

Delibera dell'8 giugno 2017

Premesso che possono beneficiare dell'assegno di Solidarietà tutti i dipendenti per i quali risulta regolarità contributiva ad FSBA, compresi gli apprendisti,

Il Consiglio Direttivo di FSBA delibera quanto segue:

L'Accordo sindacale da sottoscrivere per la concessione dell'Assegno di Solidarietà deve contenere i seguenti elementi:

- Dichiarazione e quantificazione degli esuberi da parte dell'azienda;
- Individuazione delle cause che hanno determinato gli esuberi;
- Il numero delle ore da ridurre;
- Elenco lavoratori interessati dal contratto di solidarietà;
- Previsione procedura per eventuale incremento delle ore lavorate dal personale in contratto di solidarietà;
- Data di sottoscrizione dell'accordo;
- Identificazione dei sottoscrittori l'accordo sindacale;
- CCNL applicato;
- Decorrenza e durata (dal.... al....);
- Indicazione delle ore di riduzione dell'orario valida per tutti i lavoratori e/o differenziata per singolo lavoratore;
- Impegno a non ridurre il personale nel periodo dato;
- Divieto a stipula di contratti a tempo determinato per la durata dell'Accordo di Solidarietà per le stesse mansioni dei lavoratori coinvolti nell'accordo.

Il periodo di riduzione dell'orario previsto nell'accordo di solidarietà non può essere inferiore a 3 (tre) mesi.

Durante il contratto di solidarietà è fatto divieto a qualsiasi forma di straordinario.

Il numero dei lavoratori interessati alla riduzione di orario non può essere uguale o inferiore al numero dei lavoratori dichiarati in esubero nell'ambito della solidarietà.

Gli accordi individuano i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario

di lavoro che può essere stabilita su base giornaliera, settimanale o mensile. La riduzione media oraria non potrà essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

Qualora vi sia la necessità di procedere ad un'ulteriore riduzione d'orario (ad es. l'accordo prevedeva una riduzione settimanale pari a 5 ore per lavoratore, ma è necessario elevare tale riduzione a 8 ore per lavoratore), si deve procedere alla stipula di un nuovo accordo sindacale e, quindi, alla presentazione di una nuova domanda.

Al contrario, nel caso in cui vi sia la necessità di ridurre le ore di solidarietà (ad esempio per soddisfare temporanee esigenze di mercato intervenute durante il periodo di solidarietà), è necessario che l'accordo di solidarietà originariamente stipulato preveda espressamente tale possibilità. L'azienda, di conseguenza, dovrà darne comunicazione alle OO. SS. sottoscrittrici dell'Accordo nonché a FSBA entro 15 giorni dal momento in cui è intervenuta l'esigenza di variazione dell'orario.

Gli accordi stipulati entro il **22 luglio** 2017 sono considerati validi fino alla loro conclusione. In considerazione della rilevanza delle modifiche apportate con la presente nuova regolamentazione, è possibile, per le aziende che hanno già attivato uno dei due strumenti per il periodo residuo, cambiare la tipologia di prestazione da Assegno di Solidarietà ad Assegno Ordinario e viceversa, utilizzando la quantità residua dei periodi massimi stabiliti per ciascuna delle due prestazioni.