m_lps.14.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO DEL LAVORO.0010513.31-07-2008

Ministero del Lavoro,
della Salute e delle Politiche Sociali
Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione
Div. IV

Alla Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro
DGTutelalavoro@lavoro.gov.it

Alle Direzioni Regionali del Lavoro
DL-Direzioni Regionali Istituzionali

Alle Direzioni Provinciali del Lavoro
DL-Direzioni Provinciali Istituzionali

Agli Assessorati Regionali per il Lavoro e Politiche per L'occupazione :
fernando.fabbiani@regione.abruzzo.it
ass_formazione.lavoro@regione.basilicata.it
luisa.gnecchi@provincia.bz.it
ma.cristiano@regcal.it
ass.gabriele@regione.campania.it
lavoroform@regione.emilia-romagna.it
ass.form.lav@regione.fvg.it
atibaldi@regione.lazio.it
ass.lavoro.immigr@regione.liguria.it
gianni_rossoni@regione.lombardia.it
ugo.ascoli@regione.marche.it
mpicciano@siar.molise.it
assessorato.welfare@regione.piemonte.it
assessore.lavoro@regione.puglia.it
lavoro.assessore@regione.sardegna.it
gabinetto_lavoro@regione.sicilia.it
gianfranco.simoncini@regione.toscana.it
ass.politichesociali@provincia.tn.it
formazione@regione.umbria.it
l.latorre@regione.vda.it
ass.cultura@mail.regione.veneto.it
lav.assessore@regione.sardegna.it

Alla C.G.I.L.
welfare@mail.cgil.it

Alla C.I.S.L.
r.bonanni@cisl.it

Alla U.I.L.
info@uil.it

Alla U.G.L.
dsegreteria2@ugl.it

Alla CONF.S.A.L.
info@confsal.it

Alla R.D.B.
federazione@rdbcub.it

Alla C.I.S.A.L.
info@cisal.org

Alla CONFAPI
mail@confapi.org

Alla Confindustria
nlri@confindustria.it

Alla Confederazione Cooperative Italiane
Segreteriagen@confcooperative.it

Alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue
info@legacoop.coop

All'Associazione Generale Cooperative Italiane
info@agci.it

All'Unione Nazionale Cooperative Italiane
info@unci.org

All'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
redazione@ancl.it

All' I.N.P.S. (segreteria D.G. Crecco)
adeleanna.argnani@inps.it

Oggetto : imprese appaltatrici dei servizi di pulizia – trattamento straordinario di integrazione salariale.

Ministero del Lavoro,
della Salute e delle Politiche Sociali
Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e I.O.
Divisione IV

Oggetto: imprese appaltatrici dei servizi di pulizia - trattamento straordinario di integrazione salariale

E' pervenuto a questo ufficio un quesito relativo all'estensione della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale alle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia, connesso all'applicazione del trattamento medesimo alle imprese committenti. Nel quesito si evidenzia la disparità di trattamento tra i lavoratori dipendenti (o soci lavoratori, se l'impresa è costituita in forma cooperativa) di imprese appaltatrici dei servizi di pulizia e lavoratori dipendenti o soci lavoratori delle imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione.

Al riguardo, è necessario preliminarmente precisare che la materia è regolata dalle seguenti norme:

a) per le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, dall'art. 23 della legge 24 aprile 1981, n. 155 e dal D.M. n. 31347 del 22 luglio 2002, recante "criteri generali di concessione del trattamento di CIGS alle aziende appaltatrici di servizi di mensa presso aziende industriali, ai sensi dell'art. 23, primo comma, della legge 23 aprile 1981, n. 155";

b) per le imprese appaltatrici dei servizi di pulizia, dall'art. 1, comma 7, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1994, n. 451, e dal D.M. n. 31446 del 20 agosto 2002, recante "criteri e requisiti per l'accertamento delle condizioni per l'intervento straordinario di integrazione salariale in favore dei dipendenti e dei soci delle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia".

