



Il Ministero del Lavoro, con la [Circolare 14 novembre 2014, n. 28](#), riepiloga le disposizioni riguardanti la concessione del c.d. contributo di solidarietà per i contratti di tipo B, previsti e disciplinati dall'art. 5, commi 5 e 8, del D.L. n. 148/1993 (L. n. 236/1993).

Prima di entrare nel merito del provvedimento, una curiosa annotazione di cronaca: il Ministero aveva diffuso su tale materia un primo provvedimento, la Circolare n. 26 del 7 novembre 2014, che, a seguito di alcune imprecisioni relative ai soggetti destinatari, è stato annullato e sostituito con la Circolare n. 28.

Le prime precisazioni fornite **riguardano i soggetti destinatari**, resi necessarie a seguito dell'evoluzione del quadro degli ammortizzatori sociali, in particolare per quanto disposto dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla L. n. 33/2009, che ha modificato l'art. 5, comma 5, del D.L. n. 148/1993, norma di riferimento per i contratti di solidarietà di tipo B.

Ora, in base alla normativa vigente, possono beneficiare del contributo di solidarietà, pari alla metà del monte retributivo non dovuto a seguito della riduzione di orario (in linea teorica ripartito in parti uguali tra azienda e lavoratori, anche se, in pratica, anche la parte dell'azienda viene corrisposta ai lavoratori), le seguenti aziende:

1. **Imprese con oltre 15 dipendenti**, escluse dall'ambito CIGS, che abbiano avviato procedure di mobilità ex art. 24, L. n. 223/1991 ovvero licenziamenti plurimi per g.m.o.;

2. **Imprese non superiori a 15 dipendenti, ma con almeno 2 dipendenti**, escluse dall'ambito CIGS;

3. **Le imprese alberghiere nonché le aziende termali, con almeno due dipendenti**;

4. **Le imprese artigiane, con almeno due dipendenti**, ma solo a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano il compenso previsto a carico dei fondi bilaterali.

Nulla si dice rispetto agli studi professionali.

Riguardo alla tipologia di **lavoratori che possono essere oggetto del contratto di solidarietà**, la Circolare n. 28 prevede espressamente anche i **lavoratori a termine, i contratti di inserimento**

, sempre che ce ne sia ancora qualcuno attivo/in vigore,

e gli apprendisti

, ma non oltre il termine di scadenza dei relativi contratti, e sempre che la riduzione di orario non precluda, in particolare per l'apprendistato, il raggiungimento degli scopi formativi. Per i lavoratori a termine, si precisa che il contributo richiesto, nell'allegato 6 dell'istanza aziendale, deve essere calcolato fino alla scadenza del contratto di lavoro, anche se anteriore alla scadenza dei contratti di solidarietà. Nulla si dice per gli apprendisti: essendo contratti a tempo indeterminato, si ritiene che la richiesta per il contributo possa essere fatta con riferimento a tutta la durata del contratto di solidarietà, fermo restando il venir meno del diritto al contributo nel caso in cui il rapporto venga risolto anticipatamente.

Nel corso del contratto di solidarietà, **i contratti a termine e i contratti di apprendistato (terminato il periodo formativo), ad ogni modo, potranno essere convertiti in ordinari rapporti di lavoro a tempo indeterminato.**

Inoltre si prevede espressamente che i **lavoratori interessati dal contratto di solidarietà possano svolgere attività formativa presso l'azienda**

,
purché siano presenti tutte le seguenti condizioni:

- necessità, nella riorganizzazione, di adibire il lavoratore a mansioni differenti;
- esistenza di un progetto formativo;
- presenza di un tutor durante l'attività formativa.

Tale passaggio costituisce sicuramente una interessante novità interpretativa, tenuto conto che il decreto del Ministero del lavoro 18 dicembre 2009, che ha regolamentato la possibilità di svolgere attività formativa durante le sospensioni con diritto ad integrazione salariale, non prevedeva tale possibilità in relazione ai contratti di solidarietà di tipo B.

Ulteriore novità è poi rappresentata dal parametro per la riduzione oraria, il 60% medio, per singolo lavoratore, dell'orario contrattuale su base annua. Essendo una percentuale su base annua, nel caso di contratti di solidarietà inferiori a 12 mesi, si dovrà tener conto, ai fini dell'erogazione del contributo, di eventuali precedenti istanze che, cumulati con periodi successivi, determinino il superamento su base annua del limite.

Se il contratto di solidarietà riguarda più unità produttive, **il calcolo del limite del 60% deve essere effettuato per ciascuna unità produttiva e non complessivamente.**

L'istanza per il contributo **deve essere presentata alla DTL competente, sia quella nella cui provincia si trova la sede legale dell'azienda, sia quella della unità produttiva coinvolta.** In essa, come retribuzione lorda di riferimento per il calcolo del contributo, si fa riferimento alla retribuzione lorda denunciata all'INPS relativa ai 12 mesi antecedenti al periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro, escluso il lavoro straordinario, da intendersi come 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".

Se l'azienda ha già fruito della solidarietà o di altri ammortizzatori sociali, il computo della retribuzione si deve riferire all'ultimo periodo di retribuzione piena antecedente al primo periodo di integrazione già concessa.

Particolarmente limitante è la disposizione contenuta in materia di **licenziamenti: secondo il Ministero del Lavoro, durante il regime di solidarietà è fatto divieto di mettere in mobilità, o licenziare, tranne che per giusta causa, sia i lavoratori in solidarietà, sia gli altri dipendenti dell'impresa non interessati dal contratto di solidarietà.**

Anche se la solidarietà di tipo B riguarda generalmente imprese di piccole dimensioni, sembra eccessivo il divieto di licenziamento in altre unità produttive per altre motivazioni tutelate dalla

legge, come i motivi oggettivi.

Infine, particolarmente interessante è la precisazione resa sul caso di trasferimento di ramo d'azienda con personale interessato dal contratto di solidarietà: esso potrà essere portato a conclusione da parte dell'azienda cessionaria, a condizione che sottoscriva un apposito accordo con le oo.ss..