REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NAPOLI

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Napoli, in funzione di Giudice del Lavoro in persona della Dr.ssa Clara Ruggiero, all'udienza del 09.12.2025 svoltasi mediante trattazione scritta ha pronunciato nella causa iscritta al n. 23590/2024 R.G.L. promossa

TRA

Parte_1 , nata ad Arzano il 9/10/1980 e residente in Napoli al Vico 1 Censi n. 24 (*C.F._1* , rappresentata e difesa dagli avv.ti Dario Guida, Sabino Tomei e Francesco Di Maio ed elettivamente domiciliata presso il loro studio in Caserta alla via Forgione n. 12, come in atti;

Ricorrente

E

CP_2 , con sede in Napoli alla via Ferrante Imparato n°499/501, in persona del Presidente del CdA ed Amministratore delegato, *CP_3* *[...]* , c.f. *P.IVA_1* , rappresentata e difesa dall'Avv. Achille Ambrosone con il quale elett.te domicilia in Napoli al C.so Umberto I° n.34, come in atti

Resistente

Ragioni di fatto e di diritto

Con ricorso depositato il 04.11.2024 la sig. ra *Parte_1* esponeva che la società *Controparte_4* aveva avuto in gestione i servizi di ristorazione e somministrazione presso l' *Controparte_5* a partire dall'anno 2022, in forza di un contratto di appalto.
Deduceva la ricorrente di aver lavorato nell'ambito dell'appalto in questione presso l *Controparte_6* alle dipendenze di *CP_4* in forza di un contratto di lavoro full time a tempo indeterminato con mansioni di addetta alle pulizie ed inquadramento nel livello 6 del CCNL 'pubblici esercizi terziario',

continuativamente dall'assunzione. Precisava che al servizio in concessione erano stabilmente addetti 21 operatori full time a tempo indeterminato.
Deduceva che CP_7 , al fine di "*redigere una relazione relativa all'esecuzione del contratto in essere*", chiedeva ad CP_4 di conoscere alcuni dati, tra cui l'elenco di tutto il personale impiegato ed il DURC per la regolarità retributiva e contributiva. Richiesta evasa con pec alla quale veniva allegato l'elenco del personale stabilmente impegnato nell'appalto nel quale figurava anch' essa ricorrente; che, nell'imminenza dell'aggiudicazione della gara, aveva già avvisato l'Ente circa la presenza 'in cantiere' della ricorrente invitando l' CP_5 a rettificare l' elenco dei lavoratori con pec del 3/7/2024.
Eccepiva che in data 26/9/2024 CP_4 inviava a CP_2 la documentazione necessaria al passaggio di cantiere, comprensiva dell'elenco dei 21 dipendenti; che CP_4 ammoniva l' CP_5 , la CP_8 , CP_2 e le OO.SS. circa la illegittima esclusione di 5 dipendenti, tra cui l' istante, dal novero degli aventi diritto al passaggio.
Deduceva la sig. ra Pt_1 che in data 2/10/2024 le società CP_4 e CP_2 provvedevano a sottoscrivere il verbale di incontro per cambio appalto con il quale CP_2 dichiarava di volere assorbire 16 dei 21 lavoratori impegnati nell'appalto, nonostante CP_4 avesse precisato "*ancora una volta che il personale avente diritto ai sensi del CCNL Turismo Pubblici esercizi applicabile al rapporto in essere è pari a 21 unità*".
Il 7/10/2024 la cedente comunicava al Centro Impiego il recesso della ricorrente per giustificato motivo oggettivo.
La ricorrente, ammoniva, sia CP_2 che l CP_5 circa il suo diritto ad essere assunta.
Pertanto, concludeva chiedendo: <<*Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente ad essere assunta alle dipendenze della società convenuta alle medesime condizioni economiche e contrattuali esistenti al momento dell'aggiudicazione della gara (addetta alle pulizie in servizio al CP_6 con rapporto full time a tempo indeterminato con inquadramento nel livello 6 del CCNL 'pubblici esercizi – terziario') e comunque condannare CP_2 al pagamento, eventualmente anche a titolo di risarcimento danni, delle retribuzioni mensili maturate dal 8/10/224 nella misura mensile di € 1.735,26 oltre interessi e rivalutazione dalle singole maturazioni. Vittoria di spese, diritti ed onorari con attribuzione.*>>