Ai fini della concessione del trattamento CIGS ai lavoratori dipendenti o soci di entrambe le imprese di cui ai precedenti punti a) e b), la normativa sopra indicata richiede la presenza dei seguenti requisiti, accertati da questo Ministero:

1) essere alle dipendenze di un'azienda appaltatrice di servizi di mensa o ristorazione - nonché di pulizie nell'ipotesi b) – che comprenda nel proprio organico almeno 15 addetti per i quali vengano versati i contributi CIG. Solo per le aziende

appaltatrici di servizi di pulizia sia l'art. 1, comma 7, della legge n. 451/1994 che il relativo D.M. di attuazione (n. 31446 del 20 agosto 2002), prevedono l'applicazione della disciplina in materia di CIGS anche ai soci lavoratori ove l'azienda appaltatrice sia costituita in forma cooperativa;

2) svolgere le attività appaltate in modo prevalente e continuativo;

3) essere sospesi dal lavoro o effettuare un orario di lavoro ridotto in dipendenza di una contrazione dell'attività dell'azienda committente;

4) la contrazione dell'attività dell'azienda di mensa/pulizia deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente;

5) le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti di integrazione salariale, ivi compreso l'intervento di integrazione salariale a seguito della sottoscrizione di contratti di solidarietà ai sensi del decreto-legge n. 726/1984, convertito, con modificazioni, nella legge n. 863/1984.

La configurazione del requisito indicato al punto 4) è diversamente descritta – nelle relative norme – per le imprese appaltatrici di servizi di mensa e per le imprese appaltatrici di servizi di pulizia.

Infatti, nel primo caso (imprese appaltatrici di servizi di mensa), l'art. 23 della legge n. 155/1981 dispone che i lavoratori per i quali è richiesto il trattamento straordinario di integrazione salariale siano sospesi o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto "in conseguenza di situazioni di crisi e di difficoltà anche temporanee dell'impresa industriale, presso cui vengono svolti i servizi di mensa o ristorazione, purché dette situazioni diano luogo all'applicazione del trattamento a carico della Cassa per l'integrazione guadagni ordinaria o straordinaria". Data l'ampia formulazione della norma principale, che – come presupposto del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale a favore dei lavoratori dell'impresa appaltatrice - ricomprende esplicitamente tutte le situazioni aziendali, facenti capo alla committente, che possono dar luogo all'intervento dell'integrazione salariale straordinaria o ordinaria, non si pone alcuna problematica relativa alla distinzione tra le diverse causali dell'intervento medesimo.

Diversamente, nel secondo caso (imprese appaltatrici di servizi di pulizia), l'art. 1, comma 7, della legge n. 451/1994 richiede che i lavoratori per i quali è richiesto il trattamento straordinario di integrazione salariale siano sospesi o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto "in conseguenza della riduzione delle attività appaltate ove connessa all'attuazione, da parte dell'appaltante, di programmi di crisi aziendale, o di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, che abbiano dato luogo all'applicazione del trattamento a carico della cassa integrazione guadagni straordinaria". Conseguentemente, il D.M. di attuazione specifica che, nell'accertamento del requisito riportato al punto 4), la contrazione dell'attività dell'impresa committente si deve essere verificata "a seguito dell'attuazione di programmi di crisi aziendale, o di ristrutturazione, o di riorganizzazione o di conversione aziendale".

Si premette che la finalità delle due disposizioni normative è da ricondursi – sia per le imprese appaltatrici di servizi di mensa che per quelle appaltatrici di servizi di pulizie – alla necessità di intervenire per sostenere il reddito di lavoratori colpiti da riduzioni dell'orario di lavoro, con contestuale utilizzo della

CIGS, dell'impresa appaltante e che, pertanto, al di là della lettera delle disposizioni medesime, detta finalità è identica in tutte e due la fattispecie.

Sulla base di un'interpretazione strettamente letterale delle norme sopra riportate, questo Ministero si è orientato nel senso di riconoscere ai lavoratori delle aziende appaltatrici di servizi di pulizia il diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale esclusivamente nelle ipotesi in cui la sospensione dal lavoro o la prestazione di lavoro ad orario ridotto sia connessa al trattamento di CIGS concesso ai lavoratori dipendenti dell'impresa committente per le seguenti causali di intervento: crisi aziendale, cessazione di attività, riorganizzazione, ristrutturazioni, conversione. Alla luce dell'interpretazione sin qui seguita, viene esclusa la causale riconducibile ad una procedura concorsuale in capo all'impresa committente, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 223/1991.

