



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI POTENZA
Sezione Civile - Giudice del Lavoro**

Il Tribunale di Potenza, in funzione di giudice del lavoro, in persona della dott.ssa Rosa Maria Verrastro, ha pronunciato, all'udienza di discussione del 12.10.2021, la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n _____ avente ad oggetto "altre ipotesi" vertente

T R A

appresentato e difeso dall'avv

d ivi elettivamente domiciliata, giusta mandato a margine del ricorso;

RICORRENTE

e

rappresentato e difeso dagli avvocati Agostino Parisi e Domenico Pace, con studio in Tito Scalo, ed ivi elettivamente domiciliato, come in atti;

RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 5.4.2018 _____ onveniva in giudizio la _____ per l'accertamento del suo diritto all'assunzione con contratto a tempo indeterminato part time al 33,32% , mansioni di autista ed inquadramento nel livello V del CCNL, ai sensi dell'art. 335 CCNL "Turismo- Pubblici Esercizi" e degli artt. 13 e 16 del capitolato speciale di appalto, presso il _____ a decorrere dall'1.11.2017; la parte domandava, di conseguenza, la condanna della resistente all'assunzione, ed al pagamento, a titolo risarcitorio, di una somma pari alla retribuzione di fatto già in godimento, pari ad € 565,33 mensili, a far data dall'1.11.2017 e sino al ripristino del rapporto di lavoro, oltre che al versamento della contribuzione dovuta per il medesimo periodo.

A fondamento della domanda, la parte ricorrente allegava: di avere lavorato alle dipendenze della societ _____ n contratto part time al 33.32% ed inquadramento nel livello V CCNL- autista;

che la società era aggiudicataria dell'appalto per il "servizio di refezione scolastica per gli alunni delle scuole materne ed elementari a tempo o"; che a decorrere dall'1.11.2017 subentrava nella gestione la società resistente, a seguito di gara di appalto; che, malgrado gli obblighi di assunzione del personale già impegnato nell'appalto, come previsti agli artt. 13 e 16 del capitolato speciale di gara la subentrante non lo assorbiva nei propri organici; che l'art. 335 del CCNL "Turismo – Pubblici Esercizi" prevede l'assunzione, da parte della subentrante nell'appalto, di tutto il personale addetto, purchè iscritto da almeno tre mesi nel libro paga/matricola della gestione uscente; che, conclusivamente, egli aveva diritto all'assunzione alle medesime condizioni già in essere con il precedente datore di lavoro, ed al risarcimento di tutti i danni derivati dall'illegittimo comportamento della società subentrante.

Si costituiva la società resistente, eccependo, in via preliminare, la non applicabilità, alla stessa, del CCNL indicato in ricorso quale fonte dell'obbligo di assunzione e, contestando che un tale obbligo sussistesse, domandava il rigetto del ricorso, con vittoria delle spese di lite.

All'udienza del 12.10.2021, dopo una serie di rinvii, era revocata l'ordinanza ammissiva dell'interrogatorio formale, ritenendo la causa documentale e l'incombente istruttorio del tutto ininfluenza ai fini del decidere e la causa, peraltro triennale, era definita, previa discussione orale ad opera delle parti, con deposito della sentenza con motivazione contestuale.

Il ricorso non è meritevole di accoglimento.

Il ricorrente sostiene che la società subentrante nell'appalto del "servizio di refezione scolastica per gli alunni delle scuole materne ed elementari per l'anno scolastico 2017/2018", bandito con determinazione fosse obbligata ad assumerlo in forza del CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo, del 20.2.2010 stipulato da Federalberghi, FIPE; FIAVET ed altri con le OO.SS. Filcams, Fisascat e UILTuCS, versato in atti.

La parte allega che tale contrattazione sarebbe stata richiamata nel capitolato speciale di gara.

Va rilevato come il ricorrente individui le norme le quali avrebbero previsto una "clausola sociale" negli artt. 13 e 16 del capitolato speciale di gara.

L'assunto tuttavia non pare condivisibile, laddove, proprio partendo dal capitolato speciale di gara, l'art. 17 in materia di "personale" prevede, testualmente " la ditta aggiudicataria si obbliga all'osservanza verso i dipendenti impiegati per l'esecuzione dell'appalto, degli obblighi derivanti da disposizioni legislative e regolamenti vigenti... dovranno essere applicate nei confronti del personale, condizioni normative retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro...".