La CP_2 , costituitasi con memoria del 15.05.2025, impugnava e contestava l'avverso ricorso, chiedendo quindi, il rigetto della domanda in quanto infondata.
Eccepiva che la ricorrente non era nell'elenco delle 16 unità lavorative facente parte "storicamente" del cantiere in questione perché assunta dalla CP_4

[...] a maggio del 2022 dopo essersi aggiudicata la "*Concessione*"; che ella non aveva diritto all'assunzione presso la comparente in conseguenza del cd. "*passaggio di cantiere*" avendo, viceversa, diritto all'impugnativa di licenziamento nei confronti di *CP_4* che, tuttavia, non aveva inteso esercitare orientandosi verso la richiesta di un inesistente diritto all'assunzione alle dipendenze della nuova impresa subentrata nel servizio.
Pertanto, concludeva chiedendo: *<<Rigettarsi il ricorso perché totalmente infondato con condanna della ricorrente al pagamento di spese e compensi di giudizio.>>*

Lette le note a trattazione scritta, la causa viene decisa all'odierna udienza, con sentenza depositata telematicamente.

Il ricorso va accolto.

Pacifico è che la ricorrente sia stata assunta a tempo indeterminato in data 20.5.2022 dalla società *Controparte_4* precedente assegnataria del servizio di ristorazione e somministrazione presso l' *CP_5* .. " *CP_5* di Napoli, in qualità di operaia di sesto livello del CCNL "pubblici esercizi-terziario addetta alle pulizie, e che abbia prestato servizio presso l' *Controparte_6* fino al 7.10.2024 , epoca in cui venne licenziata per giustificato motivo oggettivo.

Deduce di non essere stata assorbita dalla subentrante *CP_2* pur avendo i requisiti contemplati dalla clausola di salvaguardia dei livelli occupazionali prevista dalla contrattazione collettiva di settore.

La convenuta, sottolineando che si verte in una ipotesi di concessione in uso di spazi pubblici contemplata dal Codice degli appalti , si è difesa richiamandosi all' Art. 18 del Capitolato speciale di appalto predisposto dall' azienda ospedaliera *CP_5* che recita: "L'aggiudicatario è tenuto a garantire l'applicazione del seguente contratto collettivo nazionale e territoriale (o dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore): Turismo FIPE pubblici esercizi minori; oppure di un altro contratto che garantisca le stesse tutele economiche e normative per i propri lavoratori.

Ferma restando la necessaria armonizzazione con la propria organizzazione e con le esigenze tecnico organizzative e di manodopera previste nel nuovo contratto, il concessionario è tenuto a garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato nel contratto, assorbendo prioritariamente nel proprio organico il personale già operante alle dipendenze del concessionario uscente, garantendo le stesse tutele del CCNL prima indicato.

L'elenco e i dati relativi al personale attualmente impiegato dal concessionario uscente per l'esecuzione del contratto sono riportati nell'allegato 4 e contiene il numero degli addetti, qualifica, livelli, anzianità, sede di lavoro, giorni lavorati, monte ore, etc" (cfr doc. 3 resistente).

Dalla lettura dell'allegato 4, rileva la *CP_2* si ricava un elenco di addetti tra cui non viene annoverata la ricorrente.

Osserva innanzitutto il giudicante che l' elenco in questione, fornito dall' azienda ospedaliera *CP_5* si presenta, per la verità, assai poco decifrabile posto che , a ben vedere, lungi dal riportare in maniera chiara ed inequivoca il nome e cognome dei dipendenti addetti al servizio oggetto di passaggio di gestione, ne riporta solo le iniziali. Il numero totale di addetti è poi individuato in 16 unità.

Effettivamente dal precedente cambio di appalto perfezionatosi in data 14.4.2022, come eccepito dalla società convenuta, si evince che inizialmente erano impiegati nel servizio in disamina solo 16 unità (c.f.r. doc. n. 7 parte convenuta).

Pertanto, sostiene la subentrante, che con la sottoscrizione del verbale di cambio appalto del 2.10.2024 (allegato 8 di parte ricorrente) al quale avevano partecipato anche le organizzazioni sindacali, essa, accettando la clausola di garanzia dei livelli occupazionali, e provvedendo all' assunzione delle 16 unità di cui si è detto, avrebbe pienamente assolto al rispetto della normativa contrattuale collettiva in applicazione altresì delle norme valevoli per la concessione in uso degli spazi pubblici.

