



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

119/2016

Settembre/12/2016 (*)

Napoli 23 Settembre 2016

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Nota 11 Agosto 2016, n. 21, in risposta ad un'istanza di interpello ha chiarito in quali circostanze, in costanza di contratto di solidarietà difensivo, sia possibile assumere nuovo personale con contratto di apprendistato.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con istanza di interpello, ha chiesto un parere alla Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro al fine di chiarire se **in costanza di contratto di solidarietà sia possibile assumere nuovo personale con contratto di apprendistato.**

Al riguardo, i tecnici del Ministero del Lavoro, con **Nota 11 Agosto 2016, n°21**, hanno, in via preliminare, ricordato che il contratto di solidarietà difensivo, come disciplinato dal D.L. n. 726/1984 (conv. 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. All'uopo, hanno altresì specificato, 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 funzione primaria del contratto di solidarietà difensivo, hanno ulteriormente ribadito i tecnici del Ministero, consiste nel mantenimento dei livelli occupazionali, finalità che va temperata con la possibile insorgenza, nel periodo di solidarietà, di ulteriori esigenze lavorative ed infatti, già il D.M. 13 gennaio 2016, n° 94033, all'art. 4, 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, può accadere che l'insorgenza di ulteriori esigenze lavorative possa essere soddisfatta soltanto da **lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale**, la cui assunzione è anche funzionale al superamento della condizione di difficoltà che ha dato causa all'intervento di integrazione salariale.

In tale ultima ipotesi, conclude il documento di prassi, **sarà possibile procedere a nuove assunzioni** anche in costanza di solidarietà difensiva, 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.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED / FC / PDN