



Interpello n. 1 / 2021

Alla Assohandlers

assohandlers@pec.it

**Oggetto:** Interpello ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 124/2004.  
Applicazione degli articoli 1, 19 e seguenti del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e successive modificazioni.

Si fa riferimento all'istanza di interpello presentata da codesta Associazione in merito alla possibilità che una società del settore aeroportuale "*handling*" ottenga l'estensione della CIGS, già in corso per i propri dipendenti, anche nei confronti dei lavoratori assunti dalla stessa società in occasione dell'aggiudicazione di un appalto di servizio, in applicazione della clausola sociale contenuta nel CCNL Trasporto aereo – parte speciale *Handlers*.

In particolare, con l'interpello in esame si rappresenta che il servizio di *handling* aeroportuale – diretto a fornire ai vettori aerei un insieme di servizi di assistenza a terra – è oggetto di uno specifico affidamento da parte dei singoli vettori a società specializzate. Queste ultime, però, impiegano il personale di cui dispongono per lo svolgimento del servizio in favore di tutti i propri vettori-clienti, in modo promiscuo. Con la conseguenza che in caso di cambio di appalto, ciò non consente di verificare con certezza se i lavoratori assunti dalla società appaltatrice subentrante, in applicazione della clausola sociale, siano stati impiegati con continuità, dal precedente appaltatore, nelle attività di assistenza allo specifico vettore committente.

Tale peculiarità dell'*handling* aeroportuale – che comporta l'oggettiva difficoltà di individuare la continuità nello svolgimento da parte dei lavoratori della specifica attività appaltata da un determinato committente – potrebbe determinare ricadute negative sulla possibilità di utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale in favore dei lavoratori. Infatti, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, possono essere destinatari di tali trattamenti i lavoratori che, alla data della relativa domanda di concessione, vantino **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni** presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento. Mentre il successivo comma 3 chiarisce che, per i lavoratori che passano alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, l'anzianità si computa "**tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.**".

Con l'interpello in esame, pertanto, si chiede di definire come si possa accertare il possesso del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro contenuto all'articolo 1, comma 3, del d.lgs. n. 148 del 2015, con particolare riferimento al contesto organizzativo del settore aeroportuale.

Al riguardo, acquisiti i pareri della competente Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione e dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

Nel caso di specie, per lo svolgimento del servizio di *handling* in favore del medesimo vettore aereo nello stesso scalo aeroportuale si sono succedute due società appaltatrici. E tuttavia, considerate le peculiari caratteristiche di tali servizi, si può individuare un *continuum* inscindibile tra l'attività precedentemente prestata dai lavoratori per l'appaltatore uscente e quella prestata, successivamente, dai medesimi per l'appaltatore subentrante.

In tali ipotesi si può ritenere soddisfatto il requisito dell'anzianità del lavoratore nell'attività appaltata, prendendo in considerazione il mero impiego del lavoratore nella medesima attività (e unità produttiva) oggetto dell'appalto, a prescindere dalla specifica azienda committente per la quale l'attività di *handling* è stata espletata.

Pertanto, ai fini del rispetto del requisito di cui al comma 3 dell'articolo 1 del d.lgs. n. 148/2015, per il settore dell'*handling* aeroportuale è sufficiente che il dipendente sia stato impiegato nella medesima attività (e unità produttiva) oggetto dell'appalto, a prescindere dalla specifica azienda committente per la quale tale attività è stata espletata e, dunque, il possesso da parte del lavoratore interessato dello specifico "*know-how*" maturato presso l'appaltatore uscente.

Una diversa interpretazione della disposizione, infatti, non terrebbe conto delle specifiche esigenze di questo settore produttivo, con la conseguenza di penalizzare ingiustificatamente i lavoratori occupati.

**Il Direttore Generale**  
Romolo de Camillis

FP/AP/RD/CF

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.