

Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Roma, 02/03/2012

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 30

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Computo dell'anzianità aziendale ai fini della concessione di prestazioni di integrazione salariale straordinaria e di mobilità, anche in deroga, in caso di successione di appalti. Chiarimenti.

Per la concessione di prestazioni a sostegno del reddito di CIGS e di mobilità, l'art. 8 del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, con riferimento al trattamento straordinario di integrazione salariale, ha previsto quale requisito soggettivo «un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 90 giorni» alla data della presentazione della domanda e l'art. 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, per

L'indennità di mobilità, ha posto quale requisito soggettivo «un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato».

Come noto, le recenti disposizioni normative, dettate al fine di contrastare le conseguenze sociali della crisi economica, hanno previsto la possibilità di concedere trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga alla normativa ordinaria, a categorie di lavoratori e di imprese escluse dalle analoghe prestazioni ordinarie.

L'art. 7 ter, comma 6, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni dalla legge 33/2009 ha esteso, peraltro, i suddetti requisiti anche alle prestazioni in deroga e l'Istituto, con circolare n. 75 del 26 maggio 2009, ha impartito le relative istruzioni applicative.

A tale ultimo proposito, in ragione dello sviluppo della crisi economica e con l'ampliamento delle predette tutele di sostegno al reddito verso nuovi ambiti aziendali e a favore di nuove tipologie di lavoratori potenzialmente beneficiari delle misure stesse, sono state avanzate richieste di chiarimenti in merito al computo dell'anzianità aziendale e lavorativa, come sopra precisata, nelle ipotesi di successione di appalti, qualora i lavoratori, pur transitando da un'impresa all'altra, continuino a prestare la loro attività per il medesimo ente appaltante.

La problematica, con riferimento alla prestazione di mobilità ordinaria, è stata a suo tempo oggetto di approfondimento da parte dell'Istituto che, con circolare n. 148 del 1998, riportando le indicazioni dettate al riguardo dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che, per i predetti lavoratori transitati da un'impresa appaltatrice all'altra, l'anzianità aziendale può essere valutata con riferimento all'ente appaltante, cumulando cioè i periodi prestati alle dipendenze delle diverse imprese appaltatrici. In tali casi, ha precisato il Ministero, si realizza un'anzianità, garantita da disposizioni di legge o contrattuali, assimilabile a quella aziendale.

In altri termini, alla luce di tale criterio, nell'ipotesi in cui un lavoratore presti il proprio lavoro per lo svolgimento della medesima attività, oggetto dell'appalto, con lo stesso appaltante, l'anzianità aziendale – esclusivamente ai fini della erogazione di prestazioni a sostegno del reddito – deve essere calcolata con riferimento al pregresso rapporto di lavoro con l'impresa appaltatrice uscente, anche nell'ipotesi in cui non sussista la fattispecie del trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 c.c.

Questo principio, formulato limitatamente alle condizioni e per gli effetti sopra richiamati, appare rispondere alla necessaria e primaria tutela del lavoratore che – in generale all'interno di un contesto di crisi economica e in particolare all'interno di possibili crisi settoriali – possa comunque non essere pregiudicato nella valutazione della presenza dei requisiti di legge per l'autorizzazione da parte dell'Istituto delle prestazioni di sostegno al reddito.

Si ritiene che il criterio in argomento possa essere estensivamente richiamato a tutela del lavoratore anche nelle altre ipotesi di crisi aziendale temporanea o di lunga durata, e che quindi trovi applicazione in tutti i casi nei quali, per la concessione di prestazioni a sostegno del reddito, di CIGS o di mobilità, ordinarie o in deroga, sia previsto il computo dell'anzianità aziendale.

L'impostazione in argomento trova, inoltre, conferma nella diffusione (nei contratti collettivi nazionali di lavoro) di norme di garanzia e tutela per il lavoratore, che prescrivono all'impresa vincitrice dell'appalto di acquisire il personale dipendente dell'impresa uscente.

Per completezza si segnala che un'approfondita ricognizione delle principali problematiche connesse alla fattispecie dell'appalto è stata oggetto della circolare n.5 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha delineato un aggiornato quadro giuridico dell'istituto in parola.

In conclusione, sulla base di quanto sopra precisato, nel caso in cui i lavoratori, continuando a prestare la stessa attività per il medesimo appaltante, transitino da una impresa all'altra per

successione di appalti, l'anzianità aziendale – ai soli fini della concessione dell'integrazione salariale e della indennità di mobilità, anche in deroga alla normativa ordinaria – deve essere valutata cumulando i periodi prestati alle dipendenze delle diverse imprese appaltatrici, anche nell'ipotesi in cui non sussista la fattispecie del trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 c.c.

Il Direttore Generale

Nori