

La Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con [l'interpello n. 1 del 12 gennaio 2015](#), risponde al quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, in merito alla **possibilità per le agenzie di somministrazione di applicare o meno la disciplina della procedura di mobilità in luogo della procedura obbligatoria di conciliazione in caso di almeno cinque licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** nella stessa provincia di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, inviati per 36 mesi in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione in ambito di gara pubblica per servizi.

Il Ministero sgombera il campo da possibili equivoci riprendendo, in parte, quanto già chiarito con [l'interpello n. 27 del 2013](#): **anche in caso di licenziamento plurimo di lavoratori dipendenti delle agenzie di somministrazione assunti a tempo indeterminato non si applica la procedura collettiva di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della l. n. 223/1991, ma esclusivamente la procedura di licenziamento individuale ai sensi dell'art. 7 della l. n. 604/1966**, così come modificata dalla Legge Fornero (l. n. 92/2012). Questo è vero sia che i licenziamenti riguardino personale direttamente dipendente dell'agenzia sia personale assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e somministrato a tempo indeterminato o a termine, come nel caso specifico del quesito, in ambito di gara pubblica per servizi di somministrazione.

Il filo del ragionamento del Ministero parte ricordando che **l'art.7 della l. n. 604/1966, così come riscritto dall'art. 1 comma 40 della Legge Fornero, disciplina la procedura obbligatoria di conciliazione** in caso di licenziamenti individuali per **giustificato motivo oggettivo** da esperirsi innanzi alla competente Direzione Territoriale per il Lavoro e che tale procedura trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro - anche agenzia di somministrazione - che occupano più di quindici lavoratori, mentre **l'art. 24 comma 1 della l. n. 223/1991 disciplina la procedura di licenziamento collettivo** che si applica alle imprese che occupano più di quindici dipendenti e che intendano effettuare almeno cinque licenziamenti riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione nell'arco di centoventi giorni in una stessa unità produttiva o in più unità produttive nella stessa provincia.

Quindi il Ministero richiama la **norma contenuta nell'art. 22 comma 4 del d.lgs. n. 276/2003** che chiaramente prevede 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»*, equiparando altresì la fattispecie in esame con quella di cui all'art. 4 comma 14 della l. n. 223/1991, che esclude l'applicabilità della disciplina dei

licenziamenti collettivi nei casi di «*eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato*».

La precisazione ministeriale appare decisamente opportuna in quanto, con la riscrittura dell'art. 7 della l. n. 604/1966 da parte della l. n. 92/2012 e l'introduzione del tentativo di conciliazione obbligatorio preventivo dinanzi alla Commissione provinciale in caso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo da parte di qualsiasi datore di lavoro sono sorte alcune incertezze. In particolare, nella **circolare n. 3 del 2013**, con la quale il Ministero ha fornito i primi chiarimenti operativi in merito alla procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti determinati da giustificato motivo oggettivo, viene richiamata l'attenzione, senza nessuna particolare precisazione, delle Commissioni affinché queste invitino i datori di lavoro ad **attivare la procedura di mobilità collettiva ex art. 24 della l. n. 223/1991 allorquando abbiano intenzione di effettuare più di quattro tentativi di conciliazione per i medesimi motivi**.

La lettera della precedente indicazione ministeriale poteva quindi aver ingenerato qualche dubbio interpretativo, ma con l'attuale risposta all'istanza presentata dall'ordine dei consulenti del lavoro, viene chiarito definitivamente che **la risoluzione del rapporto di lavoro di lavoratori somministrati a tempo indeterminato - indipendentemente dal numero dei recessi -** anche a seguito della procedura per mancanza di occasioni di lavoro ex art. 23-bis del CCNL agenzie di somministrazione, **si configura sempre e soltanto al pari di un licenziamento plurimo individuale** (ex art. 7 della l. 604/1966 e s.m.i.).

### **Gabriella Viale**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Scarica il pdf 