

Tassa di licenziamento: nei cambi di appalto si paga anche quando il lavoro è garantito

L'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, meglio conosciuta come Legge Fornero, ha istituito, come noto, l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), successivamente sostituita ex D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 dalla **NASpl, con lo scopo di fornire un'indennità mensile ai lavoratori che avessero perduto involontariamente la propria occupazione** e che quindi si trovassero in stato di disoccupazione.

All'interno dello stesso articolo è stato istituito a carico del datore di lavoro un contributo ogniqualvolta vi sia la risoluzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che darebbero diritto all'ASpl, **dando luogo quindi ad una forma di "tassa" di licenziamento** giustificata dal fatto che, in quel modo, il datore di lavoro risulta aumentare la disoccupazione: si parla di un minimo di 490 euro per un anno di anzianità, fino a 1.470 euro per tre anni.

In alcuni settori, ex multis la ristorazione collettiva ed i multiservizi, operano aziende che prestano servizi solitamente definiti da un contratto aggiudicato attraverso gare d'appalto: l'impresa partecipa alla gara e, qualora se la aggiudichi, inizia a offrire il proprio servizio consapevole che, a distanza di qualche anno dovrà lasciare spazio a una nuova impresa.

Come previsto dalla clausole sociali all'interno dei contratti collettivi di riferimento (e.g. l'art 331 e ss. del Ccnl Turismo del 20 febbraio 2010, l'art. 4 del Ccnl Multiservizi del 31 maggio 2011) **ogni qualvolta avvenga un cambio di appalto si procede alla risoluzione dei rapporti di lavoro da parte della gestione uscente**, attraverso un licenziamento per giustificato motivo oggettivo **e, contestualmente, la gestione subentrante è tenuta ad assumerne i dipendenti**, evitando quindi perdita di posti di lavoro.

Il Legislatore aveva presente che l'interruzione di lavoro di cui sopra era puramente dovuta alle normali procedure che regolano gli appalti. **I lavoratori, infatti, pur cambiando datore di lavoro, non restavano disoccupati neanche un giorno** e, di conseguenza, non usufruivano dell'ASpl. Tutto ciò considerato aveva opportunamente previsto, all'art. 2, comma 34 della c.d. Legge Fornero, una **deroga, fino alla fine del 2015, al versamento della c.d. "tassa di**

Tassa di licenziamento: nei cambi di appalto si paga anche quando il lavoro è garantito

licenziamento” per tutti i casi di interruzioni di rapporti di lavoro effettuati in conseguenza di cambi di appalto ai quali fossero succedute assunzioni presso altri datori di lavoro.

Il ragionamento appariva logico: i lavoratori oggetto di cambio di appalto non si trovano in condizione di disoccupazione, di conseguenza non usufruiscono dell’ASpl e quindi le aziende non sono tenute al pagamento del contributo. Restava tuttavia ben specificato che qualora il lavoratore non fosse passato, per qualsiasi motivo, alle dipendenze dell’azienda subentrante rimanendo disoccupato, quest’ultimo avrebbe avuto diritto all’ASpl, e l’azienda sarebbe stata tenuta al versamento del contributo.

Ora la deroga, prevista fino alla fine del 2015, è scaduta. Le imprese del settore, al pari delle Organizzazioni Sindacali, si sono attivate sensibilizzando le istituzioni, tra cui, *in primis*, il Parlamento ed il Governo.

La Commissione Lavoro della Camera dei Deputati nella propria relazione sulle parti di competenza della Legge di Stabilità 2016 ha chiesto che fosse definitivamente stralciato il contributo per i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambio di appalto, eliminando dall’art. 2, comma 34, la dicitura “per il periodo 2013-2015”. Sono altresì stati numerosi gli emendamenti presentati che andavano nella stessa direzione, tutti però dichiarati inammissibili per carenza di coperture economiche: a suo tempo infatti gli introiti annui derivanti da tale contribuzione furono quantificati, non è dato sapere come, in 38 milioni.

Nonostante importanti esponenti del Governo si siano successivamente resi disponibili a spingere affinché fosse modificata la normativa, nulla è stato fatto, neanche all’interno del d.l. 30 dicembre 2015, n. 210 (c.d. Milleproroghe), ed a questo punto risulta del tutto limitata la possibilità che sia l’Assemblea legislativa, in fase di conversione, ad introdurre modifiche.