L' assunto non convince.

L' Articolo 226 del CCNL del settore PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE e TURISMO stipulato tra le associazioni sindacali datoriali , *CP_10* , *Controparte_11* *[...]* *Controparte_12* ed *CP_13* quelle dei lavoratori *CP_14* *[...]* *CP_15* e *CP_16* che la stessa società resistente ha dedotto di applicare in azienda (doc.n°2 relativa produz.) , disciplinando i "Cambi di gestione – assunzioni" specificatamente prevede che " La gestione subentrante assumerà **tutto il personale addetto,** in quanto regolarmente **iscritto da almeno sei mesi al LUL** (Libro Unico del Lavoro), riferito all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti dei lavoratori. Anche nell'ipotesi di subentro nella gestione di appalto, la cui durata precedente sia stata inferiore ai sei mesi, la gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, di cui al comma 1, che risulti regolarmente occupato da almeno sei mesi nell'unità produttiva interessata."

Come da orientamento condiviso da questo Tribunale, dalla lettura del suddetto articolo si può facilmente desumere che sussiste in capo alla convenuta l'obbligo di assumere tutto il personale addetto all'unità produttiva interessata, con l'unica condizione che esso sia regolarmente iscritto da almeno sei mesi nell'unità nel Lul.

Nessuna altra condizione viene posta dalla contrattazione collettiva e ciò quand' anche si verta in servizio reso presso pubbliche strutture.

Deve inoltre sottolinearsi che, in ordine alla suddetta iscrizione, la convenuta nulla ha eccepito, limitandosi a contestare il diritto della ricorrente in quanto, a suo dire, ella non figurerebbe nell' elenco allegato al capitolato speciale dell'appalto fornito dall' appaltante e la società uscente, *Controparte_4* avrebbe indebitamente allargato l' organico degli addetti al servizio rispetto a quello risalente al precedente cambio di appalto del 2022.

La resistente ha altresì rimarcato la insussistenza della convenienza dell' operazione economica conclusa, ove essa subentrante avesse valutato con cognizione di causa l' incidenza effettiva del costo della manodopera rispetto a quella preventivata in base alle indicazioni del capitolato di appalto.

Conclude la *CP_2* che ,a quel punto, l' azienda non avrebbe avuto più alcun interesse ad aggiudicarsi l' appalto e ,addirittura, si sarebbe guardata bene dal partecipare alla gara.

Nel caso di specie, si verterebbe nell' ipotesi di concessione in uso dei locali adibiti a ristorazione e bar presso le strutture ospedaliere e non già di mero appalto.

Certamente, nella prospettazione di parte resistente, occorre distinguere le fattispecie contrattuali in questione.

L'appalto, secondo il Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023), è un contratto attraverso cui una pubblica amministrazione affida a un soggetto privato (appaltatore) l'esecuzione di opere, forniture o servizi in cambio di un corrispettivo economico. In questo caso, l'amministrazione pubblica sostiene il rischio economico e finanziario.

La concessione, regolata dall'art. 177 del D.Lgs. 36/2023, consiste invece nella delega della gestione di un servizio pubblico o nella realizzazione di opere a un privato (concessionario), che assume il rischio operativo e viene remunerato prevalentemente attraverso le tariffe pagate dagli utenti del servizio.

Nell'appalto, quindi, l'appaltatore ha la responsabilità esecutiva, ma la pubblica amministrazione mantiene il controllo sulla qualità e sui tempi di esecuzione. Nella concessione, il concessionario gestisce l'intero servizio od opera, assumendo un rischio

operativo più elevato e con un controllo meno invasivo da parte dell'amministrazione pubblica.

Sia l'appalto che la concessione richiedono una selezione pubblica o negoziata, basata su criteri di trasparenza e concorrenza. In entrambi i casi, la scelta del contraente può avvenire utilizzando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, valutando non solo il prezzo, ma anche la qualità dell'offerta.

Si tratta, a pare del Tribunale, di considerazioni tutte che attengono al rapporto tra appaltante ed aggiudicataria del servizio ovvero a valutazioni di convenienza economica che non possono spiegare alcun effetto sul rapporto di lavoro dedotto in giudizio.

