui all'art. 4, comma 5, della citata normativa, sia nel corso della successiva fase amministrativa di cui al successivo comma 7 dello stesso art. 4, e pertanto dinanzi all'organo amministrativo preposto.

Il contratto di solidarietà può prevedere la variazione dell'individuazione dei singoli lavoratori ai quali si applica la riduzione concordata dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi ivi previsto. È necessario, tuttavia, in tale caso, stipulare un successivo accordo sindacale integrativo, senza riattivare, ove prevista, la procedura *ex lege* n. 223/1991, che deve contenere i nominativi dei lavoratori ai quali viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro. L'accordo sindacale integrativo deve essere trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione ed alla D.T.L. competente.

LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DA PARTE DELL'IMPRESA

L'istanza dell'impresa richiedente il contributo di solidarietà, in duplice copia, di cui una in bollo, deve essere presentata alla D.T.L. competente. Le istanze vengono vagliate seguendo l'ordine cronologico di presentazione presso la D.T.L., dato, quindi, dal protocollo di entrata presso le stesse.

Per quanto riguarda la retribuzione lorda di riferimento ai fini del calcolo del contributo di solidarietà si fa riferimento alla retribuzione lorda "*denunciata all'INPS*", relativa ai dodici mesi antecedenti al periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario. Ai fini del calcolo del contributo di solidarietà rientrano nella retribuzione lorda tutte quelle voci retributive caratterizzate dalla stabilità dell'erogazione. Fine di tale previsione è garantire in ogni caso il pieno rispetto della normativa vigente, che prevede, nell'ipotesi dei contratti di solidarietà difensivi, la "*corresponsione alle aziende di un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario*". Sostanzialmente dovrà essere effettuata la somma degli imponibili previdenziali mensili, desumibili dalle buste paga relative all'anno precedente il periodo di solidarietà, al netto delle voci retributive non caratterizzate dalla stabilità dell'erogazione.

Si precisa che il computo della retribuzione lorda relativa ai dodici mesi precedenti, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia già fruito della solidarietà o di altro ammortizzatore sociale, va effettuato sulla scorta dell'ultimo periodo di retribuzione piena antecedente al primo periodo di

integrazione salariale già concessa, come del resto già riportato dalla circolare n. 8781/2009 della Direzione Generale per l'attività ispettiva.

Se ne deduce che la retribuzione dei lavoratori indicata nell'allegato 6 dei successivi periodi di solidarietà deve essere identica a quella dell'allegato 6 dei precedenti periodi della stessa, in quanto nei mesi precedenti i lavoratori non hanno usufruito della retribuzione piena, essendo appunto in regime di solidarietà.

Nel caso in cui nei 12 mesi precedenti la data di presentazione dell'istanza non vi sia stato alcun imponibile previdenziale riferibile all'intero anno, si prenderà come riferimento il primo mese utile in cui vi è stato imponibile previdenziale per poi riparametrarlo nei 12 mesi.

ACCERTAMENTO DEI PRESUPPOSTI DI LEGGE DA PARTE DELLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO

La D.T.L. competente deve effettuare non solo l'accertamento, con cadenza trimestrale, sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolto dai lavoratori interessati, con riferimento sia a quelli occupati presso la sede legale che a quelli operanti presso le diverse unità produttive decentrate, ma anche la verifica iniziale di legittimità della documentazione presentata dall'azienda in sede di proposizione dell'istanza nonché la verifica, tenendo conto degli indicatori economico-finanziari, delle cause del manifestarsi dell'eccedenza di personale, presupposto essenziale su cui si fonda la concessione del contributo.

CONCESSIONE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ

La concessione del contributo di solidarietà viene disposta dalla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione nel limite delle disponibilità finanziarie per tale ammortizzatore sociale.

CONTROLLI DELLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO - SERVIZIO ISPETTIVO ED EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ.

Le D.T.L., qualora in fase di verifica accertino la cessazione dell'attività da parte dell'impresa in corso di solidarietà, per qualunque causa come - a titolo esemplificativo - fallimento, liquidazione volontaria, coatta ecc., devono individuare unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e segnalare alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione tale avvenuta cessazione. In tal caso la D.T.L. deve anche provvedere ad acquisire e a segnalare le coordinate bancarie (codici IBAN) dei medesimi lavoratori

In tali ipotesi, la scrivente Direzione Generale trasmette i dati suddetti all'INPS - sede provinciale competente - e, ai fini dell'erogazione diretta ai singoli lavoratori della quota di contributo loro spettante da parte dell'Istituto, con mandato diretto trasferisce alla medesima sede provinciale dell'Istituto l'esatto importo da erogare ai lavoratori.

Solo nel caso in cui l'impresa abbia già anticipato la quota spettante ai lavoratori ed eventualmente anche la propria quota, ove nell'accordo sindacale sia prevista la devoluzione da parte dell'azienda, le D.T.L. dovranno individuare l'ammontare da restituire all'impresa.

LICENZIAMENTI

Durante il regime di solidarietà è fatto divieto di mettere in mobilità o licenziare, tranne che per giusta causa, sia i lavoratori in solidarietà che gli eventuali dipendenti dell'impresa non interessati dal contratto di solidarietà. Qualora ciò avvenga, l'azienda perderebbe la propria quota di contributo in relazione ai dipendenti licenziati, ancorché anticipata agli stessi.

TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO IN COSTANZA DI REGIME DI SOLIDARIETÀ

In costanza di contratto di solidarietà, si ritiene possibile procedere alla conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto a seguito della conversione la forza lavoro impiegata e la riduzione di orario applicata non si modificano.

Analogamente, nel caso in cui il periodo di formazione dell'apprendista venga a concludersi in costanza di solidarietà, si ritiene possibile la prosecuzione del rapporto, che si trasforma in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ E CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA

In caso di trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 del codice civile con personale interessato da un contratto di solidarietà, è possibile che il medesimo contratto venga portato fino alla sua naturale conclusione da parte dell'azienda cessionaria, a condizione che questa sottoscriva apposito accordo con le organizzazioni sindacali.

EFFICACIA

Le disposizioni che precedono si applicano dal giorno successivo alla pubblicazione della presente circolare sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Ugo Menziani

