

Contributo di solidarietà – Ministero del Lavoro circolare n. 28/14 – Chiarimenti

19 Novembre 2014

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 28 del 14 novembre 2014, di cui si allega copia, ha fornito le indicazioni operative per la concessione del contributo di solidarietà ex art. 5, commi 5 e 8, del Decreto Legge n. 148/93, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 236/93.

La nota in oggetto, che sostituisce la circolare ministeriale n. 26 del 7 novembre scorso, ricorda inizialmente che l'accesso al suddetto ammortizzatore sociale è consentito, tra le altre, alle imprese con oltre 15 dipendenti che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1 della L. n. 863/84 e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della L. n. 223/91, ove ne ricorrano i presupposti o, qualora non ricorrano, che intendano procedere a licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Anche le imprese con meno di 15 dipendenti, ma con almeno due dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1 della L. n. 863/84, possono beneficiare del contributo in oggetto che, si ricorda, è a carico del Fondo Sociale per l'occupazione e la Formazione.

Durante il regime di solidarietà, i lavoratori, per le ore di astensione dal lavoro, possono svolgere attività formativa, a condizione che questa sia finalizzata ad adibire gli stessi a compiti o mansioni differenti da quelli abituali o, in caso contrario, all'utilizzo di nuove apparecchiature. Oltre a tale condizione, devono sussistere, contestualmente, l'esistenza di un progetto formativo che combini gli aspetti teorici e pratici legati alle nuove mansioni o all'utilizzo di nuove attrezzature nonché, durante la formazione, la presenza di un tutor o altra figura analoga.

Sotto il profilo procedurale, fermo restando che per l'accesso al contributo i dipendenti devono aver maturato un'anzianità aziendale non inferiore ai 90 giorni, si evidenzia che il contratto di solidarietà, sottoscritto con le rappresentanze sindacali aziendali e/o con le rappresentanze sindacali unitarie, può interessare tutta l'organizzazione produttiva dell'impresa o le singole unità, nonché tutte le categorie e qualifiche dei lavoratori o soltanto parte di esse. Gli effetti di tale contratto, peraltro, si producono nei confronti di tutti i lavoratori che rientrino nell'ambito della sua applicazione, senza necessità di specifica approvazione da parte dei singoli interessati alla contrazione dell'orario di lavoro.

Per ciò che concerne la durata del periodo di solidarietà, questa non potrà superare i 24 mesi, trascorsi i quali, prima di poter procedere con un ulteriore periodo di 12 mesi nei limiti del quinquennio, sarà necessaria una interruzione non inferiore ad un mese tra i due periodi di riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di proroga, per le imprese sopra i 15 dipendenti sarà necessario, preventivamente, aprire una nuova procedura di mobilità ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/91 e, comunque, tutte le imprese dovranno presentare una nuova domanda con relativo accordo sindacale funzionalmente collegato con quello relativo al periodo precedente.

Al fine di salvaguardare la continuità dell'attività aziendale e l'interesse del lavoratore al mantenimento di un adeguato livello retributivo, la percentuale media di riduzione dell'orario di lavoro, concordata tra le parti, non dovrà superare il 60%, per singolo lavoratore, dell'orario contrattuale a tempo pieno su base annua. Ad ogni modo, l'importo effettivo del contributo, conferma

il Ministero, automaticamente non potrà superare, in ogni singola unità produttiva, detto limite percentuale.

Fermo restando che i contratti di solidarietà di cui all'oggetto possono essere sottoscritti nell'ambito della procedura di mobilità sia durante la fase sindacale, (art. 4 comma 5 della L. n. 223/91) che amministrativa (art. 4 comma 7 della medesima legge), è consentito alle parti, attraverso la stipula di un Accordo sindacale integrativo, di prevedere la variazione dell'individuazione dei singoli lavoratori a cui applicare la riduzione di orario di lavoro, sempre nel rispetto del tetto numerico dei dipendenti previsti dal medesimo contratto di solidarietà. 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.

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

L'ammissione al contributo di solidarietà è disposta dalla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione nel limite delle disponibilità finanziarie che di anno in anno vengono stanziare per tale ammortizzatore sociale.

Ai fini del calcolo del contributo di solidarietà, rientrano nella retribuzione lorda tutte quelle voci retributive caratterizzate dalla stabilità e denunciate all'Inps, relative ai dodici mesi antecedenti al periodo interessato dalla riduzione di orario.

Durante il regime di solidarietà è fatto divieto di mettere in mobilità o licenziare, tranne che per giusta causa, i dipendenti dell'impresa, inclusi quelli non interessati dal contratto di solidarietà, mentre è possibile trasformare un contratto di lavoro da determinato ad indeterminato nonché trasformare un rapporto di apprendistato in subordinato a tempo indeterminato.

La nota in oggetto conclude confermando che gli effetti delle disposizioni ivi contenute decorrono dal giorno successivo alla sua pubblicazione, ossia il 15 novembre 2014.

18361-Circolare Ministero del lavoro n. 28-14.pdf [Apri](#)