

Roma, 12 gennaio 2015



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva  
Prot. 37/0000203

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei  
Consulenti del lavoro*

*All'Associazione Nazionale Consulenti del  
Lavoro*

Oggetto: interpello ex art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – risoluzione di rapporto di lavoro dipendente di lavoratori temporanei assunti a tempo indeterminato – gara pubblica per servizi di somministrazione di lavoro per 36 mesi.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro e l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro hanno avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla applicabilità dell'art. 7 della L. n. 604/1066, alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di un'agenzia di somministrazione, di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, occupati in ambito di gara pubblica per servizi di somministrazione di lavoro per 36 mesi.

Più in particolare viene richiesto quale disciplina trovi applicazione, tenuto conto che l'art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, indica che *“le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12”*.

Gli istanti, evidentemente in ragione della circostanza che la cessazione del rapporto è correlata alla conclusione dei servizi di somministrazione di lavoro per 36 mesi, chiedono di conoscere se, ai sensi dell'art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, trattandosi di recesso del rapporto per almeno 5 lavoratori nella stessa provincia, debba farsi ricorso alla procedura prevista dagli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, ovvero a quella prevista dall'art. 7 della L. n. 604/1966.

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

Preliminarmente si sottolinea che l'art. 7 della L. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della L. n. 92/2012, concernente la disciplina della procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori in possesso dei requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, della L. n. 300/1970. L'art. 24, comma 1, della L. n. 223/1991, concernente applicabilità della procedura di licenziamento collettivo, prevede invece che *“le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e 15-bis e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”*.

Ciò premesso, l'art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 **sembra tuttavia escludere l'applicabilità della procedura di licenziamento collettivo per le agenzie di somministrazione**, per i casi in cui il recesso riguardi i lavoratori assunti a tempo indeterminato, anche se la fine dei lavori corrisponda alla cessazione dei servizi di somministrazione a tempo determinato in ambito di gara pubblica. Del resto, con tale disposizione, il Legislatore ha in qualche modo equiparato tali fattispecie a quelle già previste dall'art. 4, comma 14, della L. n. 223/1991, secondo il quale *“il presente articolo non trova applicazione nel corso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato”*.

Lo stesso art. 22, comma 4, tuttavia, per l'ipotesi suddetta, richiama l'applicabilità degli artt. 3 e 12 della L. n. 604/1966, i quali rispettivamente forniscono la nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e fanno salve le più favorevoli condizioni previste dai contratti collettivi e dagli accordi sindacali, senza escludere che i medesimi licenziamenti debbano seguire la procedura prevista dall'art. 7 della stessa L. n. 604/1966, peraltro introdotta dalla L. n. 92/2012 e quindi successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003.

Pertanto, in linea con quanto già chiarito con il precedente interpello n. 27/2013, si ritiene che per le ipotesi oggetto dell'interpello in esame, trovi applicazione la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966 e non quella di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Danilo Papa)