La *Pt_1* possiede invero tutti i requisiti prescritti dalla clausola di salvaguardia alla quale la subentrante doveva quindi attenersi.

Neppure vale ad attutire l' obbligo, gravante sulla società subentrata, di assorbire tutto il personale impiegato sul servizio oggetto di passaggio la circostanza che la società uscente e quella aggiudicataria applicherebbero un diverso contratto collettivo.

Sul punto va citata la giurisprudenza di legittimità che, in fattispecie del tutto analoga a quella in oggetto nei confronti della medesima convenuta, ha ritenuto l'obbligo di assunzione sul presupposto della vincolatività delle clausole contrattuali in tema di cambio appalto anche per l'ipotesi di diversità dei contratti collettivi applicati dalle società coinvolte nella procedura (cfr. Cass. n. 5260 del 20/02/2023).

Di seguito si riporta l'iter argomentativo della Suprema Corte anche ai sensi dell'art. 118, I° co, disp att cpc.

La Suprema Corte ha ritenuto non potersi condividere l'interpretazione delle disposizioni del contratto collettivo Servizi Fiduciari nel senso che quest'ultimo limiti l'operatività dell'obbligo di assunzione, in capo all'impresa subentrante nell'appalto, al solo caso di avvicendamento tra imprese entrambe vincolate all'applicazione di quel contratto collettivo, con conseguente insussistenza dell'obbligo di assunzione qualora l'impresa uscente, come nel caso di specie, non applichi il c.c.n.l. Vigilanza.

Nello specifico, l'art. 5, comma 11, del c.c.n.l. citato, definisce cogente la relativa disciplina per le imprese che applicano il c.c.n.l.

In base, però, al successivo comma 12, "nel caso in cui l'impresa uscente non applichi il presente contratto si potranno comunque attivare tentativi di cambio appalto alla presenza delle OO.SS. ed eventualmente le DTL competenti per la procedura". Anche

il comma 8 dell'art. 5, prevede che il mancato adempimento da parte dell'impresa che cessa l'appalto delle incombenze di cui al precedente comma 2 esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto.

Orbene, occorre rammentare che la fattispecie in esame, di subentro di una nuova impresa nel medesimo servizio oggetto di appalto, per il quale non risulta dedotto né accertato un fenomeno successorio riconducibile all'art. 2112 cod.civ. (in base al testo dell'art. 29, d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dall'art. 30, comma 1, l. n. 122 del 2016), è disciplinata dalla contrattazione collettiva attraverso le c.d. clausole sociali.

Come è noto, l'art. 7 del decreto legge 248/2007, al comma 4-bis, introdotto dalla legge di conversione 28 febbraio 2008, n. 31, ha previsto che "Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

La disposizione ha quindi aggiunto un'ipotesi ulteriore alle eccezioni rispetto all'applicazione della procedura prevista dalla L. n. 223 del 1991, già individuate dall'art. 24 comma 4 per i casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e di attività stagionali o saltuarie, relativa al subentro nell'appalto di servizi.

Allo scopo, ha però previsto un requisito: che i lavoratori impiegati siano riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, oppure che siano riassunti a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Solo nella ricorrenza di tali presupposti, infatti, la situazione fattuale costituisce sufficiente garanzia per i lavoratori, risultandone la posizione adeguatamente tutelata,

ed esonera dal rispetto dei requisiti procedurali richiamati dall'art. 24 della L. n. 223 del 1991.

Ciò risulta confermato anche dalle dichiarate finalità della disposizione, di "favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori", che concorrono ad individuare l'ambito dell'esonero dal rispetto della procedura collettiva (v. Cass. n. 22121 del 2016; n. 20772 del 2018; n. 11409 del 2018; da ultimo v. Cass. n. 9932 del 2022 e Cass. n. 10118 del 2022, non massimate).

Nell'interpretazione della disciplina contrattuale per cui è causa, occorre porre l'accento sulla previsione, nell'art. 226 citato, di un obbligo di assunzione a carico dell'impresa subentrante e non sottoposto ad alcuna condizione o integrazione di carattere negoziale.