A livello giuridico risultano tuttavia dubbi sulla legittimità, oltre che sull’opportunità, di questo contributo per i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sempre che questi ultimi fossero stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tassa di licenziamento: nei cambi di appalto si paga anche quando il lavoro è garantito

Da un lato risulta indubbio che il legislatore ritenesse temporanea la deroga, prevedendola all'art. 2, comma 34, per il solo periodo 2013-2015, tuttavia ci si chiede per quale motivo, a fronte di un'immutata situazione rispetto al 2012, la deroga avrebbe avuto una logica allora e non l'avrebbe adesso.

Inoltre non si comprende come sia possibile conciliare l'art. 2, comma 4, dove viene appunto delineata la platea di destinatari dell'indennità di disoccupazione, e l'art. 2, comma 31, dove invece vengono identificati i casi in cui sia previsto, a carico del datore di lavoro, il versamento del contributo.

In particolare l'Art. 2, comma 4, specifica che l'indennità ASpl (ora NASpl) è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che, tra gli altri, si trovino in stato di disoccupazione, da intendersi come la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i centri per l'impiego (art. 19, comma 2, del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 che riprende l'art. 1, comma 2, lettera c), del D.lgs. 21 aprile 2000, n. 181).

L'art. 2, comma 31, sempre della Legge Fornero, prevede l'obbligo datoriale di corrispondere il c.d. contributo di licenziamento *"nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl"*. Sia chiaro, l'ASpl ed il contributo non hanno in ogni caso una connessione biunivoca, dal momento che quest'ultimo è dovuto anche in casi in cui il lavoratore non ha diritto all'indennità, ma tra le *condizioni che darebbero diritto all'ASpl*, necessaria anche se non sufficiente, non si può escludere lo stato di disoccupazione.

Ed è proprio alla luce di quanto sopra, ed anche alla luce della *ratio* sottesa all'istituzione della c.d. tassa di licenziamento, che appare **quanto meno dubbio che sussista, in caso di cambi di gestione, il presupposto fondamentale per il riconoscimento dell'ASpl, ovvero proprio lo stato di disoccupazione**. Le clausole sociali risultano infatti far venir meno tale presupposto, e di conseguenza anche, concettualmente, la logica al versamento del c.d. contributo di licenziamento.

Tassa di licenziamento: nei cambi di appalto si paga anche quando il lavoro è garantito

Ma vi è un'ulteriore interpretazione che, seguendo quanto già stabilito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si può prediligere. Con interpello del 17 aprile 2015, n. 12, il Ministero ha risposto ad un'istanza presentata da FederUtility con la quale, *ex multis*, si chiedeva se la risoluzione del contratto di lavoro sancita dall'art. 2 del D.M. 21/04/2011, potesse essere considerata alla stregua di una risoluzione consensuale ai fini della fruizione dell'esenzione dal versamento del c.d. contributo di licenziamento. All'interno di tale Decreto è prevista la tutela occupazionale del personale addetto alla gestione degli impianti di distribuzione del gas naturale soggetto al passaggio di gestione, così formulata: *"Il personale (...) è soggetto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro e salvo espressa rinuncia degli interessati, al passaggio diretto ed immediato al gestore subentrante"*. Pur mancando un riferimento al passaggio *diretto ed immediato*, le clausole sociali del Ccnl Multiservizi e Turismo sono assolutamente comparabili a tale previsione a fronte del rispetto simultaneo di due precise condizioni: la vincolante assunzione di tutto il personale operante sull'appalto, e - ferma restando la risoluzione dei rapporti di lavoro - la soluzione di continuità che implica l'assenza di danno economico per i lavoratori.

Si può così riprendere la risposta del Ministero, che ha stabilito che: *verificandosi un passaggio diretto ed immediato di personale, verrebbe meno il presupposto fondamentale per il riconoscimento dell'ASpl, ovvero lo stato di disoccupazione, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento del contributo di licenziamento. L'art. 2, comma 31, L. n. 92/2012, infatti, prevede l'obbligo datoriale di corrispondere il c.d. contributo di licenziamento "nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'Aspi"*. Tale interpretazione, in linea con quanto fin qui sostenuto, suggerisce una volta di più **la necessità di un intervento da parte del Parlamento o del Governo, affinché, oltre a seguire il buon senso, si eviti un contenzioso che da un lato potrebbe dimostrare il rispetto delle norme** qualora i contributi non fossero versati dalle aziende o, in caso opposto, una crisi finanziaria non sostenibile da parte del settore: una sconfitta in entrambi i casi!

Tassa di licenziamento: nei cambi di appalto si paga anche quando il lavoro è garantito

Pietro Rizzi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@PietroRizzi85

Scarica il PDF 