

# ***Nuove assunzioni di apprendisti e contratto di solidarietà difensivo***

***La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l' Interpello n. 21 dell'11 Agosto 2016, è intervenuto in materia di apprendistato in risposta ad un quesito proposto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro riguardo la corretta interpretazione delle disposizioni sul riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.***

***In particolare, il Dicastero in risposta alla richiesta di un parere sulla possibilità di assumere apprendisti in costanza di contratto solidarietà difensivo, ha definito che è possibile assumere lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante per i quali non è previsto il ricorso al trattamento integrativo di solidarietà, nel rispetto delle percentuali tra apprendisti assunti e maestranze qualificate e specializzate.***

.....

## ***L'istanza***

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2 e 21, comma 1, lett. c), d.lgs. n. 148/2015, recante il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

In particolare l'istante chiede se, alla luce delle disposizioni sopra richiamate, in costanza di contratto solidarietà difensivo sia possibile assumere nuovo personale con contratto di apprendistato.

Il problema si correla senz'altro a quello più generale legato alla possibilità di assumere durante l'integrazione salariale straordinaria lavoratori in possesso di professionalità diverse rispetto a quelle possedute dai dipendenti in sospensione o riduzione di orario.

## ***Premessa***

In via preliminare, occorre premettere che il contratto di solidarietà difensivo, già disciplinato dal D.L. n. 726/1984 (convertito da L. n. 863/1984) costituisce, all'esito del riordino delle misure di sostegno al reddito operato dal d.lgs. n. 148/2015, una specifica causale del trattamento di integrazione salariale straordinaria (cfr. art. 21, comma 1, lettera c).

La solidarietà si attiva, in conformità con quanto già previsto dal D.L. n. 726/1984, in base ad un accordo stipulato tra azienda e organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 che prevede, al fine di evitare la riduzione degli organici o la dichiarazione di esubero del personale, la riduzione dell'orario di lavoro per il personale interessato.

A tale ultimo proposito si precisa che gli apprendisti risultano esclusi dalla platea dei destinatari del trattamento di integrazione salariale straordinario per solidarietà, atteso che l'art. 2 del d.lgs. n. 148/2015 chiarisce che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante alle dipendenze di imprese nei confronti delle quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei corrispondenti trattamenti limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale contemplata dall'art. 21, comma 1, lettera b).

### ***La risposta del Ministero***

In risposta al quesito posto, il Ministero considera che la funzione primaria del contratto di solidarietà difensivo consiste, come anticipato, nel mantenimento dei livelli occupazionali, finalità che va temperata con la possibile insorgenza, nel periodo di solidarietà, di ulteriori esigenze lavorative.

Al riguardo va osservato che il D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033, all'art. 4, già contempla la possibilità di fronteggiare sopravvenute e temporanee esigenze di maggior lavoro, operando una minore riduzione dell'orario di lavoro del personale interessato rispetto a quanto originariamente pattuito, in base ad una espressa previsione contenuta nel contratto di solidarietà.

**Tuttavia, si può verificare l'ipotesi in cui tali esigenze di maggior lavoro possano essere soddisfatte soltanto da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, la cui assunzione è, evidentemente, funzionale anche al superamento della condizione di difficoltà che ha dato causa all'intervento di integrazione salariale.**

**Ricorrendo tali presupposti appare quindi possibile procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato, sempreché si riscontrino, in tale ultimo caso, anche gli ulteriori requisiti di legge.**

In particolare, andrà osservato il rapporto che deve sussistere, ai sensi dell'art. 42, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015, tra apprendisti assunti e maestranze specializzate e qualificate, restando ad ogni modo ferma la necessità che datore di lavoro o i suoi dipendenti abbiano

l'esperienza e le competenze necessarie a garantire che l'apprendista riceva una formazione adeguata rispetto alle finalità dell'apprendistato.

### ***In definitiva***

L'Interpello del Ministero del Lavoro qui in esame affronta la compatibilità delle assunzioni effettuate durante la riduzione di orario, con la vigenza del contratto di solidarietà difensivo, oggi disciplinato dall'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015, ma che, nel nostro ordinamento, trova le proprie origini nel D.L. n. 726/1984, poi convertito nella legge n. 863.