Tale opzione esegetica risulta essere la corretta e rispettosa applicazione dei principi di ermeneutica contrattale stabiliti dall'art. 1362 e ss. cod. civ., per quanto riguarda in particolare l'applicazione del criterio letterale e della complessiva lettura delle clausole, oltre che la sola compatibile con la ratio della disciplina in esame, enunciata nell'art. 223 del ccnl applicato come volta a "garantire la salvaguardia occupazionale del personale addetto" attraverso una "disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto".

Precedenti pronunce di legittimità hanno affrontato questioni analoghe, sia pure con riferimento a differenti contratti collettivi (ad esempio, c.c.n.l. , ed hanno precisato che l'obbligo di assunzione, come definito dalla norme contrattuali, preesiste all'incontro tra l'impresa subentrante e le organizzazioni sindacali, incontro il quale ha solo una funzione di agevolare l'adempimento dell'obbligazione da parte dell'impresa, atteso che l'obbligo di assunzione è già definito in tutti i suoi elementi dalla normativa collettiva e non richiede ulteriori integrazioni di carattere negoziale (v. Cass. 20192 del 2011 secondo cui il c.c.n.l. 2 agosto 1995 dei dipendenti di imprese appaltatrici nel settore dello smaltimento dei rifiuti, nello stabilire che, in caso di risoluzione del rapporto di appalto, "il subentrante e le organizzazioni sindacali territoriali e aziendali si incontreranno in tempo utile per avviare la procedura relativa al passaggio diretto ed immediato del personale dell'impresa cessante", non si limita a prevedere un mero obbligo a trattare, ma introduce un compiuto obbligo di assunzione in quanto attesta la concorde volontà di apprestare lo strumento contrattuale idoneo a garantire la continuità occupazionale").

In altre pronunce, ancora, la Suprema Corte ha chiarito che l'obbligo di assunzione da parte dell'impresa subentrante non risulta subordinato alla preventiva consegna della comunicazione inerente le quantità e caratteristiche dei lavoratori addetti all'appalto.

Tale documentazione assume rilievo al solo fine della identificazione dei lavoratori ed alla conoscenza delle anzianità, delle qualifiche ed inquadramenti degli stessi, ma non può costituire elemento integrativo del diritto all'assunzione, in primo luogo perché non dipendente dal lavoratore stesso e rimesso al corretto adempimento degli obblighi procedurali dell'azienda cessante, e comunque per la stessa natura intrinseca del documento in questione, diretto solo a fornire un chiaro quadro dei dipendenti e dunque privo di qualsivoglia efficacia costitutiva del diritto all'assunzione (in tal senso Cass. n. 28246 del 2018 in motivazione sul c.c.n.l. Cass. n. 36724 del 2021 in motivazione sul c.c.n.l. Igiene ambientale; da ultimo, in relazione al c.c.n.l. igiene ambientale , Cass. n. 31491 del 13/11/2023).

In definitiva, dalla interpretazione del c.c.n.l. adottata, discende il convincimento che il contratto collettivo in esame contempli un vero e proprio diritto dei lavoratori all'assunzione, con corrispondente obbligo per la società subentrante nell'appalto, e ciò sia in base al tenore testuale degli artt. 222 e ss. che fanno riferimento ad una "assunzione con passaggio diretto e immediato, senza periodo di prova" dei lavoratori "dipendenti dall'impresa uscente" e sia in base alla lettura complessiva delle disposizioni sopra richiamate che definiscono tutti gli elementi caratterizzanti il rapporto (trattamento economico e normativo nonché meccanismo regolativo dell'anzianità lavorativa pregressa).

Va, pertanto, dichiarato il diritto della ricorrente ad essere assunta dalla convenuta a far data dal cambio di appalto con condanna al pagamento delle retribuzioni maturate fino alla effettiva assunzione, da liquidarsi nella misura di euro 1.735,26 mensili, ultima retribuzione documentata in atti, oltre accessori come per legge.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così decide:

1) dichiara il diritto della ricorrente ad essere assunta dalla convenuta con condanna al pagamento delle retribuzioni non erogate dall' 8.10.2024 fino all'effettiva assunzione, pari ad euro 1.735,26 mensili, oltre accessori come per legge;

2) condanna altresì la società convenuta alla rifusione delle spese di lite in favore della parte ricorrente, che liquida in euro 3.200,00, comprensivi di spese forfettarie, oltre Iva e Cpa, con attribuzione all'avv.to antistatario.

Si comunichi.

Così deciso in Napoli il 9.12.2025.