

Roma, 20 luglio 2015



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Alla CONFAPI

Prot. 37/0011593

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – concessione benefici contributivi di cui alla L. n. 407/1990 – passaggio appalto imprese di pulizie – art. 4 CCNL / Servizi di Pulizie / Multiservizi.

La Confapi ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità – nelle ipotesi di cambio appalto – di beneficiare delle agevolazioni contributive di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, in relazione alle nuove assunzioni effettuate dall'azienda cedente l'appalto entro sei mesi dalla cessazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti della medesima azienda impiegati nell'appalto.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. e della Direzione generale delle Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali nonché dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

Va innanzitutto osservato che l'art. 1, comma 121, della L. n. 190/2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015) ha previsto che “*i benefici contributivi di cui all'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e successive modificazioni, sono soppressi con riferimento alle assunzioni dei lavoratori ivi indicati decorrenti dal 1° gennaio 2015*”; pertanto i chiarimenti che seguono sono evidentemente riferibili a fattispecie intervenute entro la predetta data.

Ciò premesso, si ricorda che la disposizione richiamata, come riformulata a seguito della L. n. 92/2012, stabiliva che “*(...) in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, **quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi***”.

Dalla lettura della disposizione, si evince che il Legislatore non ha ritenuto meritevole di incentivazione la condotta del datore di lavoro nell'ipotesi in cui, dopo aver effettuato licenziamenti

o sospensioni dal lavoro, per ragioni legate all'attività produttiva o all'organizzazione, abbia effettuato nuove assunzioni per sostituire i lavoratori licenziati o sospesi.

In proposito l'INPS, con circolare n. 137/2012, ha chiarito che ricorre la “*sostituzione*” di lavoratori dipendenti quando il datore di lavoro effettui l'assunzione di un lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali il personale licenziato vanta un diritto di precedenza alla riassunzione.

Come evidenziato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 29/2014, in virtù dell'art. 4, comma 12 lett. b), L. n. 92/2012, i benefici contributivi non spettano, infatti, laddove l'assunzione violi “*il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine*”.

Ciò posto, in risposta al quesito avanzato, occorre soffermarsi sulla fattispecie del cambio appalto disciplinata principalmente nell'ambito della contrattazione collettiva, laddove alcuni accordi (v. ad es. contratto collettivo Servizi di pulizie/Multi servizi) obbligano l'impresa appaltatrice che subentra nell'appalto a riassumere il personale già in forza presso il precedente appaltatore (v. ML interpello n. 22/2012), con ciò escludendo tali assunzioni da eventuali agevolazioni in quanto effettuate in “*attuazione di un obbligo preesistente*” sancito da clausole contrattuali (art. 4, comma 12 lett. a), L. n. 92/2012).

Diversamente, con riferimento alle assunzioni di nuovo personale da parte dell'azienda cedente, anche se effettuate entro sei mesi dalla cessazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti di quest'ultima in conseguenza del cambio appalto, si ritiene possano trovare applicazione i benefici di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990.

Ciò nella misura in cui l'effettiva riassunzione dei lavoratori da parte dell'azienda subentrante comporti il “superamento” dei diritti di precedenza nei confronti dell'impresa cedente che ha operato la riduzione del personale. Resta fermo che l'accesso ai benefici è altresì subordinato al rispetto delle condizioni speciali di esclusione poste dalle disposizioni incentivanti e delle altre condizioni generali poste dall'art. 4, comma 12, della L. n. 92/2012.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Danilo Papa)

**IF**  
ADB/SC - 1471