Riteniamo utile ricordare in generale che il contratto di solidarietà un ammortizzatore sociale che richiede il raggiungimento di un accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale, territoriale, o con le "loro" RSA, o con le RSU con l'obiettivo, di fronte ad una situazione di crisi, di "limitare" in tutto o in parte il ricorso ai licenziamenti.

Esso è soggetto ad una serie di limiti (congruità della riduzione oraria non superiore al 60% rapportata all'orario giornaliero, settimanale o mensile, con punte del 70% per i singoli lavoratori ma correlate all'intera durata del contratto, modalità concordate di ricorso a riduzione delle integrazioni in presenza di un aumento della produzione con contestuale riduzione degli importi, essendo vietato il ricorso allo straordinario, se non per casi eccezionali, motivati e giustificati).

Di qui anche i controlli degli organi di vigilanza delle Direzioni del Lavoro richiesti dal comma 5 dell'art. 21 d.lgs. n. 148/2015 (prima non erano previsti) a partire dai 3 mesi antecedenti la fine del contratto come puntualizzato, di recente, dalla circolare n. 27 dell'8 agosto 2016 del Ministero del Lavoro.

Le assunzioni di lavoratori per mansioni del tutto uguali od analoghe a quelle dei lavoratori in solidarietà non sono possibili in quanto si andrebbe contro il principio alla base di questo ammortizzatore straordinario che, se utilizzato nei primi 24 mesi del quinquennio mobile, viene computato per la metà del periodo concesso, costa molto più che in passato (9%, 12% o 15% rapportato alla retribuzione globale di fatto persa e in stretta correlazione al periodo di fruizione - primi 12 mesi, fino a 24 e fino a 36 -.all'interno del predetto quinquennio).

Tale principio generale presenta, però, un'eccezione.

Delle nuove assunzioni sono possibili nella misura in cui riguardino lavoratori in possesso di professionalità e qualifiche non presenti tra coloro che sono “in riduzione di orario”: ciò appare coerente e funzionale anche con la possibilità che le stesse possono anche essere funzionali, in relazione a nuove esigenze lavorative, al superamento delle difficoltà che hanno dato origine al contratto di solidarietà difensivo.

Il quesito qui esaminato al quale ha risposto il Ministero riguarda la possibilità di assumere lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante per i quali, è bene ricordarlo, non è previsto il ricorso al trattamento integrativo di solidarietà, essendo possibile limitatamente alla causale della crisi aziendale prevista dall’art. 21, comma 1, lettera b).

La risposta ministeriale è positiva nel rispetto delle percentuali tra apprendisti assunti e maestranze qualificate e specializzate (ad esempio, rapporto fino a 3 a 2 nelle imprese con un organico superiore alle 9 unità come previsto dall’art. 42, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015), “restando ferma la necessità che il datore di lavoro o i suoi dipendenti abbiano l’esperienza e le competenze necessarie a garantire che l’apprendista riceva una formazione adeguata rispetto alle finalità dell’apprendistato”.

L’assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante (si ripete, per qualifiche o mansioni non disponibili tra il personale in integrazione) va correlato alle novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 agli artt. 44, comma 1 e 47, comma 4.

L’assunzione di un giovane di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni è possibile non solo per l’acquisizione di una qualifica, ma anche di una qualificazione professionale: ciò significa che, a determinate condizioni è possibile assumere soggetti che, anche in sommatoria con precedenti contratti a termine o in somministrazione, non abbiano superato la metà del periodo formativo previsto (nella sostanza, 18 mesi, fatte salve le qualifiche riconducibili a profili dell’artigianato).

Ma, un discorso ancora più interessante (art. 47, comma 4) può farsi con l’apprendistato, senza limiti di età (quindi possibile anche per gli “over 29”) per i lavoratori in mobilità o disoccupati, purché fruitori questi ultimi, come condizione necessaria, di un trattamento di disoccupazione (NASPI, ASDI, DIS-COLL).

In questo caso l’assunzione può avvenire per una qualificazione (ulteriore rispetto alla qualifica posseduta) o riqualificazione professionale (nuova qualifica): la tipologia contrattuale, rispetto a quella disciplinata dall’art. 44, ha regole, in parte diverse, sia per la contribuzione riferita ai soli lavoratori in lista di mobilità, che per la normativa derogatoria, all’art. 42, comma 4, in materia di licenziamenti individuali, che, infine, per la contribuzione

ridotta nell'anno successivo al "consolidamento" del rapporto che, in tali casi, non è prevista (art. 47, comma 7).

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)