Nella norma che disciplina le condizioni e modalità per la concessione della CIGS alle imprese appaltatrici di servizi di pulizia (art. 1, comma 7, della legge n. 451/1994) non si fa riferimento al piano di risanamento, che presuppone specifiche misure messe in atto dall'imprenditore per superare le difficoltà dell'impresa, bensì viene usata la parola "programma" nella quale possono evidentemente essere ricomprese anche tutte quelle attività che il curatore fallimentare, o il liquidatore o il commissario, può mettere in campo ai fini di una vendita non frazionata dei beni aziendali e, quindi, ai fini di un passaggio dell'intera azienda, o di un ramo della medesima, ad un imprenditore terzo.

Questa interpretazione è ancor più suffragata dal comma 2 dell'articolo 3 della legge n. 223/1991, che fa riferimento ad un'azione del liquidatore volta alla "continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti".

E' evidente, pertanto, che il termine "programma" di cui al sopra citato art. 1, comma 7, della legge n. 451/1994, non può riduttivamente essere applicato ai soli casi di CIGS per crisi aziendale connessa esclusivamente all'andamento involutivo dell'impresa nel biennio precedente o ad un evento improvviso ed imprevisto, bensì anche alle cessazioni di attività che presuppongono unicamente un piano di gestione delle eccedenze e alla CIGS per procedura concorsuale.

Inoltre, alla luce di quanto sopra esposto, sarebbe estremamente penalizzante per i lavoratori dipendenti dalle aziende appaltatrici di servizi di pulizia – settore già di per sé caratterizzato da scarse tutele economiche e manodopera non qualificata – restare esclusi dalla concessione del sostegno al reddito nelle ipotesi in cui l'impresa appaltante si trovasse in una situazione di crisi tale da richiedere l'ammissione alla procedura concorsuale con successiva concessione della CIGS.

Resta, altresì, da considerare che di fatto - come sta avvenendo nella fattispecie sottoposta a questa Direzione Generale - la medesima impresa committente può aver appaltato a due aziende distinte il servizio di mensa e il servizio di pulizia. Entrando l'impresa committente in una procedura concorsuale a seguito della quale viene concesso il trattamento di CIGS - accertato che la contrazione dell'attività delle aziende appaltatrici dei servizi suddetti è connessa alla crisi della committente - ai lavoratori addetti alle mense

sarebbe riconosciuto il sostegno al reddito, mentre quelli addetti alle pulizie ne resterebbero esclusi. Si verificherebbe così un'evidente disparità di trattamento tra lavoratori che si trovano nelle stesse condizioni.

E' evidente, pertanto, che le parole "crisi aziendale" – di cui all'art. 1, comma 7, della legge n. 451/1994 sopra illustrato – devono essere interpretate in senso lato, ricomprendendo tutte quelle situazioni derivanti dalle difficoltà dell'impresa committente che danno luogo all'attivazione di un piano di risanamento aziendale (crisi per andamento involutivo o per evento improvviso ed imprevisto) o di un piano di gestione degli esuberi (crisi per cessazione di attività) ovvero che danno luogo ad una gestione del curatore fallimentare, del liquidatore o del commissario, a seguito dell'ammissione dell'impresa ad una procedura concorsuale, di cui all'art. 3 della legge n. 223/1991.

Alla luce di quanto sopra esposto, è evidente che non si possa negare il trattamento straordinario di integrazione salariale ai lavoratori dipendenti delle aziende appaltatrici dei servizi di pulizia, qualora la contrazione dell'attività appaltata sia connessa ad una situazione di crisi dell'azienda committente che abbia determinato il ricorso alla CIGS per le causali previste dagli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991 e dall'articolo 1 del decreto-legge n. 249 del 5 ottobre 12004, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 291 del 3 dicembre 2004.

Il Direttore Generale
(Matilde Mancini)