Di analogo tenore è l'art. 13 in materia di "osservanza delle leggi e regolamenti".

Non viene prevista, cioè, alcuna clausola sociale, ove per clausola sociale si intende la clausola che vincola l'aggiudicatario, a date condizioni, ad assumere tutto o parte del personale impiegato dall'impresa in precedenza aggiudicataria del medesimo appalto.

Ma vi è di più.

La resistente ha allegato e provato che essa non applica il contratto collettivo indicato dal ricorrente, ma il CCNL cooperative sociali UNCI – CISAL , con la conseguenza che quandanche il capitolato avesse espressamente richiamato una clausola sociale, come quella indicata dal ricorrente ed inserita in diverso CCNL, ebbene questa non avrebbe trovato, in concreto, alcuna applicazione pratica.

Si osserva, tra l'altro, che lo stesso CCNL indicato dal lavoratore non prevede un diritto "assoluto" all'assunzione, men che meno mantenendo il livello di inquadramento in possesso, laddove, invece, prevede una serie di incontri tra le parti, a seguito di successione nell'appalto, per verificare la possibilità del mantenimento dei livelli occupazionali complessivi, tenuto conto della organizzazione della impresa subentrante, di eventuali variazioni delle condizioni dell'appalto o semplicemente delle diverse modalità di erogazione del servizio previsti in offerta.

In diritto, il D.Lgs n. 276/2003 all'art. 29, comma 3, prevede testualmente che *“ l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa ed operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento di azienda o di parte di azienda... ”*.

Con il D.Lgs n. 50/2016 il legislatore ha previsto all'art. 50 l'obbligatorietà, per le Pubbliche Amministrazioni, negli appalti "ad alta intensità di manodopera" (nel quale ragionevolmente l'appalto può essere inserito) dell'inserimento, nel bando di gara *“specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato...”*, con la conseguenza che, per le Amministrazioni prima del D.Lgs del 2016 non era previsto alcun obbligo, dal che l'Amministrazione non era obbligata ad inserire clausole del genere.

Ma anche quando dette clausole siano previste, esse non possono che interpretarsi in maniera compatibile con il diritto di impresa.

La giurisprudenza amministrativa, più volte chiamata ad interpretare le clausole sociali inserite nei bandi di gara, in maniera da armonizzarle con i principi costituzionali e di derivazione comunitaria in tema di libertà di impresa e di concorrenza, ha ripetutamente e chiaramente sostenuto che la *“clausola sociale deve essere interpretata conformemente ai principi nazionali e comunitari in materia di libertà di iniziativa economica...e che l'obbligo di riassorbire i dipendenti dell'appaltatore uscente nello stesso posto di lavoro deve essere reso compatibile con l'organizzazione di impresa prescelta dall'imprenditore subentrante...”*. (cfr. Consiglio di stato

Sez.III n. 3471/2018 nella cui parte motiva trattandosi di appalto di servizi di pulizia vi è anche il richiamato all'art. 4 CCNL Multiservizi ma anche Cons. Stato Sez. III n. 2078/2017 e Sez. V n. 2637/2015 antecedente al D.Lg.s 50/2016 sull'inesistenza del diritto del lavoratore, in forza di clausole sociali, al mantenimento delle precedenti condizioni contrattuali)

Conclusivamente, quandanche avesse trovato applicazione il CCNL indicato, esso non avrebbe potuto che essere interpretato nel senso indicato dalla giurisprudenza amministrativa. (sul tema cfr. le recentissime Corte di Appello Milano Sez. Lavoro n. 72 del 20.2.2019 e principalmente Corte di Appello Trento Sez. lav. 14.2.2020,n.4 che si sono occupate di analoga clausola prevista del CCNL Multiservizi)

Stante tutto quanto sopra, il ricorso va rigettato.

In merito alla disciplina delle spese di lite, la novità della giurisprudenza menzionata, principalmente quella di merito, e le assolute peculiarità della questione fattuale e giuridica costituiscono gravi ed eccezionali ragioni per disporre la integrale compensazione tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto con atto depositato il 5.4.2018

nei confronti di

gni altra domanda, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Compensa le spese tra le parti.

Potenza 12.10.2021

Il giudice del lavoro

Dott.ssa Rosa Maria Verrastro