

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**  
**DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO**  
**Divisione V**

Prot. N. 5/26514/70/APT  
Roma, 28 maggio 2001

**O G G E T T O: Applicabilità dell'art. 24 legge n. 223/91 alle risoluzioni dei rapporti di lavoro per fine appalto di servizio.**

A seguito del rinnovo del c.c.n.l. riguardante le imprese di pulizia è stato posto il problema relativo all'applicabilità o meno delle previsioni normative contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223 nei casi in cui le imprese operanti in detto settore si trovino nella necessità di ridurre il proprio personale alla scadenza dei relativi contratti di appalto per effetto non già della soppressione del servizio ma dell'aggiudicazione dello stesso ad altra impresa. Più in particolare, si tratta di stabilire se i licenziamenti comunicati a causa della cessazione di appalto siano ascrivibili alla fattispecie del licenziamento collettivo ovvero a quella dei licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo. Il problema ha già costituito oggetto di attenzione da parte di questo Ministero che, a suo tempo, ha espresso il proprio avviso in risposta ad un quesito specifico nel senso di ritenere tali licenziamenti come "individuali plurimi" e non collettivi, con la conseguente esclusione dell'applicabilità dell'art. 24 della citata legge 223/91 a tale fattispecie. Orbene, pur prendendo atto di qualche diversa pronuncia giurisprudenziale, lo scrivente ritiene opportuno confermare l'avviso già espresso. Tale impostazione trae conforto dalla considerazione che la perdita di un appalto di servizi pur costituendo una diminuzione dell'attività aziendale - eventualmente compensata da acquisizioni, contemporanee o successive, di altri appalti anche di maggiori entità - non viene di regola ricondotta né alle "sospensioni" del lavoro o alle "riduzioni" delle prestazioni lavorative in dipendenza di situazioni temporanee di mercato, né alle "ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni industriali", ovvero alle "crisi aziendali". Si ritiene infatti che nel settore delle pulizie, così come negli altri settori dei servizi, il continuo turn over negli appalti sia assolutamente fisiologico essendo di norma gli appalti di durata limitata, con la conseguenza che la perdita di un determinato appalto non significa affatto riduzione stabile di attività, essendo possibile, anzi normale, che altri appalti siano aggiudicati a breve distanza temporale. La rilevata qualificazione giuridica dei licenziamenti direttamente conseguenti alla perdita di appalto non già come licenziamenti collettivi, ma come licenziamenti individuali plurimi per g.m.o. trova ulteriore riscontro, sul piano dell'esegesi interpretativa dell'art. 24 della legge 223/1991, nella direttiva comunitaria (n. 75/129) di cui detta norma costituisce attuazione nell'ordinamento interno, per la quale è da intendersi licenziamento collettivo quello effettuato dal datore di lavoro per uno o più motivi "non inerenti alla persona del lavoratore", nel concorso di altre condizioni. Tale impostazione, risulta del resto confermata dalla prassi applicativa che ha visto finora sempre escluso il ricorso alle procedure stabilite in precedenza dagli accordi interconfederali del 1950 e del 1965 sulle riduzioni di personale, nel caso di risoluzioni dei rapporti di lavoro per perdita di appalto di servizi (seguite o meno da riassunzioni da parte dell'impresa subentrante). Al riguardo lo scrivente ritiene utile, richiamare la posizione già espressa con la propria circolare n. 155/91 del 29.11.1991 (contenente direttive agli uffici periferici sull'applicazione della legge n. 223/1991, con la quale è stato chiarito (pag. 7) che ... "anche nei casi in cui ricorrono i requisiti numerici propri del licenziamento collettivo, ove la circostanza giustificativa del licenziamento non sia la riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ma quella di cui all'art. 3, seconda parte della legge, 604/66, non si avrà licenziamento collettivo bensì licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo". Confortano tale tesi le difficoltà di ordine applicativo, ovvero la considerazione che l'applicazione indiscriminata della procedura da un lato comporterebbe tempi e scadenze incompatibili con i tempi delle disdette e dei rinnovi degli appalti e dall'altro continui accavallamenti delle procedure via via instauratesi per i vari avvicendamenti di appalti, con assoluta ingestibilità del complesso meccanismo e con incertezze sugli ambiti di individuazione dei dipendenti (ciò con riferimento al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente, nonché all'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori licenziati di cui agli artt. 4 e 5 della legge). In quest'ottica viene valorizzata, infine, la funzione della contrattazione

collettiva, la quale, preso atto che i settori interessati sono caratterizzati da frequenti cambi di gestione tra le imprese con risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e assunzione "ex novo" da parte dell'impresa subentrante, ha specificatamente previsto procedure contrattuali volte a tutelare i livelli di occupazione percorrendo soluzioni alternative all'adozione delle procedure di cui alla legge n. 223/91, giudicate di fatto inidonee a fornire valide garanzie occupazionali ai lavoratori, dal momento che i recessi sono motivati da un effettivo giustificato motivo oggettivo e non vi sono criteri di scelta da negoziare ed applicare. Nelle delineate situazioni, infatti, in osservanza di tali specifiche clausole pattizie le imprese nuove aggiudicatarie provvedono ad assumere in tutto o in parte il personale già occupato nell'esecuzione dei medesimi servizi presso il committente mediante il ricorso all'istituto del passaggio diretto ed immediato come negozio implicante la risoluzione del precedente rapporto di lavoro e la contestuale instaurazione di un nuovo rapporto con l'impresa subentrante, per effetto dell'incontro delle volontà dei tre soggetti interessati. Si invitano gli uffici in indirizzo a dare massima diffusione sul territorio del presente avviso.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott.ssa Maria Teresa FERRARO)